



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

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

Badania osób w spektrum autyzmu na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)

Beata Romejko



Europejski Dom Spotkań Fundacja Nowy Staw

Lublin, czerwiec 2024

Spis treści

WSTĘP	5
Dane metryczne	6
Aspekt językowy w kwestii określeń dotyczących autyzmu oraz osób autystycznych	9
Miejsce pracy	14
Miejsce pracy i główne obowiązki osób pracujących	14
Poprzednie miejsca pracy osób niepracujących	15
Przyczyny odejścia z miejsca pracy	15
Przyczyny odejścia z poprzedniej pracy wśród osób niepracujących	17
Przyczyny odejścia z poprzedniej pracy wśród osób pracujących	19
Poszukiwanie pracy	24
Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy wśród osób pracujących	24
SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY WŚRÓD OSÓB PRACUJĄCYCH	24
TRUDNOŚCI W POSZUKIWANIU PRACY	26
ŁATWE ASPEKTY POSZUKIWANIA PRACY	29
ROZMOWY KWALIFIKACYJNE	29
KRYTERIA POSZUKIWANIA PRACY OSÓB PRACUJĄCYCH	32
Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy wśród osób niepracujących	34
POWÓD BRAKU ZATRUDNIENIA	34
KRYTERIA POSZUKIWANIA PRACY OSÓB NIEPRACUJĄCYCH	35
Kwalifikacje przydatne do podjęcia pracy	35
Umiejętności i cechy, dzięki którym osoby pracujące zdobyły pracę	35
Umiejętności i cechy przydatne w pracy, które posiadają osoby niepracujące	38
Motywacja do podnoszenia kwalifikacji wśród osób niepracujących	39
Motywacja do pracy	40
Motywacje do pracy osób pracujących	40
Motywacje do pracy osób niepracujących	42
CHĘĆ PODJĘCIA PRACY	42
POWODY, DLA KTÓRYCH WARTO PRACOWAĆ	43
Satysfakcja z pracy	43
“CZY LUBISZ SWOJĄ PRACĘ?”	44
SATYSFAKCJA Z WYKONYWANEJ PRACY	46
STOPIEŃ POKRYWANIA SIĘ OBOWIĄZKÓW Z UMIEJĘTNOŚCIAMI I ZAINTERESOWANIAMAMI	49
Poczucie komfortu w miejscu pracy	52
Relacje ze współpracownikami	56
Idealne miejsce pracy	60
Wyobrażenie idealnego miejsca pracy i idealnej organizacji dnia pracy według osób pracujących oraz niepracujących	60
Wyobrażenie idealnego miejsca pracy wśród osób pracujących oraz niepracujących	62

Idealna organizacja dnia pracy zdaniem osób pracujących oraz niepracujących	69
Praca marzeń osób niepracujących	74
Trudności w pracy	76
Przesłanie dla pracodawcy	79
Warunki do podjęcia pracy przez osoby niepracujące	81
Przeszkody w podjęciu pracy	81
Zmiany potrzebne do podjęcia pracy	84
Chęć podjęcia pracy	85
Wsparcie w poszukiwaniu pracy	86
Wpływ braku zatrudnienia na relacje z innymi osobami	88
Brak świadomości na temat spektrum autyzmu	88
Pozytywne strony spektrum autyzmu	90
WNIOSKI I REKOMENDACJE	91
Miejsce pracy	91
Potrzeby osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy oraz czynniki wpływające na ich poczucie komfortu w miejscu pracy	92
POTRZEBA OGRANICZONEJ ILOŚCI KONTAKTU Z LUDŹMI	92
POTRZEBY ZWIĄZANE Z CZASEM I MIEJSCEM PRACY	92
POTRZEBA DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZEŃSTWA I POCZUCIE MISJI	92
POTRZEBA ROZWOJU	93
POTRZEBA ODPOCZYNKU	93
POTRZEBY ZWIĄZANE Z NADWRAŻLIWOŚCIĄ SENSORYCZNĄ	93
KOMUNIKACJA I ORGANIZACJA PRACY	93
SPOSÓB TRAKTOWANIA PRACOWNIKA PRZEZ PRACODAWCĘ	94
ZASADY PANUJĄCE W MIEJSCU PRACY	94
POTRZEBY ZWIĄZANE Z RELACJAMI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI I PRACODAWCAMI	94
Trudności w miejscu pracy	95
TRUDNOŚCI ZWIĄZANE Z KONTAKTEM Z LUDŹMI	95
NADWRAŻLIWOŚĆ SENSORYCZNA	95
ZŁE TRAKTOWANIE PRZEZ PRACODAWCĘ I WSPÓŁPRACOWNIKÓW	95
BRAK MOŻLIWOŚCI ROZWOJU I BRAK PASJI DO WYKONYWANEJ PRACY	95
KOMUNIKACJA I ORGANIZACJA PRACY	96
CZAS I MIEJSCE PRACY	96
BRAK MOŻLIWOŚCI ODPOCZYNKU	96
ZŁY STAN ZDROWIA PSYCHICZNEGO	96
ZŁY STAN ZDROWIA FIZYCZNEGO	96
Satysfakcja z wykonywanej pracy	96
Potrzeby oraz doświadczane trudności przez pracowników w spektrum autyzmu w miejscu pracy	97
Trudności w poszukiwaniu pracy	99
ROZMOWY KWALIFIKACYJNE	99
BRAK WIARY W SIEBIE W KONTEKŚCIE POSZUKIWANIA PRACY	99
Umiejętności osób w spektrum autyzmu przydatne w miejscu pracy	100

Motywacja do pracy	101
Chęć podjęcia pracy przez osoby niepracujące	101
DETERMINACJA W POSZUKIWANIU ZATRUDNIENIA	101
KWESTIE FINANSOWE	102
Przeszkody w podjęciu pracy	103
PRZESZKODY ZWIĄZANE Z POSZUKIWANIEM PRACY	103
PRZESZKODY ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM PRACY	103
ZMIANY POTRZEBNE DO PODJĘCIA PRACY	104
WSPARCIE W POSZUKIWANIU PRACY	104
Brak świadomości na temat spektrum autyzmu wśród pracodawców oraz ogółu społeczeństwa	105
PODSUMOWANIE	106
SŁOWNICZEK POJĘĆ	108
WSPÓŁWYSTĘPOWANIE CHOROÓB ORAZ ZABURZEŃ ZE SPEKTRUM AUTYZMU	109

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. 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.

Przedstawione wyniki badań w raporcie powstały na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami w spektrum autyzmu.

Inne grupy badawcze, które zostały w ramach projektu objęte badaniami to:

- 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 powstał też raport z badań focusowych (FGI) oraz na wcześniejszym etapie realizacji projektu powstała Analiza desk research pt. „Analiza występujących stereotypów na temat osób w spektrum autyzmu”.

Niniejsze badania zostały przeprowadzone wśród dwóch grup badawczych - pracujących osób w spektrum autyzmu oraz niepracujących osób w spektrum autyzmu. Uczestnikami badania były osoby dorosłe. Celem badania było uzyskanie wiedzy na temat doświadczeń osób autystycznych związanych z funkcjonowaniem w miejscu pracy oraz procesem poszukiwania pracy, a także poznanie ich trudności związanych z zatrudnieniem oraz potrzeb, jakie mają do tego, by czuć się komfortowo w środowisku pracy.

Wnioski z badań posłużą do wypracowania rekomendacji do prowadzenia kampanii społecznej dotyczącej łamania stereotypów na temat spektrum autyzmu.

Zostanie opracowany "Program łamania stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu".

Uczestnicy badania opowiedzieli o zmianach, jakie według nich powinny zająć na poziomie świadomości pracodawców na temat spektrum autyzmu, a także w kwestii dostosowań w miejscu pracy. Wypowiedzieli się na temat istniejących w świadomości społecznej stereotypów na temat autyzmu, z którymi muszą się mierzyć nie tylko w życiu prywatnym, ale także zawodowym. Opowiedzieli o problemach, jakich doświadczają i wskazali na to, co mogłoby pomóc im w lepszym odnalezieniu się w miejscu pracy. Osoby w spektrum autyzmu, które aktualnie nie posiadają pracy opowiedziały o przeszkodach w zdobyciu zatrudnienia oraz jakiego rodzaju zmian i wsparcia potrzebowałyby, żeby móc podjąć stałą pracę. Uczestnicy badania wypowiedzieli się na temat tego, w jaki sposób wyglądałoby dla nich idealne miejsce pracy, jak chcieliby mieć zorganizowany dzień pracy oraz czego potrzebują, aby czuć się komfortowo w miejscu pracy. Podzielili się także tym, jak wyglądają ich relacje ze współpracownikami oraz pracodawcami, opowiadając także o własnych

trudnościach w nawiązywaniu relacji interpersonalnych. Wypowiedzieli się na temat tego, co daje im poczucie spełnienia w pracy oraz o tym, jakie są ich motywacje do tego, aby pracować. Uczestnicy badania opowiedzieli o swoich umiejętnościach i pozytywnych cechach, które są przydatne w miejscu pracy, a także o dostosowaniu zakresu obowiązków i powierzonych im zadań do ich zainteresowań, pasji, predyspozycji i preferencji. Przywołali także różnego rodzaju sytuacje w miejscu pracy, które były dla nich bardzo stresujące i wpływały negatywnie na ich stan zdrowia psychicznego, czasami z dramatycznymi konsekwencjami dla nich samych.

*We fragmentach, w których opisywane są sytuacje różnych osób, jako nagłówki użyte zostały sformułowania takie jak "sytuacja osoby pierwszej", "sytuacja osoby drugiej", itp. Nie oznacza to, że za każdym razem jako "osoba pierwsza" rozumie się tego samego uczestnika badania. Wymieniane są jedynie po kolei sytuacje poszczególnych osób. Służy to jedynie oddzieleniu od siebie doświadczeń konkretnych uczestników badania, aby czytelniejsze było to, czego dotyczą wypowiedzi.

Dane metryczne

W badaniu wzięło udział 12 osób w spektrum autyzmu, w tym 9 pracujących oraz 3 niepracujących.

PŁEĆ

W wywiadach pogłębionych uczestniczyło 8 kobiet, 3 mężczyzn oraz 1 osoba niebinarna.

WIEK

Uczestnicy badania byli w wieku od 20 do 47 lat. Średnia wieku osób badanych wynosi 35 lat.

WOJEWÓDZTWO

Uczestnicy badania zamieszkują w następujących województwach:

województwo wielkopolskie (6 osób), lubelskie (1 osoba), kujawsko-pomorskie (1 osoba), opolskie (1 osoba), świętokrzyskie (1 osoba), mazowieckie (1 osoba) oraz łódzkie (1 osoba).

WYKSZTAŁCENIE

Ośmiu uczestników badania miało wykształcenie wyższe, czterech średnie.

OSOBY PRACUJĄCE ORAZ NIEPRACUJĄCE

Dziewięciu spośród uczestników badania to osoby pracujące, a trzy - osoby niepracujące.

STANOWISKA PRACY

Stanowiska pracy osób w spektrum autyzmu uczestniczących w badaniu są różne. Trzy osoby pracują na stanowiskach administracyjnych (w tym jedna z nich na stanowisku starszej specjalistki administracji samorządowej), jedna osoba jako rękodzielnik, jedna jako specjalista konstruktor, jedna jako opiekun seniora z zamieszkaniem zagranicą, jedna jako nauczyciel oraz psycholog jednocześnie, jedna jako menedżer oraz jedna jako specjalista ds. badań społecznych.

Można wywnioskować, że nie ma uniwersalnego stanowiska pracy przeznaczonego dla osób autystycznych. Pomimo tego, w społeczeństwie istnieją stereotypy, według których stanowiska, które mogą pełnić osoby w spektrum autyzmu są ograniczone. Często wymienia się zajęcia, które polegają na powtarzalności lub takie, które nie wymagają specjalistycznych kwalifikacji i polegają na wykonywaniu pracy fizycznej. Wnioski, jakie można wysnuć na podstawie odpowiedzi osób spośród

tej grupy badawczej są jednak inne i wskazują na różnorodność preferencji co do zawodu wśród osób autystycznych. Pokazuje to także, że osoby w spektrum autyzmu znacząco różnią się od siebie.

BRANŻA

Branże, w których pracują osoby autystyczne także różnią się między sobą. Dwóch uczestników badania pracuje w organizacji pozarządowej (fundacji), jedna osoba w sektorze publicznym, jedna w branży rękodzielniczej, jedna w branży automatyki, jedna w branży administracyjnej, jedna w branży usługowej, jedna w branży edukacji oraz jednocześnie branży psychologicznej, jedna w branży architektury i ochrony środowiska.

RODZAJ UMOWY PRZY PODEJMOWANYM ZATRUDNIENIU

Spośród pracujących uczestników badania siedmiu pracuje w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, z czego jeden z nich dodatkowo w drugim miejscu pracy na umowę zlecenie.

Jedna osoba pracuje na krótkotrwałe umowy zlecenia trwające po parę miesięcy. Oraz jedna na zmianę na krótkotrwałe umowy zlecenia i krótkotrwałe umowy o pracę w zależności od projektu, przy którym pracuje.

Ciekawym jest fakt, że przeważa wśród tej grupy zatrudnienie na umowę o pracę na czas nieokreślony, ponieważ wiąże się to ze stabilnością zatrudnienia. Świadczy to o tym, że część osób autystycznych jest w stanie znaleźć dla siebie miejsce pracy, w którym chce pozostać na dłuższy czas.

STAŻ PRACY OGÓŁEM ORAZ W OBECNYM MIEJSCU ZATRUDNIENIA

Staż pracy ogółem oraz w danym miejscu pracy wśród uczestników badania różnił się. Staż pracy ogółem wśród tej grupy badawczej mieścił się w przedziale od roku do 20 lat. Staż pracy w obecnym miejscu pracy mieścił się w przedziale od 5 miesięcy do 16 lat.

Należy zauważyć, że staż pracy zależy w dużej mierze od wieku danej osoby. W związku z czym, dane te zostały zaprezentowane w zestawieniu. Znaczenie ma także rodzaj umowy przy podejmowanym zatrudnieniu ze względu na fakt, że dwie spośród osób badanych pracują na pojedyncze krótkotrwałe umowy zlecenia i krótkotrwałe umowy o pracę, w związku z czym staż w danym miejscu pracy nie przekłada się na ciągłość zatrudnienia.

Wiek rozpoczęcia pracy wśród tej grupy badawczej zawiera się w przedziale od 19. roku życia do 32. roku życia. W związku z czym, jest to bardzo indywidualna kwestia.

Poniżej zaprezentowane są dane na temat stażu pracy poszczególnych uczestników badania, którzy aktualnie posiadają pracę.

OSOBA BADANA 1.

Staż pracy ogółem: 7 lat

Staż pracy w obecnym miejscu: 6 lat

Wiek: 31 lat

Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 24 lata

Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 7 lat pracy w wieku 31 lat

Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 6 z 7 lat

Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: umowa o pracę

OSOBA BADANA 2.

Staż pracy ogółem: 1 rok

Staż pracy w obecnym miejscu: 5 miesięcy

Wiek: 20 lat

Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 19 lat
Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 1 rok pracy w wieku 20 lat
Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 5 miesięcy z 1 roku
Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: umowa o pracę

OSOBA BADANA 3.

Staż pracy ogółem: 11 lat
Staż pracy w obecnym miejscu: 11 lat
Wiek: 38 lat
Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 27 lat
Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 11 lat pracy w wieku 38 lat
Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 11 z 11 lat
Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: umowa o pracę

OSOBA BADANA 4.

Staż pracy ogółem: 15 lat
Staż pracy w obecnym miejscu: 1,5 roku
Wiek: 47 lat
Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 32 lata
Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 15 lat pracy w wieku 47 lat
Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 1,5 roku z 15 lat
Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: umowa o pracę

OSOBA BADANA 5.

Staż pracy ogółem: 20 lat
Staż pracy w obecnym miejscu: 16 lat
Wiek: 47 lat
Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 27 lat
Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 16 lat pracy w wieku 47 lat
Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 16 z 20 lat
Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: umowa o pracę

OSOBA BADANA 6.

Staż pracy ogółem: 15 lat
Staż pracy w obecnym miejscu: 8 lat
Wiek: 39 lat
Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 24 lata
Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 15 lat pracy w wieku 39 lat
Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 8 z 15 lat (brak ciągłości zatrudnienia, osobne umowy zlecenia)
Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: pojedyncze umowy zlecenia

OSOBA BADANA 7.

Staż pracy ogółem: 9,5 roku
Staż pracy w obecnym miejscu: 0,5 roku
Wiek: 35 lat
Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 25 lat
Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 9,5 roku pracy w wieku 35 lat
Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 0,5 z 9,5 lat
Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: umowa o pracę

OSOBA BADANA 8.

Staż pracy ogółem: 10 lat

Staż pracy w obecnym miejscu: 10 lat

Wiek: 34 lata

Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 24 lata

Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 10 lat pracy w wieku 34 lat

Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 10 z 10 lat

Rodzaj umowy w obecnym miejscu pracy: umowa o pracę

OSOBA BADANA 9.

Staż pracy ogółem: 9 lat

Staż pracy w obecnym miejscu: 8 lat

Wiek: 28 lat

Wiek osoby badanej w momencie rozpoczęcia pracy: 19 lat

Staż pracy ogółem w stosunku do wieku: 9 lat pracy w wieku 28 lat

Staż pracy w obecnym miejscu w stosunku do stażu pracy ogółem: 8 z 9 lat (brak ciągłości zatrudnienia, osobne umowy zlecenia oraz krótkoterminowe umowy o pracę)

Aspekt językowy w kwestii określeń dotyczących autyzmu oraz osób autystycznych

Jest to ważny temat ze względu na to, że z powodu niewystarczającej wiedzy w społeczeństwie niestety często zdarza się, że o osobach w spektrum autyzmu ludzie wypowiadają się w krzywdzący sposób.

Jak zauważyła jedna z uczestniczek badania - wynika to z niewiedzy, nie ze złej woli.

W związku z tym, uczestnicy zostali zapytani o to, z jakimi określeniami na swój temat czują się najbardziej komfortowo, a jakie są przez nich negatywnie odbierane.

Wymienione w pytaniu jako przykłady zostały użyte terminy takie jak: "zaburzenia w spektrum autyzmu", "autyzm", "osoby autystyczne", "osoba w spektrum", "stan ze spektrum autyzmu" oraz "rozwój w spektrum autyzmu". W związku z czym to częściowo do tych określeń odwoływali się odpowiadający na pytanie.

Wielu uczestników badania wskazało **sformułowanie "osoba w spektrum autyzmu" jako najbardziej neutralne**. Co do wielu innych określeń zdania były podzielone. Niektóre osoby badane podkreślały także, że ważne jest to, aby **w indywidualny sposób podchodzić do preferencji danej osoby i po prostu zapytać o to, z jakimi określeniami czuje się komfortowo** właśnie z tego względu, że jest to kwestia, w której społeczność autystyczna jest znacząco zróżnicowana.

Wymieniane były także sformułowania **"osoba neuroatypowa", "osoba atypowa" i "osoba neuro różnorodna" jako określenia, z którymi osoby uczestniczące w badaniu czują się najbardziej komfortowo**. Żaden z uczestników badania nie wypowiedział się negatywnie na temat tych określeń.

Część uczestników badania wymieniła także termin **"osoba autystyczna" jako ten, który najbardziej im odpowiada**.

Powtarzała się także opinia o tym, że **sformułowanie “zaburzenia w spektrum autyzmu” oraz określanie spektrum autyzmu jako choroby jest krzywdzące.**

Wielu uczestników badania zwróciło uwagę na **kontrowersje wokół terminu “Zespół Aspergera”, które spowodowane są historią samego Hansa Aspergera i jego działaniami, w związku z czym dla dużej części osób autystycznych jest to określenie obraźliwe.**

Część uczestników powiedziała, że większość terminów im odpowiada. Jedna z osób badanych podkreśliła, że bardziej niż konkretne słowo liczy się intencja osoby je wypowiadającej.

Co do większości terminów zdania uczestników były podzielone. Niektóre osoby wskazywały na pewne określenia jako pozytywne, podczas gdy inni uczestnicy badania ocenili je jako negatywne. Poniżej zaprezentowane są konkretne określenia wraz z krótkim podsumowaniem wyrażonych o nich opinii.

“OSOBA W SPEKTRUM AUTYZMU”

Określenie to charakteryzowane jest przez osoby w spektrum autyzmu jako najbardziej neutralne i najmniej krzywdzące. Część osób uczestniczących w badaniu stwierdziła, że nie ma ono żadnych negatywnych skojarzeń. Wspomniano także o tym, że **określenie to nie skupia się wokół deficytów osób w spektrum autyzmu, które są często przedmiotem narracji dotyczącej tematu autyzmu w społeczeństwie.**

Podkreślone zostało **znaczenie samego słowa “spektrum” - fakt, że oznacza ono różnorodność, wielorakość, różną intensywność, w związku z czym jest inkluzywne, bo określa szeroką grupę osób z różnym natężeniem różnych cech.**

“OSOBA AUTYSTYCZNA”, “AUTYSTA”, “AUTYSTKA”

Wielu spośród uczestników badania wymieniło także określenia **“osoba autystyczna” oraz “autysta/autystka” jako pozytywne**, których używają na temat samych siebie. Niektóre z ich wypowiedzi przedstawione zostały poniżej.

Część uczestników badania podkreśla, że **traktują spektrum autyzmu jako część swojej tożsamości, osobowości czy też coś, co ich definiuje.** Wbrew temu, jak często powszechnie powtarzane jest to, że należy posługiwać się językiem, który oddziela osobę od danej jednostki diagnostycznej, dla wielu osób w spektrum autyzmu jest to coś, co właśnie stanowi część ich samych.

- *Zawsze o sobie mówię, jestem **autystką**. Bo to jest część w mojej tożsamości. To jest po prostu tak, jakby powiedzieć, że ja jestem [imię]. Że to w ogóle mogę powiedzieć w ten sposób, że to po prostu tworzy mnie. Mnie jako mnie, **to jest taka najgłębsza część mojej tożsamości.***
- *Najbardziej lubię sformułowania takie jak osoba autystyczna, osoba atypowa, neuroatypowa, czy autysta, autystka, bo ja generalnie odbieram to trochę tak, że **to jest jakaś część mojej osobowości, bo to jest mózg, z którym się urodziłam** i to w jakiś sposób funkcjonuje, a nie coś, co jest kompletnie osobne ode mnie.*
- *Ewentualnie mówię, że jestem autystyczny. Autyzm całkiem dosłownie wpływa na budowę mojego układu nerwowego, który to jest narzędziem mojej interpretacji i mojego wchodzenia w interakcję ze światem. Więc wbrew temu, co niektórzy ludzie mówią, **autyzm całkiem mocno mnie definiuje.***

Jedna z osób badanych stwierdziła, że “osoba autystyczna” jest określeniem łatwym do wymówienia i niewymagającym tłumaczenia:

- *Ja osobiście preferuję **“osoba autystyczna”**. Więc “osoba autystyczna” brzmi po pierwsze najprościej, bo tak jak pani mówiła, że są jeszcze inne określenia. Po prostu wydaje się najbardziej takie lekkie, nie kojarzy się z niczym złym. Ale też [jest] **proste do wymówienia,***

bo czasami ludzie w ogóle słysząc spektrum autyzmu nie mają pojęcia, o co chodzi. A mi też nie zależy na tym, żeby każdemu człowiekowi tłumaczyć dokładnie co mam na myśli.

Inna spośród osób badanych przyznała, że czasami określa siebie w ten sposób, zwróciła jednak uwagę na fakt, że sformułowanie “autysta” kojarzy się jej negatywnie ze względu na to, że **bywa używane jako obelga**:

- *Na przykład są osoby, które nazywają się autystami. Czasami też to robię, ale bardzo mi się to kojarzy z obrażaniem kogoś, bo niestety w dzieciństwie były osoby, które tak właśnie wyzywały ludzi.*

“ROZWÓJ W SPEKTRUM AUTYZMU”

Dwóch uczestników badania stwierdziło, że określenie “rozwój w spektrum autyzmu” jest jednym z najbardziej neutralnych:

- *Czasami mówię, że jestem osobą rozwijającą się w spektrum autyzmu. [...] Te określenia, [...] wydają mi się **mniej etykietujące negatywnie i mniej podkreślające jakieś deficyty.***
- *Rozwój w spektrum autyzmu mi się wydaje tak neutralnie.*

Dwie osoby badane **negatywnie oceniły określenie “rozwój w spektrum autyzmu”**. Jedna z nich **powiedziała**:

- *Z tych wymienionych to dla mnie dość dziwne są sformułowania stan ze spektrum autyzmu i rozwój spektrum autyzmu, bo w ogóle “stan” - to nie bardzo rozumiem, jakie jest znaczenie tego. A “rozwój spektrum autyzmu” - uważam, że rozwój sam w sobie jest rozwojem, a to, że ktoś przy okazji jest w spektrum autyzmu nie powinno cechować do końca tego. Że ten rozwój jest konkretnie w spektrum autyzmu, bo **rozwój jest konkretnie tej osoby, takiej jaką jest, a oprócz tego jest w spektrum autyzmu.***

KONTROWERSJE WOKÓŁ SFORMUŁOWANIA “ZESPÓŁ ASPERGERA”

Część uczestników badania zwróciła uwagę na kontrowersje związane ze sformułowaniem “Zespół Aspergera”. Dla części osób w spektrum autyzmu jest to określenie obraźliwe. Wynika to z samej **historii Hansa Aspergera**, od nazwiska którego powstała nazwa “Zespół Aspergera”. **“Istnieją dowody, że aktywnie uczestniczył w akcji T4, polegającej na eksterminacji dzieci chorych psychicznie”**. (https://pl.wikipedia.org/wiki/Hans_Aasperger) Był to “program realizowany w III Rzeszy w latach 1939–1944, polegający na fizycznej „eliminacji życia niewartego życia” (niem. Vernichtung von lebensunwertem Leben). W ramach akcji mordowano chorych na schizofrenię, niektóre postacie padaczki, otępienie, płasawicę Huntingtona, stany po zapaleniu mózgowia, osoby niepełnosprawne, chorych przebywających w zakładach opiekuńczych ponad 5 lat oraz ludzi z niektórymi wrodzonymi zaburzeniami rozwojowymi”. (https://pl.wikipedia.org/wiki/Akcja_T4)

W obowiązującej do niedawna wersji Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ICD-10) w ten sposób nazwana była diagnoza jednego z podtypów autyzmu. W aktualnej jednak wersji klasyfikacji - ICD-11 termin ten już nie istnieje. Klasyfikacja ICD-11 zaczęła obowiązywać od 1 stycznia 2022 roku. W Polsce jednak, wciąż używa się przy diagnozowaniu kryteriów diagnostycznych z ICD-10, ponieważ nowsza wersja wciąż nie została przetłumaczona. Generuje to trochę problemów w kwestii nazewnictwa, ponieważ coraz większa część społeczności autystycznej staje się świadoma genezy tej nazwy, w związku z czym odbiera je negatywnie. Jednocześnie aktualnie diagnozowane osoby wciąż otrzymują diagnozę Zespołu Aspergera. Część przedstawicieli społeczności autystycznej odczuwa dyskomfort, gdy ktoś określa ich w ten sposób ze względu na niechęć do bycia kojarzonym z człowiekiem, który dopuszczał się tak okrutnych czynów.

Jedna z uczestniczek badania stwierdziła, że **nie powinno się używać tego określenia w stosunku do nikogo, kto sam wcześniej nie powie, że chce być w ten sposób określany:**

- *To, czego najbardziej nie lubię i czego uważam, że nie należy wypowiadać do nikogo, dopóki ta osoba nie powie, że chciałaby, żeby tak się o niej wypowiadać, to jest "Asperger". Ze względu na to, co robił Hans Asperger, który prowadził badania, w ramach których zabijał dzieci, był nazistą i generalnie jego historia nie jest szczególnie pozytywna. Więc ja **bardzo nie chciałabym, żeby łączono mnie z tym nazwiskiem i część osób ma dokładnie tak samo, ponieważ też wie, kim była ta osoba.** Tego już i tak nie ma w tych nowych kryteriach diagnostycznych ICD-11. To akurat jest **coś takiego, czym najbardziej można w jakiś sposób urazić.** W przypadku osób, które po prostu znają jego historię. Uważam, że używanie tego sformułowania jest okej, kiedy ktoś po prostu powie, że dla niego to jest spoko i że chce być tak nazywany.*

Inne osoby wymieniły **jako określenia obraźliwe "aspergeryk"**.

Dwóch uczestników badania przyznało, że mówiąc o sobie samych **używają określenia "Zespół Aspergera"**. Jednak jedna z badanych osób **także wspomniała o kontrowersjach związanych z tym terminem:**

- *Zespół Aspergera, chociaż czytałam, że wiele osób się oburza na ten "Zespół Aspergera", bo ten facet generalnie nie był jakiś tam miły. On był jakimś tam trochę szalonym naukowcem, ale no dobra. No ale no odkrył to, co odkrył, przyczynił się do tego, więc no dlaczego mu to odbierać, nie? No i jest "Zespół Aspergera", to też dla mnie spoko.*

"OSOBY NEURORÓŻNORODNE", "OSOBY NEUROATYPOWE", "OSOBY ATYPOWE"

Wielu uczestników badania przyznało, że ich zdaniem **pozytywnymi określeniami są: "osoby neuroróżnorodne", "osoby neuroatypowe" i "osoby atypowe"**. Nikt nie ocenił tych określeń **negatywnie.**

Jedna z osób badanych oceniających pozytywnie określenia "osoba neuroróżnorodna" i "osoba neuroatypowa" zwróciła uwagę na **częste współwystępowanie ADHD ze spektrum autyzmu.** Podkreśliła, że termin neuroróżnorodność zawiera w sobie obie te diagnozy.

- *Bo też często jest tak, że osoby w spektrum autyzmu mają też na przykład łączną diagnozę z ADHD i to jest... Mówi się nawet o wspólnej teraz diagnozie, z tego czytałam, że nawet "AuDHD" czy coś takiego. No i ta neuroróżnorodność, bo właśnie jest to ADHD. ADHD nie jest spektrum autyzmu, ale jest jakby właśnie też coś tam z tym układem nerwowym, więc ta neuroróżnorodność mi się wydaje spoko. "Neuroróżnorodna", czy "neuroatypowa" też jest spoko, też jest ok.*

"ZABURZENIE"

Część uczestników badania podkreśla także, że ich zdaniem autyzm nie jest zaburzeniem ze względu na to, że jest to po prostu odmienny neurotyp od tego, który reprezentuje większość społeczeństwa. Oznacza to, że osoby autystyczne rodzą się z mózgiem, który w pewnych kwestiach działa inaczej niż u osób neurotypowych. Nie oznacza to jednak, że jest to coś negatywnego, co należałoby piętnować. Wiele osób uważa używanie sformułowania „zaburzenia” za krzywdzące.

- *Zaburzenie nie, bo "zaburzenie" może sugerować, że coś jest nie tak z tą osobą albo po prostu mam takie poczucie, że "coś ma".*

Jeden z uczestników badania podkreślił też, że spektrum autyzmu nie oznacza jakiegoś rodzaju braków, ponieważ wiąże się także z pozytywnymi stronami, np. umiejętnościami:

- *Uważam, że “zaburzenia” to jest dosyć nieszczęśliwy termin. Z mojej perspektywy jest to po prostu **inny sposób funkcjonowania mózgu**. Ma to swoje minusy. W moim przypadku też udało mi się z tego wyciągnąć jakieś korzyści. Więc akurat zaburzeniem bym tego nie nazwał. No i o ile mam pewne te niedostatki, które już potrafię zrozumieć, o tyle zauważyłem, że też mam pewne takie umiejętności, które wykraczają poza te osoby neurotypowe. **Więc nie nazwałbym tego w żaden sposób jakimś brakiem, po prostu to jest troszeczkę inne działanie.***

Inna z osób badanych także negatywnie wypowiedziała się o tym określeniu. Dodała jednak, że określenia inne niż “zaburzenie” sprawiają, że inni nie biorą pod uwagę tego, że ktoś może mieć jakiegoś rodzaju trudności:

- *Bo słowo zaburzenie jednak już **sugeruje jakiś rodzaj jednostki chorobowej, że coś z tą osobą jest nie w porządku**. Niemniej, moje doświadczenie niestety jest takie, że te określenia właśnie “autystyczne”, “bycie w spektrum” powoduje, że ludzie uważają, że taka osoba nie potrzebuje żadnego wsparcia i pomocy. Posługując się sformułowaniem “zaburzenie”, mam wrażenie, że to daje pewne przyzwolenie, że można mieć jakieś trudności, które wymagają pomocy z zewnątrz. Nie jest to fajne, ale kiedy się napotyka na takie przeszkody, które ja napotykałam i napotykam cały czas, to może to być pomocne w jakiś sposób, że po prostu daje ludziom świadomość, że pomimo, że widzą osobę, która z zewnątrz wygląda na radzącą sobie i taką w cudzysłowie normalną, to jednak może mieć trudności, które wymagają tego wsparcia.*

Kolejna osoba badana także podkreśliła, że autyzm wiąże się także z pozytywnymi aspektami:

- *Więc na pewno bym uciekała od słowa zaburzenie, bo mam wrażenie, że bardziej mówimy o **stylu funkcjonowania** już w tej chwili, który może się wiązać z różnymi trudnościami, ale też wiąże się z **różnymi zasobami osoby**, więc uciekałabym od zaburzenia.*

Jeden z uczestników badania stwierdził, że dla niego określenie “zaburzenia” jest określeniem neutralnym:

- *Jak ja mówię o autyzmie, to mówię po prostu “autyzm”. Mówię “zaburzenia w spektrum autyzmu”, bo to jest takie, no, **medycznie się przyjęło.***

“CHOROBA”, “CHORY NA AUTYZM”, “OSOBA Z AUTYZMEM”

Szczególnie negatywnie oceniane jest używanie sformułowania “choroba”. Uczestnicy badania podkreślają, że autyzm nie jest chorobą, wbrew temu, jak często nazywany jest przez osoby, którym brakuje wiedzy na ten temat.

- *Natomiast co mnie drażni, to **“chory na autyzm”, “autyk”, “aspergeryk”**. [...] **Ja bardzo nie lubię, jak ktoś mówi “choroba”, “schorzenie”. Że na przykład “osoby z autyzmem, a osoby zdrowe”,** czasami tak mówi się. Bardzo się dziwią ludzie, jak ja mogę mówić, że to nie jest choroba. Ja nie lubię takiego określenia, choć czasami stosuję wysokofunkcjonujące i niskofunkcjonujące, ale to tak w cudzysłowie stosuję.*
- *Mówię też czasami potocznie “mam autyzm”, ale to też brzmi tak, **jakbym miała jakąś ciężką chorobę**. A autyzm nie jest chorobą, więc to nie jest coś, że “mam coś”, tylko to jest zespół cech, który wiąże się z mózgiem moim, który funkcjonuje w taki, a nie inny sposób, więc ja to odbieram jako po prostu jakąś część mnie, więc bardziej wolę takie formy.*
- ***Nie podoba mi się też stwierdzenie “osoba z autyzmem”, bo to mi się kojarzy z chorobą, w sensie, że człowiek z katarem, człowiek z jakąkolwiek inną chorobą.***

“AUTYZM DZIECIĘCY”

Jedna z osób badanych stwierdziła, że negatywnym określeniem jest “autyzm dziecięcy”:

- *I też mnie irytuje, tzn. nie podoba mi się, jak ktoś mówi autyzm dziecięcy, czy wczesnodziecięcy. Bo to też jest z kolei kategoryzowanie ze względu na czas diagnozy.*

Miejsce pracy

Zarówno wśród pracujących, jak i niepracujących osób w spektrum autyzmu widoczna jest różnorodność pracy, jakiej się podejmują lub podejmowały w przeszłości. Zarówno miejsca, jak i obowiązki są różnorodne.

Miejsce pracy i główne obowiązki osób pracujących

Uczestnicy badania, którzy aktualnie pracują zawodowo podzielili się tym, w jakim miejscu pracy pracują oraz, jakie są ich główne obowiązki. Ich stanowiska pracy są bardzo różnorodne, wykonują oni zadania o różnym charakterze.

Widoczne jest jednak powtarzające się zaangażowanie w kwestie społeczne oraz chęć niesienia pomocy innym. Jest to praca w fundacjach działających na rzecz różnych grup społecznych, przeprowadzanie badań dotyczących wykluczenia społecznego, zaangażowanie w programy wsparcia rodziny i profilaktyki uzależnień i przemocy oraz prowadzenie kampanii społecznych, opieka nad seniorami, prowadzenie psychoterapii, ochrona środowiska.

Poniżej zaprezentowana jest szczegółowa lista różnorodnych miejsc pracy oraz obowiązków wykonywanych przez uczestników badania.

Miejsca pracy oraz obowiązki wykonywane przez badanych, którzy aktualnie posiadają pracę:

- fundacja - praca administracyjno-biurowa, dokumentacja, porządkowanie, wprowadzanie danych, archiwizacja danych, przygotowywanie dokumentów do diagnoz, wywiadów, wysyłanie poczty
- pracownia rękodzielnicza wytwarzająca ceramikę, fundacja zajmująca się kwestiami dotyczącymi osób z niepełnosprawnościami - tworzenie kubeczków oraz innych przedmiotów z gliny i świeczek, szklwienie, kolorowanie ceramiki, tworzenie własnych projektów ceramiki
- specjalista-konstruktor - tworzenie dokumentacji, projektowanie części, wymyślanie technologii, spotkania z kontrahentami zagranicznymi (aspekt tego rodzaju kontaktu z ludźmi został określony jako trudność w wykonywanej pracy przez uczestnika badania)
- logistyczno-administracyjno-biurowa praca - rzeczy związane z obsługą komputera, rozliczanie pracowników działu z czasu pracy, organizowanie wyjazdów, samochodów i noclegów dla pracowników, dbanie o to, żeby zapewnić płynność związaną z opłatami, z fakturami, również z kwestią zapewnienia pracownikom napojów czy dodatkowych rzeczy, współpraca z działem finansowo-kadrowo-księgowym
- urząd, biuro - programy wsparcia rodziny i profilaktyki uzależnień i przemocy, współpraca z organizacjami pozarządowymi, ogłaszanie otwartych konkursów ofert, rozstrzyganie ich, rozdzielanie środków finansowych, sprawdzanie sprawozdań, monitorowanie realizacji zadań, prowadzenie zespołów merytorycznych, wizytacja miejsc, w których realizowane są zadania, współorganizacja kampanii społecznych

- opieka seniora, kilkutygodniowe lub kilkumiesięczne zlecenia, praca za granicą z zamieszkaniem i wyżywieniem - dotrzymywanie towarzystwa podopiecznym, pomoc w codziennych czynnościach, wezwanie pomocy w razie potrzeby, gotowanie, sprzątanie, wyprowadzanie psa, karmienie, pomoc z higieną i toaletą
- nauczyciel języka polskiego w liceum - prowadzenie lekcji, wychowawcze działania, prowadzenie rozmów z uczniami, przygotowywanie materiałów do lekcji, sprawdzanie prac domowych
- gabinet psychoterapeutyczny - prowadzenie sesji dla dzieci i dla ich rodziców, telefoniczne konsultacje, jeżeli zachodzi taka potrzeba
- biuro architektoniczne, które zajmuje się też ochroną środowiska - specjalista do spraw ochrony środowiska w zakładach, w budownictwie, w procesie wykonawstwa projektowania, całym etapie projektowania inwestycji, rysowanie i projektowanie według wytycznych od projektanta w programach graficznych, przedstawiciel na rynkach zagranicznych oferujący i prezentujący m.in. na targach i sympozjach rozwiązania oferowane przez firmę
- fundacja zajmująca się realizowaniem projektów społecznych - prowadzenie badań społecznych dotyczących grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym głównie osób niepełnosprawnych, ewaluacja zrealizowanych projektów, analiza danych, pisanie raportów, analiza desk research, prowadzenie wywiadów, przygotowywanie narzędzi badawczych.

Poprzednie miejsca pracy osób niepracujących

Aktualnie niepracujący uczestnicy badania zostali zapytani o to, czy pracowali gdzieś wcześniej, a jeśli tak, to gdzie i czy była to praca na dłuższy okres czasu, czy tylko dorywcza. Także tutaj pojawia się temat pracy na rzecz społeczeństwa, w tym przypadku jest to opiniowanie spełniania standardów dostępności stron internetowych.

Jedna z osób przyznała, że do tej pory odbywała jedynie staże lub pracowała dorywczo. Odbyła staż dla osób bezrobotnych jako copywriterka. Pracowała w lokalnym sklepie z warzywami. Odbyła staż w organizacji pozarządowej, gdzie jej zadaniem było pisanie tekstów na strony, pisanie informacji o projekcie dla beneficjentów i dla ewentualnych edukatorów, którzy mieliby szkolenia poprowadzić oraz dla ludzi, którzy mieliby być zatrudnieni w ramach tego projektu, a także dostosowywanie treści strony do wytycznych WCAG i opiniowanie spełniania standardów dostępności, pisanie treści na stronie w formie łatwej do czytania ETR. Pracowała też w firmie sprzątającej w Zakładzie Pracy Chronionej.

Inny z uczestników podzielił się informacją o tym, że pracował na stały etat. W miejscu pracy, w którym pracował najdłużej obejmował stanowisko redaktora. Był także kierownikiem wydawnictwa, specjalistą do spraw komunikacji oraz weryfikatorem w biurze tłumaczeń. Aktualnie kończy nowe studia i ma zamiar zostać tłumaczem.

Inna spośród badanych osób powiedziała, że najdłużej w jednym miejscu pracy pracowała dwa lata, nie była to jednak nigdy praca na cały etat, maksymalnie było to ¾ etatu. Pracowała w sklepie oraz na infolinii.

Przyczyny odejścia z miejsca pracy

Uczestnicy badania, którzy aktualnie nie pracują zostali zapytani o przyczyny odejścia z miejsca pracy, jeśli mieli jakieś doświadczenia zawodowe. Pracujący uczestnicy badania zostali zapytani o przyczyny odejścia z poprzednich miejsc pracy, jeśli wcześniej pracowali w innych miejscach. Osoby badane

opowiedziały o wielu różnych sytuacjach, jakie spotkały ich w miejscu pracy oraz o wielu trudnościach, jakich doświadczyły, które ostatecznie spowodowały konieczność zrezygnowania z pracy.

Z wymienionych przyczyn odejścia z pracy wśród osób autystycznych wyróżnić można:

- problemy z komunikacją ze współpracownikami oraz pracodawcą, związane z brakiem jasnych komunikatów od pracodawcy, z niezrozumieniem społecznych konwencji, byciem oszukiwanym, obgadywanym przez współpracowników,
- pogorszenie stanu zdrowia psychicznego ze względu na wykonywanie pracy,
- bycie zwolnionym z pracy ze względu na pobyty w szpitalu psychiatrycznym w związku z pogorszeniem stanu zdrowia,
- konieczność zbyt dużej intensywności kontaktu z ludźmi,
- nieprzestrzeganie czasu pracy przez pracodawcę, brak respektowania prawa do przerwy w trakcie pracy,
- niesanitarnie praktyki w miejscu pracy oraz oczekiwanie od pracodawcy, że pracownik będzie oszukiwał klientów,
- bycie oszukiwanym w kwestii zarobków,
- poczucie braku możliwości dostosowania się do wymagań i oczekiwań (w tym ze względu na brak jasnych komunikatów co do oczekiwań),
- brak elastycznych godzin pracy,
- przebodźcowane związane ze zbyt dużą liczbą pracowników w jednym pomieszczeniu, z hałasem, z przymusem maskowania w miejscu pracy,
- problemy związane ze zdrowiem fizycznym, w tym choroby autoimmunologiczne,
- problemy związane ze współwystępującym ADHD,
- wprowadzenie zmian w miejscu pracy, które były dla osoby w spektrum autyzmu niezrozumiałe,
- wrażliwość na krytykę oraz na nieuprzejmość współpracowników, pracodawców oraz klientów.

Wspomniane zostało także to, że **brak diagnozy spektrum autyzmu często uniemożliwia zrozumienie własnych doświadczeń i problemów**, a także znalezienie sposobów na radzenie sobie z różnymi sytuacjami i znalezienie rozwiązań, które poprawiłyby jakość życia.

Wspomnianych zostało kilka ważnych kwestii dotyczących autyzmu.

Współwystępowanie ADHD ze spektrum autyzmu jest częste. Jest to także dodatkowa trudność, której doświadcza część osób autystycznych. Wiele badań naukowych wskazuje na wysoką częstotliwość współwystępowania ADHD i ASD. W jednym z nich wyciągnięto wnioski, że **30-80% osób w spektrum autyzmu ma też ADHD, a 20-50% osób z ADHD jest także w spektrum autyzmu.** (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30367918/>, <https://psychscenehub.com/psychinsights/adhd-and-autism-comorbidity-a-comprehensive-review/>) W związku z czym, jest to dodatkowy aspekt, który nie powinien być pomijany przy wypracowywaniu rozwiązań dostosowujących miejsce pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu. Część uczestników niniejszego badania także przyznała, że ma też diagnozę ADHD.

Jeden z uczestników badania wspominał o doświadczeniu **meltdownu** - stanu, który przeżywa znaczna część osób w spektrum autyzmu. Jest to intensywna reakcja na silne negatywne emocje lub bodźce. Jest to forma regulacji układu nerwowego, która ma miejsce, kiedy nie udało się wcześniej poradzić sobie na inne sposoby z przytłaczającymi emocjami. Stan ten wynika często z przebodźcowania z powodu wcześniejszego niezadbania o swój komfort psychiczny i niedostosowania liczby bodźców do tego, ile jest w stanie przetworzyć na dany moment dana osoba. Brak zdolności zapobiegania temu stanowi zwykle towarzyszy brakowi diagnozy i w konsekwencji

brakowi możliwości zrozumienia w pełni własnych potrzeb. (<https://autyzm.life/2024/01/23/meltdown-w-spektrum-autyzmu-zrozumienie-wspieranie-wyzwanie/>, <https://wylecz.to/uklad-nerwowy-i-psychiatria/zanik-kory-mozgowej-przyczyny-objawy-skutki-leczenie/>)

Jedna z osób badanych zwróciła także uwagę na **problem z rozpoznawaniem emocji**, co także często towarzyszy niektórym osobom w spektrum autyzmu. Z tego względu regulowanie emocji jest znacząco utrudnione. Osoby autystyczne często muszą nauczyć się rozpoznawania swoich emocji, żeby zapobiegać meltdownom i znaleźć sposoby na radzenie sobie z trudnymi sytuacjami.

Maskowanie to termin często używany wśród społeczności osób neuroatypowych. Oznacza on **próby dopasowania się do otoczenia** poprzez dostosowywanie swoich zachowań, sposobu mówienia, gestykulacji itd. tak, aby być odbieranym pozytywnie przez innych. Osoby autystyczne często odbierane są negatywnie ze względu na odmienną mimikę twarzy, ton głosu, sposób formułowania myśli itd., w związku z czym doświadczają odrzucenia przez grupę, w jakiej się znajdują. Maskowanie wiąże się w dużej mierze z ignorowaniem własnych potrzeb, niemówieniem o tym, co jest dla nich trudne i dzięki czemu poczułyby się lepiej, ponieważ czują, że ich potrzeby są pomijane i ignorowane ze względu na różnego rodzaju doświadczenia, jakie przeżyły. Odczuwają przymus udawania kogoś, kim nie są ze względu na poczucie braku akceptacji wśród społeczeństwa. Osoby autystyczne często czują presję, żeby dostosować się do innych, bo inaczej czują się wykluczone społecznie. Maskowanie wiąże się z bardzo dużym stresem i jest męczące dla osób w spektrum autyzmu. Wspominają one często o tym, jak wiele zasobów zużywają, kiedy maskują i jak wiele ich to kosztuje.

(<https://wylecz.to/uklad-nerwowy/maskowanie-objawow-w-asd-zaburzenia-ze-spektrum-autyzmu/>)

Choroby autoimmunologiczne oraz innego rodzaju problemy zdrowotne często współwystępują ze spektrum autyzmu. (<https://www.cam.ac.uk/research/news/autistic-individuals-have-increased-risk-of-chronic-physical-health-conditions-across-the-whole-body>)

Jest to czynnik, który także w dużym stopniu wpływa na warunki w miejscu pracy, jakich potrzebują osoby w spektrum autyzmu. Z powodu fizycznych trudności mogą mieć dodatkowe potrzeby i ograniczenia. Mogą potrzebować np. dodatkowych dni wolnych, elastycznych godzin pracy czy też możliwości pracy zdalnej.

Przyczyny odejścia z poprzedniej pracy wśród osób niepracujących

Uczestnicy badania, którzy aktualnie nie pracują zostali zapytani o to, z jakich powodów odeszli z poprzednich prac, jeśli wcześniej byli zatrudnieni.

Wymienili różne powody, m.in.:

- brak zaufania od szefa,
- bycie zwolnionym ze względu na pobyt w szpitalu z powodu złego stanu zdrowia psychicznego,
- zwolnienie psychiatryczne,
- brak wystarczającej wiedzy o sposobach radzenia sobie ze względu na brak diagnozy spektrum autyzmu,
- zły stan zdrowia fizycznego,
- stany lękowe spowodowane kontaktem telefonicznym z ludźmi,
- problem z rozpoznawaniem emocji.

SYTUACJA OSOBY PIERWSZEJ

Jednej z osób badanych trudno było odpowiedzieć na to pytanie, stwierdziła, że to zależy od pracodawcy. Powiedziała także, że w jednej sytuacji przeszkodą był **brak środków na zatrudnienie pracownika**: “To jest trudne pytanie. Tak naprawdę to od pracodawcy zależy. Miałam takie propozycje na przykład współpracy od organizacji pozarządowych, ale powiedzieli, że niestety nie mamy pieniędzy, żeby panią zatrudnić.”

SYTUACJA OSOBY DRUGIEJ

Kolejna osoba spośród uczestników badania wspominała o dwóch sytuacjach. Opowiedziała o sytuacji, w której **została wyrzucona z pracy ze względu na brak zaufania od szefa**. Zwróciła uwagę na aspekt społecznych norm, których dostrzeżenie i zrozumienie może być trudne dla części osób autystycznych: “To, że szef powiedział, że nie darzy mnie zaufaniem. A dlaczego? Tego nie wiem. Przypuszczalnie ktoś ze współpracowników powiedział coś, co mówiłam w tajemnicy, nie będąc świadomą tzw. filtrów społecznych, że w miejscu pracy absolutnie nie powinnam. A ja jako osoba autystyczna nie wiedziałam tego. Więc niestety byłam zbyt szczerą i nie grałam w te gry społeczne. W związku z tym, że nie grałam w gry społeczne, zostałam wyrzucona z pracy.”

Wspomniała także o drugiej sytuacji, w której **została zwolniona dlatego, że wylądowała w szpitalu**: “Po trzech miesiącach zostałam wyrzucona z pracy z powodu tego, że wylądowałam w szpitalu.”

SYTUACJA OSOBY TRZECIEJ

Inny spośród badanych powiedział o tym, że praca, w której pracował najdłużej zakończyła się ze względu na jego **zwolnienie psychiatryczne**.

Opowiedział także o tym, że **przed diagnozą autyzmu nie miał wystarczającej wiedzy o sposobach, w które mógłby sobie radzić**, w związku z czym nie wytrwał w żadnej innej pracy dłużej niż rok: “Jeżeli chodzi o sklepy, to jeszcze przed formalną diagnozą autyzmu, zanim posiadałem wiedzę, jak obsługiwać swój układ nerwowy skutecznie, to na dobrą sprawę uciekałem z każdej możliwej pracy po mniej niż roku, bo nie dawałem rady już po prostu kolejnego dnia się tam pojawić.”

Uczestnik badania przyznał także, że w obecnym momencie jest na półrocznym zwolnieniu lekarskim, psychiatrycznym. Powiedział, że **ze względu na charakter pracy, która wymaga telefonicznego kontaktu z klientami znacząco pogłębiły się u niego stany lękowe, a także podupadł jego fizyczny stan zdrowia**: “Mimo tego, że obecnie jakieś tam udogodnienia posiadam, to firma nie była w stanie się zgodzić teraz na zupełną rezygnację z rozmów telefonicznych z klientami. Co poskutkowało tym, że pogłębiły się u mnie dość znacząco stany lękowe i obecnie dochodzę do poziomu trzy migreny na dwa tygodnie.”

Opowiedział także o tym, że kiedy jego zwolnienie lekarskie miało już się zakończyć jego zdrowie psychiczne ponownie się pogorszyło. Wspomniał o **doświadczeniu meltdownu** - (wyjaśnienie pojęcia “meltdown” znajduje się na początku tego rozdziału). Uczestnik badania powiedział: “Generalnie siedzę na tym nieszczęsnym L4. Zaczęło się od tego, że pogłębiły się lęki i dostałem najpierw krótkie zwolnienia. Później się okazało, jak miałam wrócić do pracy, to przed wizytą lekarską, na której miałem już na zasadzie do kontroli i okej, kończymy to L4, to przed samą wizytą, po prostu meltdown życia, ja nie wracam do żadnej pracy. Przerosły mnie emocje.”

Wy tłumaczył, że to właśnie stało się powodem obecnego zwolnienia psychiatrycznego: “Od wizyty do wizyty skończyło się na tym, że obecnie jestem pacjentem na oddziale dziennym w szpitalu psychiatrycznym. I staramy się w tym momencie dojść do ładu ze stanami depresyjnymi i stanami lękowymi, które gdzieś tam zostały przeze mnie zupełnie niezauważone. Dedukuję, że diagnoza, że są to stany lękowe jest poprawna, dlatego że leki przeciwłękowe po prostu działają, więc brzmi jak

to. Natomiast ja mam osobiście dość duży problem z rozpoznawaniem u siebie emocji, co też całkiem mocno wpływa na skuteczność radzenia sobie z nimi.“

Zwrócił uwagę także na **problem z rozpoznawaniem emocji**.

Przyczyny odejścia z poprzedniej pracy wśród osób pracujących

Osoby uczestniczące w badaniu zostały zapytane o to, z jakich powodów odeszły z poprzednich miejsc pracy, jeśli wcześniej były zatrudnione u innych pracodawców. Uczestnicy badania wymienili różne przyczyny, w tym m.in.:

- nieprzestrzeganie czasu pracy,
- niesanitarnie praktyki w miejscu pracy,
- przymus oszukiwania klienta nałożony przez pracodawcę (silna potrzeba uczciwości i szczerości),
- brak czasu na przerwę,
- zbyt duża ilość bodźców,
- niemiłe zachowania ze strony pracodawcy, współpracowników i klientów,
- trudności w relacjach międzyludzkich,
- nieuczciwość pracodawcy i niewypłacanie całej ustalonej kwoty,
- pogorszenie kondycji psychicznej,
- poczucie bycia wykorzystywaną przez pracodawcę,
- brak umowy o pracę,
- niskie zarobki,
- trudność z dostosowaniem się do wymagań,
- brak elastycznych godzin pracy,
- poczucie braku dostosowania do stanowiska pracy zarówno ze względu na ASD, jak i ADHD,
- przymus maskowania,
- choroba autoimmunologiczna,
- trudności ze względu na nadwrażliwość sensoryczną, spowodowane wieloma osobami pracującymi w tym samym pomieszczeniu,
- brak wprowadzenia w obowiązki przez pracodawcę,
- problemy kardiologiczne,
- praca obciążająca fizycznie,
- trudności w nawiązaniu relacji ze współpracownikami,
- potrzeba jasnych poleceń, brak czytelnych komunikatów co do oczekiwań pracodawcy oraz poczucie niespełniania tych oczekiwań,
- brak komunikacji wprost, brak szczerości,
- bycie obgadywaną przez współpracowników,
- wrażliwość na krytykę,
- brak zdolności do pracy stacjonarnej ze względu na chorobę autoimmunologiczną,
- upolitycznienie firmy,
- brak uporządkowania w miejscu pracy,
- przebodźcowanie.

SYTUACJA OSOBY PIERWSZEJ

Jedna z uczestniczek badania opowiedziała o pracy w lodziarni. Jednym z powodów, dla których odeszła z tej pracy było **nieprzestrzeganie czasu pracy**. Zamiast 8 godzin pracy, które były w umowie, zmuszona była do tego, żeby pracować 10 godzin: “Było okropnie. Było 8 godzin, czasami więcej, bo

były godziny do zamknięcia. Po zamknięciu też trzeba było robić rzeczy, więc tak naprawdę siedziało się o wiele dłużej. Szef za to płacił za te dodatkowe godziny, ale po prostu siedziało się czasami nawet 10 godzin w pracy”.

Dodała także, że szef **nadzorował pracę pracowników poprzez oglądanie nagrań z kamer w czasie rzeczywistym** i krytykował pracowników: “Szef w ogóle podglądał nas na kamerach, w sensie, że jak ktoś nie pracował, to od razu dzwonił i mówił, że nie wiem czemu stoisz albo siedzisz. Nie było nawet miejsca do siedzenia tam, czemu stoisz i nic nie robisz”.

Powiedziała także o tym, że był **przymus wykonywania zadań nawet kiedy były już one zrobione**: “I to było tak, że jak nie było w ogóle ruchu, to chociażby mieć szmatkę w ręce i przecierać blaty, nawet jeśli już były przetarte 10 razy, byleby po prostu cokolwiek robić”.

Opowiedziała także o **niesanitarnych praktykach w miejscu pracy**: “Obrzydliwe rzeczy robione. W sensie, jak np. są wafelki... Jak osoba nakłada loda, to tego wafelka dotyka tylko i wyłącznie przez serwetkę. Ale te wafelki są w takim miejscu, gdzie ładnie wyglądają. I są w takim szkiełku. I żeby je tam włożyć, to już nie musisz ani mieć serwetek, ani rękawiczek. Po prostu tam je się wkłada. I dla mnie to było strasznie niehygieniczne.”

Podkreśliła, że **oszukiwanie klienta i działanie niezgodnie z prawem było dla niej stresujące**: “I było stresujące, bo po prostu to było oszukiwanie klienta, że na jego oczach robisz coś, ale jak on nie patrzy, to robisz zupełnie coś innego. Była też nowa maszyna do soków, do wyciskania soku. I do tej maszyny się dostawały muszki owocówki. I potem sok był z muchami, dosłownie zdechłymi muszkami, sobie pływały. I jak powiedzieliśmy to szefowi, to po prostu powiedział, że nic z tym nie robimy. [...] Po prostu nie jestem dobra w okłamywaniu ludzi. Było wszystkiego pełno naprawdę.”
Silna potrzeba przestrzegania zasad, chęć do postępowania w sposób moralny, a także silna empatia i pilnowanie, aby nikomu nie wyrządzić krzywdy to cechy, które często są mocno nasilone wśród osób w spektrum autyzmu. Niechęć i silny stres z tym związany czy też nawet brak zdolności do kłamania także jest czymś powszechnym wśród osób autystycznych.

Uczestniczka badania wspomniała też o kwestii **zbyt dużej ilości bodźców oraz braku czasu na przerwę** i o tym, jak źle to na nią wpływało: “Było strasznie głośno. Musiałam myć naczynia i w tym samym momencie robić gofry i jeszcze czyścić coś. Nie miałam w sumie przerw na jedzenie. Nie było ich wydzielonych i po prostu się pracowało. I było na tyle dużo rzeczy, że w ogóle się nie czuło tego, że powinno się zrobić przerwę. I po prostu jak wracałam do domu, to padałam na twarz i spałam przez następne 10 godzin i nie byłam w stanie nic zrobić. I nie jadłam bardzo długo wtedy, bo po prostu nie było tej przerwy wydzielonej.”

Wspomniała również o tym, że **relacje z ludźmi były dla niej trudne, a szczególnie stresujące były sytuacje, w których ludzie zachowywali się w sposób niemiły** w stosunku do pracowników: “Były bardzo stresujące relacje z ludźmi. Gdzie coś komuś nie wyszło, to można było się po prostu wydrzeć na kogoś. Dużo nieporozumień było. Było okropnie.”

Opowiedziała też o tym, że **była oszukiwana w kwestii zarobków**: “Też była tam sytuacja z pieniędzmi, że to było strasznie dziwne. Ja miałam 3 wypłaty wtedy, może jednak 3 tygodnie, ale miałam 3 wypłaty. Pierwszą wypłatę miałam 11 na godzinę, bo to wtedy chyba była minimalna. Drugą wypłatę miałam 13 na godzinę, ale trzecią wypłatę, gdzie już rzuciłam tę pracę i powiedziałam, że odchodzę, to znowu mi dał 11 na godzinę, więc było to takie bardzo oszustwo tak naprawdę.”

SYTUACJA OSOBY DRUGIEJ

Inna spośród uczestniczek badania, która opisała swoją historię **pracowała wcześniej w wielu różnych miejscach**. Przyznała, że w pierwszej pracy, jako pracownik help desk, czuła się dobrze, cieszyła się, że się rozwija oraz czuła się doceniana. Pozytywnie oceniała to miejsce pracy. Jednak

porzuciła je ze względu na pogorszenie kondycji psychicznej: “niestety z powodów zarówno osobistych, prywatnych, jak i zaczęło mi się pogarszać, jeżeli chodzi o moją kondycję psychiczną, ja tą pracę sama wtedy rzuciłam, zrezygnowałam z niej”.

Osoba uczestnicząca w badaniu powiedziała, że w kolejnej pracy, **kiedy pracowała w firmie swojej mamy czuła się wykorzystywana ze względu na brak umowy o pracę oraz niskie zarobki.** Wspomniała też o **wpływie sytuacji panującej w jej domu** na to, jak wyglądała jej praca w firmie mamy: “Jakiś czas później pracowałam u mojej mamy w firmie. Tu miałam bardzo różnorodne obowiązki, ale najczęściej to było związane z jakimiś takimi, teraz to by się nazywało pomocowo-asystenckimi obowiązkami, ale ja się też czułam wykorzystywana. Nie miałam umowy o pracę żadnej, finanse były też bardzo słabe do tego, czułam się wykorzystywana, niedoceniana. Też z uwagi na sytuację, która wtedy była u mnie w domu, to też nie, ja dopiero jakby po wielu latach mogłam na to spojrzeć z perspektywy czasu i swojej świadomości”.

Opowiedziała także o tym, że w swojej następnej pracy czuła wypalenie zawodowe. Zwróciła uwagę także na **dużą trudność z dostosowaniem się do wymagań, poczucie, że nie potrafi się dostosować do stanowiska pracy, a także do braku elastyczności godzin pracy.** Dodała także, że to **poczucie braku dostosowania wiązało się nie tylko ze spektrum autyzmu, ale także z ADHD:** “Potem miałam pracę, gdzie znowu po paru latach pracy przeszłam taki kryzys, ja czułam taką formę trochę wypalenia zawodowego i tego, że ja miałam duże trudności z dostosowywaniem się do wymagań. Ja nie wiedziałam jeszcze wtedy, że jestem osobą i w spektrum, i z ADHD, i że mam jeszcze inne diagnozy, ale czułam, że jest coś nie tak, że ja się po prostu kompletnie nie umiem dostosować do tego stanowiska pracy, do obowiązków, które mam, które zaczynały mi ciążyć, do systemu w ogóle tego typowego takiego od ósmej do szesnastej i braku jakiegokolwiek elastyczności”. **Współwystępowanie ADHD ze spektrum autyzmu jest częste. Jest to także dodatkowa trudność, której doświadcza część osób autystycznych.**

W kwestii kolejnej pracy, jako telekonsultant, uczestniczka badania wypowiedziała się na temat **trudności związanych z nadwrażliwością sensoryczną. Spowodowane były pracą w pomieszczeniu z wieloma osobami jednocześnie:** “Praca była ciekawa, ale była bardzo trudna, jeżeli chodzi o kwestię mojej wytrzymałości takiej sensorycznej, ponieważ myśmy pracowali w ogromnej sali, gdzie było w porywach do 30 osób oddzielonych od siebie takimi małymi boksami, to tak trochę jak na Wall Street widać, czy w takich dużych korporacjach widać takie boksy przezroczyste, to u nas było bardzo podobnie”.

Powiedziała także, że z następnej pracy **została zwolniona ze względu na problemy ze zdrowiem psychicznym i związany z nimi pobyt w szpitalu psychiatrycznym:** “Zdecydowałam się przejść do tej drugiej pracy, ale tam niestety miałam epizod gdzieś tam, gdzie zaszwankowało moje zdrowie psychiczne. Miałam taką mocną dekompensację i trafiłam na jakiś czas też do szpitala z takimi dosyć trudnymi objawami. Jak wróciłam do tej pracy, to zostałam zwolniona, to znaczy zaskoczona zwolnieniem za porozumieniem stron, które podpisałam i później byłam jakiś czas, jeszcze na zwolnieniu lekarskim, potem się starałam o rentę i po dwóch latach chyba poczułam się tak w miarę silna i zaczęłam szukać znowu pracy”.

Opowiedziała także o tym, że kiedy pracowała w zakładzie pracy chronionej ze względu na orzeczenie o niepełnosprawności, była źle traktowana oraz, że stanowiska dla osób z niepełnosprawnością zostały zlikwidowane: “Później trafiłam do pracy, gdzie mogłam wykorzystać to, że jestem osobą z niepełnosprawnością i miałam z tego tytułu jakieś ulgi, ale pracodawca, który cieszy się dobrą opinią wśród zakładów pracy chronionej, okazało się, że to tylko są pozory, ponieważ bardzo szybko to, te stanowiska, bo tam było kilka osób z niepełnosprawnością, zostały zlikwidowane i ta praca została gdzieś tam rozwiązana”.

Uczestniczka badania podsumowała to, jak wiele różnych prac wykonywała i stwierdziła, że głównym powodem odchodzenia z pracy było poczucie wypalenia oraz **przymus maskowania** (termin "maskowanie" został wyjaśniony na początku tego rozdziału): "Nie liczę ile miałam tych prac, bo one były bardzo różne i bardzo różne były powody gdzieś tam kończenia, ale najczęściej związane to było z tym, że ja po prostu się wypalałam i byłam już bardzo zmęczona psychicznie, nie dawałam rady po prostu w jakichś tam rolach się sprawdzać i spełniać i nie ukrywam, że bardzo często było to też związane z takim zakładaniem masek, że ja musiałam się dostosowywać do stanowisk, które wymagały dużo większej elastyczności niż ja byłam w stanie gdzieś tam z siebie dać".

SYTUACJA OSOBY TRZECIEJ

Kolejna z uczestniczek badania mówi o **braku wprowadzenia w obowiązki**, co było dla niej stresujące. Wspomniała także o problemach zdrowotnych związanych z **chorobą autoimmunologiczną**, które utrudniły pozostanie w pracy: "W pierwszym miejscu pracy, takim zaraz po studiach, największym dla mnie problemem było to, że mój pracodawca nie miał wizji tego, co ja w ogóle mam robić. Bo ja byłam takim zupełnie żółtodziobem, jak to się mówi. Miałam studia, miałam jakieś tam praktyki, ale no wiadomo jak to po studiach. Ktoś potrzebuje takich jak ja. Ale jakiegoś takiego wprowadzenia, jakiegoś takiego mentora. Tego tam nie było. Ja zostałam wrzucona właśnie na głęboką wodę i to było dla mnie przerażające. Ja nie miałam tych umiejętności organizowania sobie pracy i jakby samej sobie wymyślenia jak ja mam to ogarnąć, że tak powiem. Ja w tej pierwszej pracy w ogóle zachorowałam na chorobę autoimmunologiczną, na wrzodziejące zapalenie jelita grubego. No i jakby uznałam, że to miejsce pracy nie jest dla mnie".

Choroby autoimmunologiczne oraz innego rodzaju problemy zdrowotne często współwystępują ze spektrum autyzmu.

SYTUACJA OSOBY CZWARTEJ

Osoba uczestnicząca w badaniu przyznała, że praca, w której pracowała była **ciężka fizycznie**, co ze względu na **problemy kardiologiczne** było trudne: "Na przykład była praca albo fizycznie ciężka [...]. Ja też biorę leki na serce. Oprócz jeszcze spektrum autyzmu, jeszcze jestem po ablacji, miałam częstoskurcze nadkomorowe. Biorę leki na serce od dziecka właściwie. Mam te problemy kardiologiczne. No też bywało tak, że właśnie to ciężko, mega, mega ciężko fizycznie".

Wspomniała także o **trudnościach związanych z nawiązaniem kontaktu z ludźmi**: "No więc szukałam sobie czegoś różnego, chciałam sobie poprawić sytuację, bo chociaż fajnych ludzi, będę miała fajny zespół, czy jakoś mi się fajnie... Ale teraz już wiem, że **jestem w spektrum, więc to też tak nie jest, że ja sobie tak fajnych ludzi, fajny zespół łatwo znajdę**. Bo to jest ta trudność, że jestem w tym spektrum i to mam tą oficjalną diagnozę dopiero od czerwca zeszłego roku. Ja wcześniej u siebie to podejrzewałam, ale to takie może tak, może nie, fifty-fifty, ale teraz już wiem na pewno i to jest też ta trudność właśnie."

SYTUACJA OSOBY PIĄTEJ

Inna spośród badanych osób opowiedziała o powodach, dla których odeszła z pracy w szkole. Wspomniała o **braku czytelnych komunikatów co do oczekiwań pracodawcy oraz o poczuciu niespełnianiu tych oczekiwań**: "Dyrekcja w moim odczuciu jakoś zupełnie nie umiała tym zarządzić. Zaczęła nam wysyłać maile, które potem jak się okazywało, dotyczyły konkretnej osoby czy konkretnej lekcji, którą te Panie oglądały, a dostawaliśmy wszyscy maile. Pani miała takie oczekiwania, które dla mnie były nieczytelne, czyli ja słyszałam dużo, czego nie powinniśmy robić, a to, co powinniśmy, to było takie rozlane i to mi nie pasowało, ja się w tym jakoś nie mogłam odnaleźć. Miałam ciągle poczucie, że nie spełniam oczekiwań i że jest jakiś taki dysonans, bo mam wrażenie, że lekcja jest dobra i że idzie wszystko dobrze, że mam dobry feedback od uczniów i od

rodziców, a dyrekcja ciągle jakoś tam, ciągle jeszcze coś nowego, ciągle coś nowego i to było dla mnie mocno męczące”.

Opowiedziała także o **braku komunikacji wprost, braku szczerości oraz o byciu obgadywaną przez współpracowników**: “A takim punktem zapalnym, który w ogóle zdecydował o wysłaniu CV, gdzie indziej, to było jak rozmawiałam z... Aha, wiem, przyszła do mnie koleżanka i zapytała mnie, czy to prawda, czy już zdecydowałam, czy wolę pracować jako polonista, czy jako psycholog, bo ja tam łączyłam obie te funkcje i ja powiedziałam, że w ogóle nie wiedziałam, że muszę zdecydować. Poszłam do dyrektorki i zapytałam ją o co chodzi i ona mi powiedziała, że ona w ogóle nie ma zastrzeżeń, że jak dla niej to mogę robić to i to, jeżeli mi to odpowiada, po czym, wie Pani, dwa dni później przyszła moja koleżanka i powiedziała mi, że dyrektorka jej powiedziała, że ja zaniedbuję swoje obowiązki w jednym z tych obszarów kosztem tego drugiego.”

Podkreśliła także, że **w tej sytuacji trudne było dla niej to aby pójść zapytać dyrekcję, o co chodzi**: “I się poczułam tak okropnie, że dla mnie to było takie trudne, iść i zapytać dyrekcję w ogóle o co chodzi, ja już byłam z siebie taka zadowolona, a po czym się okazało, że ona mnie okłamała po prostu i jeszcze za moimi plecami coś opowiadała, więc to mnie tak zirytowało i wtedy zaczęłam szukać.”

Opowiedziała także o trudnościach, jakich doświadczyła w następnym miejscu pracy. Przyznała, że **zmiany, które wprowadzono w systemie oceniania były dla niej niezrozumiałe**: “A za drugim razem, [...] w szkole wprowadzono zmiany jeśli chodzi o system oceniania i ja się zupełnie pogubiłam. To był pierwszy rok, kiedy był nowy system i on dla mnie się w ogóle nie sprawdził. Ciągle miałam taką frustrację, że zamiast się koncentrować na przygotowaniu lekcji, to ja się zajmuję tym, jak upchnąć zagadnienia tak, żebym była w stanie wszystkie odpowiednio ocenić. Tam było mnóstwo takich nieścisłości, ja nie wiedziałam do końca, co robić i w jaki sposób i to mnie strasznie wkurzało”.

Przyznała też, że **trudno jest jej wykonywać pracę w inny sposób niż jest to oczekiwane. Podkreśliła, że inni współpracownicy mniej poważnie traktowali te wymogi, a dla niej takie podejście nie było możliwe**. Podkreśliła także, że **źle znosi krytykę**: “Miałam wrażenie, że zgłaszam te wątpliwości, a one nie, bo mi też jest trudno robić coś po swojemu, kiedy wiem, że oczekuje się ode mnie inaczej. Wiem, że niektórzy nauczyciele tak robią, mówią “a machnij ręką, rób swoje”, a ja tak nie do końca potrafię, więc ja tam chodziłam i mówiłam, że mi coś nie pasuje, ale ja miałam wrażenie, że oprócz tego, że mówiłam, to nic z tego nie wynikło i ostatecznie skończyło się tak, że dostałam nieprzyjemną wiadomość od dyrektorki, taką jakąś mocno krytyczną. Ja źle znoszę krytykę, a to było takie trochę, no takie jakieś osobiste, to było trochę. Ja miałam kłopot, żeby sobie z tym poradzić.”

SYTUACJA OSOBY SZÓSTEJ

Inna z uczestniczek badania przyznała, że pracowała w wielu różnych miejscach. Podkreśliła jednak główne powody odchodzenia dotyczące większość miejsc pracy. Powiedziała o trudności związanej z przbudźcowaniem ze względu na ciągły kontakt z ludźmi i na konieczność maskowania: “Tak naprawdę większość tych powodów była taka sama, jeśli nie wszystkie. Że po dłuższym czasie codziennego przebywania wśród ludzi i bycie zmuszoną do jakiegoś udawania i kompletnego przebudźcowania od przebywania z ludźmi.”

Przyznała także, że zarówno **ze względu na stan zdrowia psychiczny, jak i fizyczny nie była w stanie wytrzymać w pracy stacjonarnej wśród ludzi dłużej niż sześć miesięcy**. Podkreśliła, że jej **choroba autoimmunologiczna zaostrza się pod wpływem stresu**: “Zazwyczaj to były trzy miesiące, raz sześć maksymalnie, że ja po takim czasie się po prostu kompletnie sypię. I psychicznie i fizycznie, bo moja choroba fizyczna jest autoimmunologiczna, więc każdy mój stres odpala jeszcze bardziej fizyczne objawy. Więc ja po tych trzech czy sześciu miesiącach takiej pracy, codziennego kontaktu z ludźmi przestaje być zdolna do funkcjonowania i wtedy już czegokolwiek bym nie zrobiła, to nie jestem w

stanie pracować. I potem przez następne trzy miesiące ja w ogóle nie nadaję się do pracy. Więc to był tak naprawdę powód w każdej pracy, że ja już się po prostu kompletnie rozsypywałam i nie byłam w stanie dalej pracować”.

SYTUACJA OSOBY SIÓDMEJ

Jeden z uczestników badania stwierdził, że choć aktualnie pracuje, to jest w trakcie poszukiwania nowej pracy. Powiedział, że przyczyną jest **upolitycznienie firmy**, w której pracuje oraz **potrzeba uporządkowania i precyzyjnych poleceń**.

Poszukiwanie pracy

Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy wśród osób pracujących

Osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie pracują zostały zapytane o to, w jaki sposób szukały pracy, w jaki sposób dowiadywały się o dostępnych miejscach pracy, jakimi kryteriami kierowały się przy wyborze ofert pracy, co stanowiło dla nich w procesie poszukiwania trudności lub wyzwania, a co było łatwe. Opowiedziały także o tym, jak przebiegały rozmowy rekrutacyjne, w których uczestniczyły.

SPOSÓB POSZUKIWANIA PRACY WŚRÓD OSÓB PRACUJĄCYCH

Uczestnicy badania, którzy aktualnie posiadają pracę opowiedzieli o tym, w jaki sposób poszukiwali pracy. Część z nich poszukiwała pracy **poprzez strony internetowe z ogłoszeniami**. Niektóre osoby zostały **zatrudnione w miejscu, w którym wcześniej pracowali w formie bezpłatnego wolontariatu**. Część uczestników badania znalazła pracę **dzięki informacji od osoby znajomej**. Niektórzy uczestnicy szukali zatrudnienia także **za pośrednictwem Urzędu Miasta**. Jedna z osób uczestniczących w badaniu dostała pracę poprzez polecenie przez promotora na studiach doktoranckich.

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników badania powiedział, że **poszukiwał pracy przez Urząd Miasta**. Dodał, że wcześniej odbył staż w urzędzie skarbowym. Stwierdził, że **został przyjęty do pracy ze względu na to, że wcześniej pracował w ramach wolontariatu bezpłatnego** w tym miejscu pracy: “Szukałem pracy po prostu przez Urząd Miasta. Ogólnie szukałem po prostu ofert. Wcześniej miałem staż w Urzędzie Skarbowym i starałem się najpierw tam dostać, jednakże nie udało mi się dostać. Więc szukałem w innych urzędach. I składałem też CV w różnych miejscach. No i przeszedłem do [nazwa fundacji] w związku z tym, że wcześniej byłem wolontariuszem tam i tam złożyłem CV i mnie tak przyjęto po prostu. Było wolne stanowisko i poszukiwali takiej osoby jak ja.”

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY DRUGIEJ

Kolejna uczestniczka badania powiedziała, że pracy **poszukiwała poprzez portale z ogłoszeniami, przyznała jednak, że miała trudności w znalezieniu w ten sposób pracy**. Dodała, że ostatecznie **udało jej się znaleźć pracę ze względu na to, że wcześniej pracowała w ramach wolontariatu bezpłatnego w swoim miejscu pracy**: “Było naprawdę wiele miesięcy, gdzie po prostu siedziałam na wszystkich aplikacjach z właśnie poszukiwaniem pracy i nie mogłam nic znaleźć dla siebie. Próbowalam pracować w pizzerii, ale skończyło się tylko na dniu próbnym i było okropnie. I wtedy zdałam sobie sprawę, że **nie jestem w stanie pracować w obsłudze klienta**. W takich właśnie

pracach dla osoby po maturze tylko, czyli jakiś sklep czy właśnie kelnerka. Nie byłam w stanie, by sprostać. I w pewnym momencie zostałam połączona z panią, która właśnie pomaga znaleźć miejsce pracy dla osób w spektrum. I zaproponowała mi wolontariat właśnie w moim miejscu pracy. I powiedziała, że mam zostać na dwa tygodnie i potem będziemy szukać kolejnych rzeczy i będę miała po prostu, będę zbierać doświadczenie. Ale ja po tych dwóch tygodniach dalej chciałam tam być, więc po prostu dalej tam chodziłam, aż się nie zrobił z tego rok i po prostu dostałam pracę.”

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY TRZECIEJ

Następny uczestnik badania stwierdził, że pracy poszukiwał **poprzez portale ogłoszeniowe**, że odbył parę rozmów kwalifikacyjnych i po jednej z nich udało mu się zdobyć zatrudnienie.

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY CZWARTEJ

Kolejna osoba badana także powiedziała o poszukiwaniu **poprzez portale ogłoszeniowe**. **Dodała, że pójście osobiście w celu zanieśienia CV byłoby dla niej zbyt stresujące:**

“Nigdy nie miałam takiej sytuacji, że gdzieś szłam ze swoim CV i zostawiałam w firmie, ponieważ jest to dla mnie na tyle duży stres i obciążenie, że taka opcja nie wchodziła w ogóle w grę.” Przyznała także, że dawniej **dowiadywała się o możliwości zatrudnienia od osób znajomych**: “Ewentualnie jeżeli miałam jakieś znajomości, ktoś szukał pracy gdzieś tam w danej firmie czy branży i ja mogłam spełnić kryteria naboru, to wtedy również zgłaszałam na zasadzie, że wysyłałam CV i w ten sposób właśnie tak wyglądały moje próby. [...] **Troszeczkę było to na zasadzie, że to ja się daję wybrać, a nie ja wybieram.**”

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY PIĄTEJ

Kolejna uczestniczka badania stwierdziła, że **dowiedziała się o możliwości pracy od osoby znajomej**.

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY SZÓSTEJ

Inna spośród osób badanych stwierdziła, że poszukiwała pracy głównie **poprzez portale ogłoszeniowe**. Opowiedziała także o swoich trudnościach ze znalezieniem pracy, m.in. ze względu na brak prawa jazdy:

“Generalnie najpierw po szkole średniej pracowałam w Polsce, ja generalnie jestem ze wsi i na tej wiosce był problem z pracą i moja pierwsza taka praca była trochę ciężka. Po tym technikum ekonomicznym [...] nic mi się nie udało znaleźć. Miałam w introligatorni jakąś taką pracę, **gdzie jeszcze ojciec musiał mnie dowozić, bo nie byłam w stanie zdać prawa jazdy**, trzy razy spróbowałam i stwierdziłam, że nie jestem w stanie, nie nadaję się do prowadzenia auta i on mnie jeszcze dowoził. **I to było za grosze, jeszcze facet przez rok nie dał mi umowy** i stwierdziłam, że skoro mam tak ciężko fizycznie zasuwać za jakieś tam marne grosze jeszcze na czarno, to postanowiłam wyjechać do Holandii.”

Dodała, że **o jednej ofercie pracy dowiedziała się od osób znajomych oraz, że aktualnie razem ze współpracowniczkami przekazują sobie informacje o różnych ofertach**: “A z opieki to jeszcze, teraz na przykład mam kontakty z innymi opiekunkami, to też sobie podsyłamy jakieś namiary na biura, ale głównie też w Internecie. Ale tak to dzielimy się jakimiś doświadczeniami z różnymi biurami i tak dalej, bo tam z różnymi babkami mijamy się na różnych zleceniach, więc sobie tam rozmawiamy o tym.”

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY SIÓDMEJ

Kolejna z uczestniczek badania powiedziała, że pracę uzyskała ze względu na polecenie jej jako doktorantki przez jej promotora: “Pierwszą pracę dostałam ze względu na to, że ja wtedy byłam w

trakcie studiów doktoranckich[...]. Czasami się zwracają szkoły z prośbą o polecenie jakiejś osoby właśnie do uniwersytetu, a że ja tam byłam tam doktorantką, to mój promotor mnie zapytał, czy bym nie była zainteresowana i tak się stało.”

Dodała, że poza tym, dowiadywała się o ofertach pracy **od osób znanych, a także szukała ofert w Internecie**: “Po trzech latach zmieniałam kolejną szkołę i też zmieniałam na prywatną i **wtedy moja mama знаła dyrekcję tamtej szkoły**, więc jakby tam też napisała, że szukam pracy i wtedy ja wysłałam CV i przesłałam całą procedurę rekrutacyjną, tam rozmowa, te lekcje i dostałam pracę.”

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY ÓSMEJ

Kolejny uczestnik badania powiedział, że **poszukiwał pracy konkretnie w swojej dziedzinie i że na początku został przyjęty do wykonywania najprostszyc zadań, dzięki czemu ostatecznie pracuje jako specjalista i manager**: “Ja zostałem przyjęty, bo ja studiowałem, próbowałem studiować, tylko po prostu mi się nie udało - inżynier środowiska. No i potem, jak się nie udało, i tak szukałem w dokładnie takich samych miejscach, gdzie po prostu można by być w biurze projektowym i nawet bez dyplomu to, co się nauczyłem wykorzystywać, no i tak zostałem wzięty na początek do kserowania i patrzenia, co robią inni w moim mieście rodzinnym i systematycznie po tym, jak to się udało zrobić, to moje obowiązki zaczynały być coraz odpowiedzialniejsze, bardziej skomplikowane, aż do obecnego momentu.”

DOŚWIADCZENIE POSZUKIWANIA PRACY OSOBY DZIEWIĄTEJ

Kolejna z osób badanych powiedziała, że o aktualnej pracy dowiedziała się **od osoby znajomej**, a w przypadku poprzednich miejsc zatrudnienia poszukiwała pracy **poprzez portale ogłoszeniowe**.

TRUDNOŚCI W POSZUKIWANIU PRACY

Uczestnicy badania, którzy aktualnie posiadają pracę opowiedzieli także o tym, jakie trudności towarzyszyły im w procesie poszukiwania pracy. Wielu z nich stwierdziło, że trudnością dla nich było **odbywanie rozmów kwalifikacyjnych**. Część osób powiedziała także o **samej kontakcie z ludźmi jako o trudności**, szczególnie podkreślając **konieczność prowadzenia rozmów telefonicznych**.

Trudnością wspomnianą parokrotnie przez niektórych uczestników był **brak wiary w siebie**. Uczestnicy odczuwali zniechęcenie do wysyłania CV w odpowiedzi na oferty, których kryteriów nie spełniali w 100% i **mieli przekonanie, że mają za mało doświadczenia, za mało umiejętności i nie są wystarczająco dobrymi kandydatami na dane stanowisko**. **Dotyczyło to także osoby, która zdobyła doktorat w swojej dziedzinie**. Widoczny jest wśród uczestników badania **krytyczny stosunek do samego siebie, wysokie wymagania do siebie samego, niskie poczucie własnej wartości i brak wiary we własne umiejętności**.

Badani wspominali też o kwestii **małej liczby ogłoszeń na temat pracy w ich branży i przeważającej liczbie ofert prac fizycznych**. Jedna osoba wymieniła jako trudność **brak prawa jazdy**.

Jeden z uczestników wspominał także o tym, że **zmiany są dla niego stresujące**. Jedna z osób badanych powiedziała o tym, że **trudne jest dla niej poszukiwanie nowego miejsca pracy ze względu na poczucie lojalności wobec obecnego pracodawcy**. Dla jednej z osób badanych najtrudniejsze było **samo poszukiwanie pracy - znalezienie oferty, przeanalizowanie jej, dotarcie na miejsce wywiadu rekrutacyjnego**. Inna spośród uczestniczek badania stwierdziła, że trudnością dla niej jest **pisanie CV z tego względu, że nie w pełni rozumie, czego oczekuje się od kandydatów i nadmiernie analizuje każdy element swojego CV pod kątem tego, czy i w jaki sposób należy go umieszczać**.

DOŚWIADCZENIA OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników powiedział, że trudność dla niego stanowiły **rozmowy kwalifikacyjne, sam proces poszukiwania ze względu na małą liczbę ofert pracy w jego dziedzinie oraz małe zainteresowanie w odpowiedzi na wysłane przez niego CV**: “Myślę, że po prostu rozmowy kwalifikacyjne, bo de facto się stresowałem rozmowami i zastanawiałem się, czy dobrze wypadłem, czy dobrze się przygotowałem na tę rozmowę. Też samo szukanie nie było tak łatwe, bo w przypadku mnie, to miałem określone... Szukałem tak pod swoje wykształcenie po prostu, czyli administrację. I po prostu było tak, de facto mało takich ofert, które mógłbym tak złożyć po prostu. Że to bardziej były oferty nastawione na pracę fizyczną niż tak na biurową. No i tak też szukałem w prywatnych podmiotach, w biurach też po prostu, no ale też to było trudne, bo wtedy chyba było mało zainteresowania. Nie wiem, jak jest obecnie, ale wtedy to po prostu składałem wszędzie CV. Ja tak wysyłałem CV, ale nie otrzymywałem żadnych takich propozycji zatrudnienia.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY DRUGIEJ

Kolejna uczestniczka badania stwierdziła, że trudnością było to, że **wszystkie ogłoszenia o pracę, jakie znalazła dotyczyły pracy fizycznej albo obsługi klienta**: “Większość była właśnie związana z obsługą klienta, czy jakieś właśnie Żabki, czy jakieś kelnerki itd. Druga większość to była kierowcy TIR-ów i potem zostawały tylko jakieś pojedyncze propozycje ochroniarza, w sensie żeby być ochroniarzem i niestety przynajmniej **mój tata bardzo dużo ze mną rozmawiał na ten temat i odradzał mi być ochroniarzem, bo po prostu nie jestem zbudowana na tyle, żeby ktokolwiek wziął mnie na poważnie, jakby były faktycznie jakieś problemy, więc nie było po prostu ofert, które byłyby dla mnie bezpieczne, czy możliwe w ogóle, bo nie mam prawa jazdy, więc nie mogę prowadzić TIR-a.**”

DOŚWIADCZENIA OSOBY TRZECIEJ

Inny uczestnik badania powiedział, że jego największą trudnością są **kontakty z ludźmi, a w szczególności konieczność prowadzenia rozmów telefonicznych**: “Właśnie szczególnie trudne, że kontakty z ludźmi. Dwa, ja bardzo nie lubię rozmów telefonicznych i konieczność też przeprowadzania rozmów telefonicznych. Chociażby też przy rozmowach potem taka forma jak teraz mamy, to też nie jest dla mnie łatwe. Dla mnie kontakt, jeżeli nie widzę człowieka bezpośrednio, jest obdarzony pewnym dyskomfortem. **Właśnie przede wszystkim rozmowy telefoniczne, jak już bezpośrednio miałem rozmowę z tą osobą, było mi łatwiej, ale sam początek, samo odezwanie się to jest już dla mnie problem. Ja po prostu organicznie nie lubię dzwonić do kogoś przez telefon, wolę jak ktoś do mnie dzwoni zdecydowanie.** Ostatnio z racji takich form rekrutacji, bo nie oszukujmy się, szukam nowej pracy, ale właśnie średnio mi to wychodzi. Nauczyłem się już w miarę sobie radzić, ale pierwsze rozmowy właśnie takie online to było dla mnie bardzo trudne.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY CZWARTEJ

Kolejny uczestnik badania powiedział, że największą trudnością było **to, że nie spełniał wszystkich wymagań opisanych w ofercie pracy**:

“Chyba zderzenie się z tym, że mogą być jakieś stanowiska, które mi się bardzo podobają, które miały jakieś tam naprawdę ciekawe opcje, czy jakieś benefity były interesujące albo sama firma, albo miejsce, w którym się mieściła i potem się okazywało, że ja na przykład nie spełniam gdzieś tam tych wymogów, tych kryteriów związanych właśnie z kompetencjami, że za mało umiem tego, za mało tamtego. I to było związane z poszukiwaniem pracy właśnie. Tak, myślę, że to są takie najtrudniejsze rzeczy. **To zderzenie się z tym, czego mi brakuje, czego nie umiem i że mogę się nie nadawać na dane stanowiska.**”

DOŚWIADCZENIA OSOBY PIĄTEJ

Inna uczestniczka badania stwierdziła, że trudnością był jej **brak wiary w siebie**:

“Jeżeli sobie pomyślę o tamtych czasach, że tak powiem, to trochę wtedy miałam bardzo mało wiary w ogóle w siebie i kiedy nawet składałam jakąś tam aplikację, to śmieję się, że **ja tak trochę na rozmowie kwalifikacyjnej zniechęcałam tych pracodawców. Mówiłam coś takiego, że może ja bym na próbę, jako wolontariusz na początek, miałam tego typu podejście.**”

Dodała, że miała **problem z selekcjonowaniem ofert pracy, że trudnością była dla niej zbyt duża liczba ogłoszeń**: “Natomiast to co mi utrudniało czy zniechęcało, to ogrom miejsc, gdzie tej pracy można szukać. Mam świadomość tego, że to się przeniosło wszystko do Internetu i jest dużo miejsc, stron, gdzie te oferty się pojawiają i jest ich bardzo dużo i ja na przykład miałam problem z selekcjonowaniem. Ustawiałam sobie jakieś tam ustawienia, co do jakie te oferty miały mi się pojawiać, ale i tak było to dla mnie trudne i nie umiem ich czytać, tych ogłoszeń.”

Stwierdziła też, że trudnością było **to, że nie spełniała wszystkich kryteriów opisanych w ofertach pracy**: “Oferty, które jakoś mnie wstępnie interesowały i zaczynałam je czytać, to za każdym razem mi się wydawało, że to nie jest dla mnie, że te oczekiwania pracodawcy mnie przerastają w ogóle. Zwłaszcza, że też chciałam zmienić branżę i na przykład patrzyłam na korporacje, no to jakby też przerażało mnie to, że właśnie nie mam doświadczenia zupełnie w tej branży i jakby często te poszukiwania się szybko kończyły.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY SZÓSTEJ

Kolejna uczestniczka badania stwierdziła, że najtrudniejsze były dla niej **początki poszukiwań i stres związany ze zmianami**. Dodała, że **same dalsze ustalenia związane z pracą nie stanowiły dla niej większego problemu, ponieważ nie wymagały dużych umiejętności interpersonalnych**. Dodała jednak, że **typowe rozmowy kwalifikacyjne są dla niej bardzo stresujące**: “Się wysyłało CV, później jak byli zainteresowani, to oddzwaniiali, się tam trzeba było umówić wtedy[...]. To nie jest takie oficjalne, to nie wymaga żadnego small talku, to nie wymaga żadnych tam wielkich umiejętności interpersonalnych, tylko to jest bardzo prosta rutyna, rutynowa taka czynność. Tak jakby jest tam prosty szablon działania, więc raczej nie jest trudne. Trudne to jest - najgorzej, że mam rozmowy kwalifikacyjne. [...] To było stresujące, bo to była rozmowa kwalifikacyjna i taki był cały panel oceniający. To już taka trochę bardziej wymagająca praca, to było stresujące.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY SIÓDMEJ

Inna z osób badanych stwierdziła, że jej największą **trudnością w poszukiwaniu nowej pracy jest poczucie lojalności wobec obecnego pracodawcy**. Wspomniała także, że **rozmowy kwalifikacyjne są dla niej stresujące**: “Rozmowy kwalifikacyjne są stresujące dla mnie. Więc zawsze mam taką myśl, że jak już przejdę rozmowę i dostanę się do klasy, to już pójdzie lepiej, że wtedy już zobaczą co potrafię. A jak mam coś chlapnąć, to na rozmowie.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY ÓSMEJ

Kolejny uczestnik badania stwierdził, że **najtrudniejsze było samo poszukiwanie pracy. Dodał, że podczas rozmowy pomagają mu cechy związane z ADHD**: “Najtrudniejsze chyba było samo szukanie, bo jak już przyjdzie co do czego, jak już będzie rozmowa, jak już będzie telefoniczna czy wideo, to ADHD mnie pcha do przodu, to już wtedy tak jakby nie ma problemów, troszkę odcina mi świadomość chwili, ale wszystko już idzie płynnie. Najgorsze zawsze jest wszystko, co jest przed, czyli odszukanie, przeanalizowanie, znalezienie, dotarcie, niezgubienie się po drodze, **a potem to już idzie łatwiej, potem wiadomo, jest to w pewien sposób określone o tej godzinie, to, to i tam, to tu przyjść, zrobić, to już jest jakoś zawarte, najgorsze jest to wcześniejsze, gdzie nie ma wytycznych, gdzie wejść, gdzie znaleźć i tak dalej.**”

DOŚWIADCZENIA OSOBY DZIEWIĄTEJ

Inna z uczestniczek badania stwierdziła, że **sam proces poszukiwania** jest trudny:

“Samo już poszukiwanie ogłoszeń jest trudne, bo zajmuje to wiele godzin i trudno jest znaleźć właśnie w ogóle coś, co jest interesujące i co nie odrzuca po pierwszych dwóch zdaniach.” Dodała, że trudność sprawia jej także **pisanie CV ze względu na brak zrozumienia oczekiwań pracodawcy i przyjętych norm społecznych**. Powiedziała też o **rozmowach kwalifikacyjnych**: “Inną trudnością było dla mnie zawsze pisanie CV. Nie wiem nawet, jak to wytłumaczyć, bo z jednej strony ja potrafię to zrobić, potem się bawię 100 lat, żeby było to ładnie graficznie i akurat ta graficzna część nawet sprawia mi jakąś przyjemność, ale **włącza mi się takie myślenie 1500 razy w kółko o każdej rzeczy, którą tam umieszczę i czy to ma sens i jak ktoś to odbierze i czy to tu umieszcząć, czy tego nie umieszcząć, a w jakiej kolejności, a co mam wrzucić, żeby się zmieściło na jednej stronie i tak dalej, więc to dla mnie też jest zawsze stresujące, bo tak jakby muszę się dopasować do jakichś oczekiwań czy normy, których nie do końca rozumiem, no i potem zawsze rozmowy kwalifikacyjne były mało fajnym doświadczeniem generalnie.**”

ŁATWE ASPEKTY POSZUKIWANIA PRACY

Uczestnicy badania, którzy aktualnie pracują opowiedzieli o tym, co było dla nich łatwe w poszukiwaniu pracy. Wiele osób wskazało na **komponowanie CV** oraz na **sam proces przeglądania ogłoszeń**. Jeden z uczestników podkreślił, że było to dla niego **łatwe ze względu na brak konieczności nawiązywania kontaktu z ludźmi**.

Jedna z osób stwierdziła, że łatwe było dla niej **to, że szybko dostawała odpowiedzi na wysyłane przez nią CV**.

Dwie osoby przyznały, że dla nich **nie było żadnego aspektu poszukiwania pracy, który byłby łatwy**.

ROZMOWY KWALIFIKACYJNE

Osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie posiadają pracę opowiedziały o tym, jak przebiegały rozmowy kwalifikacyjne, w których brały udział.

Uczestnicy badania opowiedzieli o różnych doświadczeniach związanych z rozmowami kwalifikacyjnymi. Część z nich mówiła o standardowo przebiegających rozmowach, a część wspominała o mniej standardowych formach. Wielu uczestników mówiło o tym, że **rozmowy rekrutacyjne są dla nich dużą trudnością i generują dużo stresu**, podkreślając, że **bardzo wiele zależy od sposobu prezentacji siebie samego poprzez mimikę twarzy, gesty, czy ubiór**. Osoby badane mówiły o tym, że **zależy im na tym, aby w trakcie rekrutacji skupiano się na ich kompetencjach, a nie na ich zdolności zareklamowania samych siebie**.

Doświadczenia związane z rozmowami kwalifikacyjnymi poszczególnych uczestników badania zostały opisane poniżej.

DOŚWIADCZENIA OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników badania powiedział, że rozmowa kwalifikacyjna polegała na **rozmowie z osobą zatrudniającą na temat obowiązków w pracy i wynagrodzenia**.

DOŚWIADCZENIA OSOBY DRUGIEJ

Druga z osób badanych powiedziała, że ze względu na to, że wcześniej pracowała jako wolontariusz w swoim miejscu pracy, to nie była to typowa rozmowa kwalifikacyjna. Stwierdziła, że **jej przełożone opowiedziały jej, jak funkcjonuje firma, zapytały ją co chciałaby robić i co mogłaby wnieść od**

siebie. Dodała, że było wiele pytań, ale **odpowiadała na nie szczerze i że jej odpowiedzi zostały pozytywnie odebrane przez jej pracodawczynię.**

DOŚWIADCZENIA OSOBY TRZECIEJ

Kolejny z uczestników badania stwierdził, że dzięki temu, że na rozmowie kwalifikacyjnej **ważne było sprawdzenie jego wiedzy, a nie zareklamowanie swojej osoby, dzięki czemu mu się udało:** "Były tam dwie dosyć wysoko postawione w hierarchii tej firmy osoby i zadawali po prostu bardzo merytoryczne pytania, ja miałem odpowiadać. Nie było to na zasadzie sprzedania swojej osoby, a sprawdzenia wiedzy, więc tutaj w tym mi się udało. **Na rozmowach, gdzie chodziło w dużej mierze o sprzedanie siebie, to poległem.**"

DOŚWIADCZENIA OSOBY CZWARTEJ

Inna spośród osób badanych przyznała, że **rozmowy kwalifikacyjne są dla niej najtrudniejszą częścią poszukiwania pracy:** "No to właśnie rozmowy rekrutacyjne to jest dla mnie najtrudniejsza strona poszukiwania pracy. [...] Ponieważ **każda rozmowa jest dla mnie związana z ogromnym stresem. Z tym, że po pierwsze muszę się ubrać w inne stroje niż normalnie gdzieś tam preferuję. Jest to związane też z taką dużą dozą panowania nad sobą, kontrolowania siebie, zwracania uwagi na to, czy nie będę zbyt wyluzowana lub zbyt sztywna. Do tego dobieranie słów, przypominanie sobie tego, co jest moimi mocnymi stronami.**"

Dodała, że jej zdaniem **rozmowy często były prowadzone w sposób schematyczny i że rzadko uczestniczyła w rozmowach, które byłyby bardziej oryginalne.**

DOŚWIADCZENIA OSOBY PIĄTEJ

Kolejna osoba badana powiedziała, że na rozmowach rekrutacyjnych **negatywnie odbierane przez osoby rekrutujące było to, że wcześniej zmieniała miejsca pracy:** "To, co na przykład wzbudziło taki niepokój ze strony mojej przyszłej przełożonej to było, że dlaczego tak zmieniałam te miejsca pracy, chociaż w sumie to nie było dużo patrząc z perspektywy, że ludzie naprawdę potrafią często zmieniać. Natomiast akurat tak się złożyło, że ja długo nie pracowałam w jednym miejscu. Ale to było często spowodowane zewnętrznymi okolicznościami, na przykład, że jak pracowałam w poradni psychologiczno-pedagogicznej to tam wtedy na karcie nauczyciela, więc tam były te stopnie awansu i te umowy były takie właśnie na czas określony i one nie były przedłużane jakby. Też takie wątki osobiste tam były, że miałam się przeprowadzić, potem coś tam nie wyszło, więc jakby to był tam na przykład rok, później chyba dwa lata, później chyba też dwa lata, **no i jakby one to uznały za jakiś minus. [...] że to jest jakaś oznaka, nie wiem, jakiejś lojalności wobec firmy.**"

Wspomniała też o innej rozmowie rekrutacyjnej, w trakcie której **powiedziała otwarcie o swojej diagnozie spektrum autyzmu. Jej zdaniem mogło wpłynąć to na to, że nie została zatrudniona:** "Natomiast przypomniało mi się, że rzeczywiście miałam rozmowę, [...] I to był moment, kiedy ja już ujawniłam pracodawcy moją diagnozę i na tej rozmowie ja również powiedziałam o tym, że jestem osobą neuroatypową, że mam stwierdzony Zespół Aspergera i mam wrażenie niestety, że mogło to mieć wpływ na to, że nie zostałam wybrana. Bo były tylko dwie kandydatki, ja i jeszcze taka druga dziewczyna i uważam, że ja miałam lepsze kwalifikacje i też osoba z kadr, która tam była na tej rozmowie, miałam wrażenie, że ona jest takim adwokatem diabła, bo na przykład zadawała takie dziwne pytania, mówiła "na pewno pani potrafi pracować w zespole" i tak jakby **poddawała pod wątpliwość różne kompetencje, które ja twierdziłam, że posiadam.**"

DOŚWIADCZENIA OSOBY SZÓSTEJ

Inna z uczestniczek badania stwierdziła, że rozmowa kwalifikacyjna była **trudna ze względu na to, że nie mogła przypomnieć sobie informacji, które były od niej wymagane w celu zweryfikowania jej**

wiedzy: “Była trudna, bo musiałam tam jakąś określoną ustawę o statystyce opanować. Starłam się to opanować, ale już moja pamięć jest zawodna. [...] I właśnie miałam problem z jednym pytaniem, bo nie byłam w stanie sobie przypomnieć jakiegoś tam pytania, które miałam zadane. I za Boga nie mogłam sobie... Czytałam o tym dzień wcześniej, ale nie mogłam sobie tego przypomnieć. Jakoś tam wydukałam w końcu coś tam, ale było to trochę takie... Niefajne.” Dodała, że trudne były także dla niej **pytania na temat jej kariery i opowiedzenie o sobie.**

DOŚWIADCZENIA OSOBY SIÓDMEJ

Kolejna z uczestniczek badania, która pracuje jako nauczyciel w szkole stwierdziła, że procedura rekrutacyjna była zawsze podobna: **“Najpierw jest rozmowa i potem jest lekcja pokazowa i tak jakby zawsze to się odbywa, więc mi lepiej idą lekcje pokazowe niż rozmowy. Ja już wiem, że jak mam coś skopać, to skopię rozmowę, a lekcje pokazowe idą dobrze.** Więc tak było za pierwszym razem.”

Dodała, że jednak różnią się one trochę między sobą. Stwierdziła, że ostatnia rozmowa o pracę, jaką odbyła wyglądała w sposób typowy: “Dostałam pytania, dlaczego chcę zmienić pracę, czego oczekuję. Przedstawiono mi system, jak szkoła działa, dyrektor przejrzał moje CV i dopytywał o różne rzeczy z tego CV, więc to było takie najbardziej standardowe postępowanie.”

Powiedziała, że **poprzednia rozmowa rekrutacyjna, w której uczestniczyła była trudna ze względu na to, że poczuła się niepewnie i zwątpiła w swoje umiejętności przez zadawane przez rekrutera pytania:** “W tej pierwszej szkole ta rozmowa była trudna, bo ja wtedy byłam, dwa lata po studiach wtedy byłam w trakcie tego doktoratu, byłam młodym nauczycielem i odniosłam wrażenie w trakcie rozmowy, że ta pani się bardzo waha, czy mnie zatrudnić, czy nie, więc ja sama się poczułam bardzo niepewnie i jak mi powiedziała, że się nie może pomylić w wyborze nauczyciela, to ja już potem miałam w głowie mnóstwo myśleć, że chyba się pomylili biorąc moją osobę, więc to nie była najlepsza rozmowa.”

Stwierdziła, że w trakcie innej rozmowy kwalifikacyjnej dostawała nietypowe pytania: “Na przykład dostałam pytanie, co bym zrobiła, gdyby szkoła wrzuciła mnie w wir szkoleń, narzucając jakieś swoje metody czy sposoby pracy, nie do końca zgodne z moimi, więc nie spodziewałam się takiego pytania. Dostałam też pytanie o to, co myślę o rywalizacji między uczniami, więc takie były mniej standardowe pytania podczas tej drugiej rozmowy.”

Powiedziała też, że **o podjęciu przez nią pracy zdecydowała kwestia finansowa pomimo tego, że nie czuła się dobrze podczas rozmowy rekrutacyjnej oraz w trakcie lekcji pokazowej,** która stanowiła jeden z etapów rekrutacji na stanowisko nauczycielki: “Później, za drugim razem, to nie będę ukrywać, że... to przykre co powiem, ale pieniądze zdecydowały. Dlatego, że ja się na tej rozmowie tak czułam nie najlepiej. Te lekcje, które przeprowadziłam w tej drugiej szkole, one były dobre, ale ja się nie czułam też najlepiej, bo sposób organizacji tego budził moje zastrzeżenia. Po pierwsze, że oni nie byli gotowi, mimo że ja jakby dostałam informację, że szkoła dysponuje sprzętem, no to kiedy przyszedłam z pendrivem **się okazało, że nie są w ogóle gotowi, żeby wyświetlić moje materiały, więc było dużo stresu dla mnie wokół tego.** Potem w trakcie tych lekcji pokazowych mi wchodziły i wychodziły osoby do klasy i to mnie strasznie irytowało, że chyba nie był jeden dyrektor, wyszedł, potem wszedł inny, za każdym razem dzieci się rozpraszały i nie podobało mi się. Poza tym przed przeprowadzeniem lekcji już dyrektorka zauważyła, że przyniosłam dla dzieci takie odznaki detektywa, bo wtedy lekcja była w konwencji pracy w agencji detektywistycznej i **dyrektorka zauważyła, że ja to przyniosłam i mi powiedziała, że nie mogę tego rozdać, więc to już mnie trochę zestresowało, ale bardziej chyba zezłościło, bo uznałam, że właściwie nie miałam prawa tego wiedzieć,** że oni nie będą tego chcieli, a jak przechodzę na lekcję pokazową, to w moim uczuciu się nie powinno mi zmieniać tego, bo ja to przygotowałam zgodnie z instrukcją, którą dostałam, więc ja

nie byłam do końca zadowolona z tego, ale dostałam konkurencyjną bardzo ofertę finansową i dlatego się zdecydowałam na zmianę.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY ÓSMEJ

Inny z uczestników badania stwierdził, że **w trakcie rozmowy zadawano mu pytania, które były proste**, a proces rekrutacji składał się z trzech etapów: “Pierwsza, bo to były w zasadzie trzy etapy rekrutacji online, najpierw tylko przez telefon, potem z wideo, z osobą tak jakby rekrutującą i na koniec dopiero rozmowa z szefem i wtedy dopiero po tym wszystkim było spotkanie na żywo, no i wyglądało to tak, że zadawali pytania. Były proste pytania, nieskomplikowane, bez wymyślania żadnych sytuacji, tylko <czy umie pan to, proszę powiedzieć coś o tym> i to wszystko dało się znaleźć w głowie odpowiedź na konkretne pytanie bez zastanowienia się nad jej sensem.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY DZIEWIĄTEJ

Osoba badana powiedziała, że **odbyła w swoim życiu około 50 rozmów kwalifikacyjnych. Dodała, że często to ona nie chciała podjąć pracy w danym miejscu**: “Ogólnie przeszłam ich jakieś pięćdziesiąt i nie wyolbrzymiam teraz, tylko byłam na masie rozmów, bo wybierałam tak jakby po tym w ogóle to, co mi odpowiada, a co nie. To często było tak, że to ja nie chciałam po prostu w jakimś miejscu pracować.”

Powiedziała też **o jednej rozmowie kwalifikacyjnej, którą wspomina pozytywnie ze względu na to, że w tym miejscu pracy różnorodność i indywidualność były brane pod uwagę**: “Taka jedna, która mi teraz przychodzi do głowy, to w sumie najbardziej chyba podobała mi się rozmowa, [...], która była przeprowadzona w trzech różnych etapach, że na każdym etapie było sprawdzane coś innego i bardziej chodziło o czyjąś osobowość, o indywidualność, o to, w jaki sposób ktoś się komunikuje po angielsku itd. I że to właśnie było miejsce pracy, które bardzo stawiało na indywidualność ludzi i była gigantyczna różnorodność tego, jakie osoby tam pracowały. I że właśnie to nie było takie wciśnięcie kompletnie w normy. [...] Więc w takiej atmosferze przebiegały też te rozmowy i były w profesjonalny sposób przeprowadzone, ale jednocześnie bardzo luźno, więc to mi się najbardziej podobało.”

DOŚWIADCZENIA OSOBY DZIESIĄTEJ

Jedna z niepracujących uczestniczek badania także wypowiedziała się na temat problemu związanego z rozmowami rekrutacyjnymi, jaki dostrzega. Zwróciła uwagę na **strach wśród osób autystycznych do przyznania się do swojej diagnozy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej ze względu na negatywne reakcje potencjalnych pracodawców**: “W zasadzie chciałabym powiedzieć, że sytuacja w Polsce jest patowa. Wiem, że to jest trochę może powtórzenie tego, co ja już powiedziałam, ale to, że na przykład osoby w spektrum boją się podczas rozmowy kwalifikacyjnej w ogóle powiedzieć, że jest się osobą w spektrum. Dowiedziałam się, że pracodawcy nie przyjmują w ogóle takich osób już na dalszy etap postępowania kwalifikacyjnego. Problemem jest na przykład to, że jest za mało miejsc, które chciałoby takich autystów [...]. A na rozmowie kwalifikacyjnej, kiedy jakby się mówi o tym, że jest się taką osobą w spektrum, pracodawca mówi, że ta osoba absolutnie nie będzie pasowała do zespołu pracowników neurotypowych.”

KRYTERIA POSZUKIWANIA PRACY OSÓB PRACUJĄCYCH

Osoby badane, które aktualnie pracują zostały zapytane o to, jakimi kryteriami kierowały się przy poszukiwaniu pracy.

Wymienione przez uczestników badania kryteria to m.in.:

- zarobki,
- zakres obowiązków,
- wymiar czasu pracy,
- jak najmniej kontaktu z ludźmi,
- godziny pracy,
- brak wymagania posiadania prawa jazdy,
- jasny system pracy,
- sposób, w jaki napisane jest ogłoszenie,
- zainteresowania,
- możliwość rozwoju.

KRYTERIA POSZUKIWANIA OSOBY PIERWSZEJ

Jedna z uczestniczek badania stwierdziła: “Tutaj, w tej pracy przyciągnęła mnie **lepszą pensją, możliwością pracy na pełny etat**. I jakby **zakres obowiązków** i obszary, którymi się miałam zajmować wydawały mi się bardziej zbliżone do tego, co mnie interesuje, w czym się czuję dobrze i też **mniej takiej bezpośredniej pracy z klientem**.”

KRYTERIA POSZUKIWANIA OSOBY DRUGIEJ

Kolejna z osób badanych stwierdziła, że kryteria, którymi się kierowała to to, **aby praca nie odbywała się w godzinach nocnych, a także aby nie było wymagane prawo jazdy**.

Dodała, że przy poprzednich miejscach pracy nie miała szczególnych kryteriów: “**To, co się trafiło tak naprawdę**. Byłam tu, tu, <to teraz spróbuję tam, no to, aha, tu niefajnie, to spróbuję, o, tu jakaś fajna oferta na coś tam,> no po prostu, jakie były oferty, przeglądałam oferty, co tam było. Pracowałam różnie, pracowałam w fabrykach, w sortowniach, w szklarniach, nawet w gospodarstwie też jakiś czas dołam kozy. No różnie, różnie, różnie. Co po prostu się trafiło.”

KRYTERIA POSZUKIWANIA OSOBY TRZECIEJ

Inna uczestniczka badania powiedziała, że przy pierwszym miejscu pracy **kierowała się potrzebą rozwoju, w kolejnym kierowała się także kwestiami finansowymi, a w obecnym - jasnym systemem pracy**.

KRYTERIA POSZUKIWANIA OSOBY CZWARTEJ

Inna spośród osób badanych powiedziała, że poszukiwała prac w różnych branżach, sprawdzając co będzie jej odpowiadać, jednak zawsze **zwracała uwagę na to, w jaki sposób jest napisane ogłoszenie**: “Zawsze zwracałam uwagę, jakim językiem jest to napisane i co ma w ogóle do przekazania pracodawca. Czasami niektóre są napisane w taki sposób, że dla mnie z automatu oznaczają nie do końca szacunek do pracownika. Więc to jest takie główne kryterium przy różnych rzeczach. [...] I właśnie głównie z ogłoszenia jakoś da się wyciągnąć po prostu to nastawienie do pracownika, jakiś taki ogólny klimat tego, jak wygląda to miejsce pracy.”

Dodała, że **próbowała pracować w wielu miejscach, więc kryteria nie były konkretnie określone. Po pracy w obsłudze klienta głównym kryterium, jakim się kierowała było to, aby było jak najmniej kontaktu z ludźmi**: “Natomiast próbowałam w wielu różnych zawodach pracować i w takich, które wymagają więcej kontaktu z ludźmi i w takich, które trochę mniej. [...] Między innymi byłam kelnerką w dwóch miejscach. To był jakby mój pierwszy jakiś strzał pracowania gdzieś, co było z jednej strony ciekawe, ale było strasznie męczące ze względu na kontakt z ludźmi, ze względu na konieczność udawania itd.”

W innych przypadkach **kierowała się też swoimi zainteresowaniami**: “Potem przez chwilę pracowałam jako fotograf nieruchomości, bo mam licencjat z fotografii i to z tego powodu mnie interesowało, więc to było główne kryterium. Byłam też na wielu rozmowach kwalifikacyjnych związanych z miejscami pracy związanymi z fotografią i wszystkie inne były kompletnie nieinteresujące i stresujące z jakiegoś powodu, a to akurat było ciekawe. [...]Poza tym pracowałam na stażu jako, jak to powiedzieć... Co było pracą taką typowo w korporacji. Tam się kierowałam tym, że mam jakieś zainteresowanie generalnie związane z social mediami, pisaniem, tworzeniem treści i tak dalej, więc chciałam spróbować.”

Inne kryteria, którymi się kierowała w przypadku innych miejsc pracy to też jej **doświadczenie zawodowe dotychczasowe i branża, w której pracuję** od wielu lat w ramach pojedynczych zleceń. Ważna dla niej była także **możliwość nauczenia się czegoś nowego**: “Pracowałam też w innym miejscu pracy, gdzie jednocześnie w trakcie odbywałam program szkoleniowy odnośnie tego, jak prawidłowo przeprowadzać ewaluację od samego początku do samego końca według amerykańskich standardów. I to wtedy było dla mnie bardzo interesujące, bo po pierwsze to jest to, co robię, a po drugie to była właśnie jakaś możliwość nauczenia się czegoś więcej, więc to mi się bardzo podobało.”

Dodała, że **ważne dla niej zawsze były także warunki pracy - wymiar czasu pracy oraz godziny pracy**.

Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy wśród osób niepracujących

Osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie nie pracują zostały zapytane o to, czy w przeszłości szukały pracy, o przyczyny, dla których nie znalazły pracy oraz o kryteria, jakimi się kierowały wybierając oferty pracy.

POWÓD BRAKU ZATRUDNIENIA

Osoby badane, które aktualnie nie pracują opowiedziały o przyczynach braku zatrudnienia.

Jedna z uczestniczek stwierdziła, że **mimo otrzymania propozycji współpracy od organizacji pozarządowej, ostatecznie powiedziano jej, że brakuje im środków finansowych na jej zatrudnienie**. Dodała, że poszukiwała zleceń do pracy polegającej na pomocy osobom z niepełnosprawnościami w codziennych czynnościach, jednak problemem było to, że **nie było wielu ofert w jej miejscu zamieszkania**.

Wspomniała też o tym, że **aktualnie uczestniczy w projekcie mentoringowym, w którym uzyskuje wsparcie związane z obraniem kierunku kariery**: “I teraz jestem uczestniczką projektu [nazwa] i mam przydzieloną mentorkę. I ona mnie wspiera jeśli chodzi o dalszą karierę i rozważaliśmy trzy opcje. Jedna opcja to jest przygotowanie się do tego, żeby prowadzić własną działalność. Druga to jest szukanie pracy na etacie, a trzecia to jest połączenie tej mojej społecznej działalności z pracą, żeby nauczyć się działać w organizacjach pozarządowych, bo moim pierwszym pomysłem było, że chciałam założyć własnego NGO-sa w Kielcach, żeby pomagać osobom, takich samorzeczników dorosłych, osób w spektrum autyzmu.”

Druga spośród osób badanych powiedziała, że nie może znaleźć pracy ze względu na to, że **nie uzyskuje odpowiedzi na wysyłane przez nią CV i listy motywacyjne**.

KRYTERIA POSZUKIWANIA PRACY OSÓB NIEPRACUJĄCYCH

Osoby niepracujące, które uczestniczyły w badaniu wypowiedziały się na temat kryteriów, jakimi się kierują przy poszukiwaniu pracy.

Jedna z uczestniczek stwierdziła, że kierowała się tym, że **dane stanowisko pracy wymagało umiejętności, które aktualnie posiadała**. Dodała, że podchodziła do podejmowania pracy z perspektywy **zdobycia doświadczenia i weryfikacji własnych potrzeb odnośnie kierunku kariery**, w którym chciałyby pójść: "Myślę, że na zasadzie <a spróbuję>."

I jeszcze w podobnym trochę duchu chodziłam na wolontariaty, bo myślałam sobie: <no dobrze, nie za bardzo wiem, co chcę robić w życiu, to spróbuję różnych rzeczy, może zdobędę doświadczenie, które mi się w pracy przyda>."

Inny z uczestników badania powiedział, że kierował się tym, **czy ma potrzebne umiejętności do wykonywania danej pracy**.

Kolejny uczestnik badania stwierdził, że kierował się **nagłą potrzebą zdobycia środków na przeżycie**. Dodatkowym kryterium dla niego, była **możliwość pójścia na przerwę w pracy, słuchania muzyki oraz korzystania z zabawek sensorycznych**. Dodał, że **ma niską samoocenę, w związku z czym poszukiwał pracy, która nie wymaga wysokich kwalifikacji**: "Generalnie zazwyczaj jak poszukiwałem pracy, to była sytuacja pod tytułem <nie mam na chleb, muszę szybko>, więc nie było raczej tak, że była możliwość przebierania w tych ofertach. Raczej szukałem pracy, w której spodziewałem się, że będę w stanie mieć chociaż moment na odsapnięcie w ciągu dnia. Raczej nie szukałem pracy, w której byłoby dla mnie zupełnie niemożliwe na przykład słuchanie muzyki. W ten sposób się gruntuję jakimiś powtarzalnymi utworami. Na pewno bardzo często podczas rozmów o pracę pytałem, czy to będzie w porządku, jeśli będę mieć zabawki sensoryczne przy sobie, bo ponownie wiem, że to jest coś, co pozwala mi przetrwać przez dzień. Generalnie posiadam całkiem niską samoocenę, więc raczej kryterium to praca, w której przyjmą każdego, bez względu na to, że nie mam skończonych studiów, bez względu na to, że nic nie potrafię."

Kwalifikacje przydatne do podjęcia pracy

Uczestnicy badania, którzy posiadają pracę zostali zapytani o to, jakie ich zdaniem posiadane przez nich umiejętności lub cechy przyczyniły się do otrzymania obecnej pracy. Osoby, które aktualnie nie pracują zapytano o to, jakie posiadają cechy i umiejętności, które mogłyby być przydatne w pracy.

Widoczna jest różnorodność umiejętności i cech. Można jednak zauważyć też takie, które się powtarzają. Wśród obu grup wymienione zostały parokrotnie podobne cechy. Zaliczyć do nich można m.in.: **dokładność, skrupulatność, analityczne myślenie, chęć do nauki i rozwoju, kreatywność**.

Umiejętności i cechy, dzięki którym osoby pracujące zdobyły pracę

Uczestnicy badania, którzy aktualnie posiadają pracę opowiedzieli o tym, jakie ich zdaniem posiadane przez nich umiejętności i cechy przyczyniły się do otrzymania obecnej pracy.

Widoczna jest różnorodność posiadanych przez nich umiejętności i cech. Część z nich jednak się powtarza i jest wspólna dla różnych osób.

Umiejętności i cechy wymieniane przez uczestników badania to:

- umiejętność skupiania się na zadaniu
- staranność, rzetelność, dokładność
- sumienność
- praktyczność
- otwartość na ludzi
- kreatywność, pasja do tworzenia
- doświadczenie w danej dziedzinie
- wykształcenie w konkretnej dziedzinie
- zdolność do zachowania spokoju
- rozsądek
- umiejętność komunikacyjne
- umiejętność samodzielnego dostosowania do siebie warunków pracy
- wyrozumiałość
- cierpliwość
- chęć pomagania innym
- odnajdywanie się w rutynie
- techniczny umysł
- umiejętność skupienia
- chęć zdobywania nowej wiedzy i rozwoju
- zdolność szybkiego uczenia się
- umiejętność analityczne
- spostrzegawczość i zwracanie uwagi na szczegóły pomijane przez innych
- nieszablonowe myślenie
- zdolność rozwiązywania konfliktów wśród innych
- empatia
- dobra pamięć
- biegła znajomość języka angielskiego

Wypowiedzi poszczególnych osób badanych na temat ich umiejętności i cech przydatnych w miejscu pracy:

- *Myślę, że **umiejętność skupiania się na zadaniu, staranność, myślę, że rzetelność, staram się wykonać jak najszybciej i jak najdokładniej jak mogę dane zadanie. Myślę, że też odnajduję się w porządkowaniu dokumentów, danych. Myślę, że też trochę praktyczność, też otwartość na ludzi.***
- *A wolontariat sam, to myślę, że na samym początku miałam już jakieś **doświadczenie z gliną.** I to było bardzo naturalne, żeby zacząć robić coś poważniejszego z nią. Myślę, że też w ogóle **moja kreatywna dusza** w pewnym sensie, myślę, że bardzo pomogła. Miałam pomysły na to właśnie, jak ta fundacja mogłaby wyglądać. I w ogóle myślę, że moim szefowym spodobało się to, że zrozumiałam na czym polega właśnie ta fundacja.*
- *Przede wszystkim **kreatywność, bardzo dobra pamięć, jeśli chodzi o różne zagadnienia techniczne. Mam bardzo dobrą pamięć chociażby do rysunków technicznych.** Potrafię, będąc gdzieś tam na wyjeździe **przywołać schemat, który nie jest prosty.** Wiedza, **wiedza właśnie z konkretnej tematyki, jaką się zajmuję. No i znajomość, dosyć biegła języka angielskiego.***

- *Ja usłyszałam od mojego szefa, co skłoniło go do tego, że mnie przyjął. Na pewno powiedział, że jest **to duży spokój we mnie i takie opanowanie**. To były główne czynniki i główne cechy, które spowodowały, że on zdecydował się przyjąć mnie.*
- *Znaczy wydaje mi się, że na pewno taka **sumienność** i to, że staram się po prostu wykonywać pracę najlepiej jak potrafię, że paradoksalnie uważam, że moje **umiejętności komunikacyjne** są dobre, ponieważ bardzo dużo nad tym pracowałam i cały czas pracuję. [...] Staram się odnaleźć w tej pracy właśnie to, co mnie interesuje, bo wiadomo, że to jest praca, w której też jest dużo biurokracji, robienia czynności rutynowych, które są dość nudne i monotonne, a ja **zawsze potrafię znaleźć albo sobie wymyślić coś, co po prostu mnie zajmuje, co mnie ekscytuje, co powoduje, że nie tracę tego zapалу** cały czas. [...] Staram się dbać o **dobrą współpracę, o relacje z innymi ludźmi**. Z perspektywy diagnozy widzę, jak te wysiłki odbiegają od tego, jak wygląda tak zwana norma i że często moje rozczarowania z tego wynikają, że ja inaczej tę kwestię postrzegam, ale niemniej po prostu się staram, zależy mi na tym, żeby z każdym być w takich poprawnych, pozytywnych relacjach. [...]*

*To właśnie to, że jestem **skrupulatna, że sprawdzam, że śledzę zmiany w przepisach**, że po prostu przez ten cały czas nie zdarzyło mi się popełnić jakichś kardynalnych błędów, położyć czegoś, chociaż mam problemy czasami z terminowością i myślę, że moja taka umiejętność, nawet nie wiedząc przez tyle lat, że jestem osobą w spektrum, ale **trochę dostosowania warunków pracy do siebie**, czyli to, że robię sobie więcej przerw, to, że przez 8 lat miałam zmniejszony wymiar etatu, o co sama poprosiłam. To, że dostosowuję sobie godziny pracy do siebie, oczywiście za zgodą pracodawcy. To, że np. kiedy czuję się źle, że biorę wolny dzień zamiast się tak jakby nadmiernie męczyć, czy po prostu zmuszać do pewnych rzeczy wbrew jakby swojemu stanowi psychofizycznemu. [...]*

*No i też po prostu wydaje mi się, że **tworzę też dobre relacje na zewnątrz właśnie z tymi klientami, bo ludzie bardzo dobrze mnie wspominają**, zawsze dostaję dużo podziękowań, że jestem taką osobą wspierającą, że **mam dużo wyrozumiałości, cierpliwości, że jestem pomocna**.*

- *[praca jako opiekun osób starszych] No Zespół Aspergera z pewnością do tego się przyczynił, bo to są raczej prace, które niewiele młodych osób właśnie, które mają jakieś życie towarzyskie i w ogóle życie rodzinne i tak dalej... Wydaje mi się, że właśnie to jest to, że ja właśnie mam trudności z tym współpracowaniem w grupie i tak dalej, i że to, że właśnie tak ta praca wygląda, że jest raczej spokojnie, że nie jest przebodźcowująca, że przy mojej nadwrażliwości sensorycznej ja daję przy niej radę, no i **ja tak też lubię rutynę**, lubię mieć plan dnia i tak dalej. **To tak samo te osoby z demencją, więc jest mi łatwo podążać tą rutyną i to właśnie jest trochę nawet ułatwienie chyba w tej pracy.***
- *No ja myślę, że ja obiektywnie wiem o tym, że ja mam dosyć **dobre kwalifikacje, bo ja skończyłam dwa kierunki studiów**. Na polonistyce napisałam doktorat, więc to zwyczajnie myślę, że robiło wrażenie. Doświadczenie moje jest też takie, że jest łatwiej się dostać z prywatnej szkoły do prywatnej niż z publicznej do prywatnej, może też to jakoś, że jakby ta specyfika kontaktu z rodzicem i w ogóle, że często jest tak, że dyrektorzy wybierają te osoby, które mają **doświadczenie** w tego typu szkole, więc może to mi pomogło. No i myślę, że **dobrą lekcję poprowadziłam. Potem dostałam bardzo tam, wie Pani, pozytywny feedback po tych zajęciach, to mi się udało.***
- *Wydaje mi się, że **kwestia bardzo technicznego, ułożonego umysłu**. Większość osób, tak jak przychodzi innych nawet na okres próbny, to zazwyczaj odpadają sami po dwóch tygodniach, bo mają dość patrzenia na ustawy i czytania, i myślą, że jak przyjdą do biura projektowego, to dostaną do projektowania wszystko, a to na początku jest powolny i mozolny proces uczenia się wszystkiego, no i ja z tym nie mam problemów, **ja nie mam problemów z***

czytaniem, ze skupieniem się na czytaniu, jak czegoś nie wiem, to znajduję podręcznik nawet ze studiów, sobie w jeden dzień usiądę i go przeczytam i jutro już będę próbował to robić. Jestem łatwy w obsłudze, nie trzeba mi dużo opowiadać, ja sam się dowiem i samemu zrobię nawet nie wiedząc, i to tak dokładnie mniej więcej działa.

- *Głównie umiejętności analityczne, zwracanie uwagi na szczegóły, których inni generalnie nie widzą, jakaś taka dokładność, bo przez to pisanie raportów przychodzi mi nie z jakimś wielkim bólem, tylko jestem w stanie zrobić to po prostu dokładnie. Kreatywność, pasja do tworzenia, bo częściowo też zajmuję się grafiką, social mediami i różnymi pobocznymi rzeczami. Nieszablonowe myślenie, potrafię znaleźć niestandardowe rozwiązania, kiedy inni mają problem, żeby wymyślić, co zrobić w danej sytuacji. Biegła znajomość języka angielskiego. Zachowywanie spokoju i rozsądku, zdolność do rozwiązywania konfliktów wśród innych, wywoływanie spokoju w innych, empatia i wyczuwanie, co w danym momencie jest komuś potrzebne i co mu pomoże, kiedy ma gorszy moment, który wpływa też na pracę. Chęć do ciągłego rozwoju i nauki z absolutnie każdej dziedziny, chcę wiedzieć jak najwięcej, a jak znajdę coś, co szczególnie mnie zaciekawia, to bardzo szybko się uczę, zdobywam wiedzę i umiejętności, co generalnie przydaje się w pracy, kiedy trzeba zrobić coś niestandardowego.*

Umiejętności i cechy przydatne w pracy, które posiadają osoby niepracujące

Osoby badane, które aktualnie nie mają pracy także powiedziały o swoich posiadanych umiejętnościach i cechach, które mogłyby być przydatne w miejscu pracy.

Także wśród tej grupy badawczej widoczna jest różnorodność umiejętności i cech. Można jednak zauważyć też takie, które się powtarzają.

Wymienione przez nie cechy i umiejętności:

- analityczne myślenie
- szukanie niekonwencjonalnych rozwiązań
- kreatywność
- umiejętność pisania
- umiejętność rysowania
- chęć nauki nowych rzeczy
- dokładność, skrupulatność
- ambicja
- fascynacja swoją pracą
- biegła znajomość języka angielskiego
- wysoka inteligencja
- umiejętność obsługi programów graficznych
- umiejętność obsługi komputera

Wypowiedzi poszczególnych osób badanych na temat ich umiejętności i cech przydatnych w miejscu pracy:

- *Jak ja siebie oceniam...? To znaczy jeśli chodzi o umiejętności to **analityczne myślenie, szukanie niekonwencjonalnych rozwiązań, kreatywność, umiejętność pisania, umiejętność rysowania.** To po prostu taka chęć uczenia się nowych rzeczy. Ciekawość bardzo duża, że jak mnie jakieś zagadnienie interesuje to potrafię długo siedzieć w Internecie i o tym czytać.*

- *No więc przede wszystkim **ogromna dokładność, ambicja, taka po prostu skrupulatność, fascynacja swoją pracą, że to nie jest tak, że mi jest wszystko jedno, czy ja odbębnię dany tekst, czy go nie odbębnię, ja czuję, że to jest jakby częścią mojego życia, to mi daje radość przede wszystkim. To jest takie poczucie, że ja jestem zaangażowana, przede wszystkim, ja jestem zaangażowana. Nie jestem trybikiem w maszynie, który przychodzi, żeby tylko wykonać, a potem siedzi i dokonuje zakupów w sklepach w godzinach pracy, no nie. Ja czuję, że ja się po prostu spełniam. Plus **dosyć dobre umiejętności pisania, biegły język angielski, przynajmniej z tego co się dowiaduję o sobie.** Od osób, które są natywnymi użytkownikami tego języka, chociaż ja o sobie mogę powiedzieć, że jestem bardzo wymagająca. [...] Więc no przede wszystkim **moją zaletą jest chęć do nauki, że nie ma czegoś takiego, że się boję lub, że jestem osobą leniwą, że na przykład jakby trzeba byłoby poznać jakiś nowy system, to bym powiedziała nie, bo ja nie umiem i ja nie chcę. Ja bym powiedziała dobrze, że nie umiem, chcę się tego nauczyć.*****
- *To jednocześnie wada i zaleta. **Posiadam podobno bardzo wysoki IQ.** Jednocześnie wada i zaleta dlatego, że jeżeli widzę coś nielogicznego, co mi każą zrobić, to się przeciwko temu buntuję. Bo każecie mi robić coś, co kompletnie nie ma sensu. Posiadam umiejętność **płynnej obsługi języka polskiego w formie pisanej.** W formie mówionej już gorzej, ale wiem, że w formie pisanej bywa to atutem. Posiadam względnie **dobrą umiejętność obsługi komputera i sprawność w nauce.** Posiadam jakieś tam **podstawowe umiejętności składu tekstu.** Posiadam podstawowe umiejętności **obsługi programów graficznych,** w tym profesjonalnych. Jakby ktoś mnie przyparł do muru i powiedział, że mnie rozstrzela, **jeśli nie zrobię profesjonalnych zdjęć produktu, to byłbym w stanie je zrobić.***

Motywacja do podnoszenia kwalifikacji wśród osób niepracujących

Uczestnicy badania, którzy aktualnie nie posiadają pracy zostali zapytani o to, czy są zmotywowani do tego, by podnosić swoje kwalifikacje. Wszystkie spośród osób badanych stwierdziły, że chciałyby podnieść swoje kwalifikacje.

Jedna z uczestniczek badania przyznała, że **chciałaby podnosić swoje kwalifikacje.** Wspomniała o odbytym **kursie języka migowego:** “No pewnie. Jeszcze chciałam przy okazji pochwalić Karkonoski Sejmik do spraw Osób z Niepełnosprawnościami. Bo tam bardzo taka pani mentorka, koordynatorka, jak powiedziała, na jaki kurs chcę iść. I to był kurs języka migowego. To znalazła jednego z najlepszych lektorów w Polsce. Powiedziała, że sama mogę sobie znaleźć jaka to szkoła i ona zadzwoni, skontaktuje się”.

Kolejna osoba uczestnicząca w badaniu przyznała, że **chce dalej podnosić swoje kwalifikacje,** aby znaleźć pracę. Stwierdziła, że nigdy się nie poddaje. Powiedziała, że pracuje aktualnie nad zdobywaniem jeszcze większej **wiedzy z języka angielskiego** i opowiedziała o swojej pasji z tym związanej: “Sama wykonuję tłumaczenie, to jest najbardziej fascynująca jazda w moim życiu. To jest najbardziej fascynująca jazda w momencie, kiedy mam do czynienia z tekstami, które napisane są w języku starszym niż ten nasz współczesny, ten angielski, który widzimy w mediach, w prasie, w telewizji, w jakimś tam CNN czy gdziekolwiek. To jest w ogóle fascynujące, bo ja widzę jak ten język się zmienia. I to, że ja na przykład wykonuję samodzielnie tłumaczenie, to jest po prostu fascynujące.”

Powiedziała także, że **chciałaby zdobyć wszelkie kwalifikacje, jakich wymagałby pracodawca:** "Wszystkie, które pracodawca by ode mnie wymagał. Jeśli pracodawca dany dałby mi szansę jakiejś pracy zdalnie, że mogłabym chociaż mieć płacone umowę, zlecenie."

Inny spośród uczestników również powiedział, że chce zdobywać nowe kwalifikacje, kiedy jego stan zdrowia mu na to pozwoli. Przyznał, że pracuje nad zdobyciem umiejętności programowania: "**Tak, jak najbardziej. W momencie, w którym dojdę ze swoim stanem zdrowia do ładu, mam taki plan.** Teraz gdzieś tam po zajęciach rzeźbię trochę **w nauce programowania.** Bardzo powoli, bo bardzo powoli, ale coś tam rzeźbię. No i trochę liczę na to, że finalnie uda mi się zdobyć kwalifikacje, które mi pozwolą na to, żeby jakąś sensowną pracę udało się zdobyć".

Dodał też, że **nie wie, czy to, że do tej pory nie udało mu się znaleźć pracy jest spowodowane niewystarczającymi kwalifikacjami, czy też wywieraniem złego wrażenia na rozmowach kwalifikacyjnych.**

Motywacja do pracy

Uczestnicy badania, którzy aktualnie posiadają pracę zostali zapytani o to, jaki jest główny powód, dla którego pracują. Osoby badane, które nie mają pracy zostały zapytane o to, czy chciałyby mieć pracę i dlaczego. Oraz o to, czy ich zdaniem warto pracować i dlaczego.

Motywacje do pracy osób pracujących

Osoby badane posiadające aktualnie pracę odpowiedziały na pytanie o to, jaki jest główny powód, dla którego pasują. Wszyscy uczestnicy badania wymienili jako powód chęć **zarobienia na swoje utrzymanie.** Część z nich wspomina o tym, że **gdyby nie potrzebowali pieniędzy, to chętnie robiliby inne rzeczy - oddawali się swoim pasjom lub działali charytatywnie** w schronisku. Wiele osób badanych powiedziało, że pracuje także dlatego, że nie chce bezczynności i **ma potrzebę rozwoju.** Wspomniane zostało także **poczucie misji w przypadku pracy, poprzez którą można nieść pomoc,** możliwość realizowania siebie, **poczucie satysfakcji, pasję do pracy,** którą wykonują. Niektórzy uczestnicy badania wspomnieli także o tym, że dzięki pracy mają kontakt z ludźmi. Wymieniona była także motywacja w postaci realizacji własnych marzeń.

Wypowiedzi poszczególnych uczestników na temat ich motywacji do pracy:

- *Powodów jest kilka. Przede wszystkim, **żeby zarobić na swoje utrzymanie. Żeby coś robić, co mi się podoba, co mnie interesuje po prostu.** Że pracuję w przyjaznym środowisku. Że mam jakiś określony cel i własny rozwój. I zdobywanie doświadczeń. Ostatnio pojawiła się w moim życiu **córeczka, więc teraz też utrzymanie rodziny, realizacja własnych planów, marzeń.** Przez to, to świadomość, że **żeby to osiągnąć, to muszę pracować, żeby uzyskać środki, odpowiednio zorganizować czas, żeby mieć też dla nich czas i żeby pracować.***
- *No to zaczęłam pracować **dla pieniędzy.** Bycie osobą dorosłą i **nieposiadanie swojego funduszu było bardzo niekomfortowe.** A w tym momencie, ja tam byłam przez rok nie dostając żadnych pieniędzy. Bo tam było po prostu super. Ale to też nie jest dla wszystkich, prawda? Bo ludzie potrzebują pieniędzy. Ja akurat z tatą miałam fajną umowę, że byleby coś robiła. Bo mój tata na szczęście rozumiał, że to nie do końca jest możliwe, żeby znaleźć dla mnie robotę. Na przykład na rok jakąś, byleby dostawać pieniądze, tylko właśnie tak. **I ja tam tworzę. Ja jestem kreatywną osobą. Ja uwielbiam tworzyć rzeczy i to po prostu sprawia, że jestem szczęśliwa.** I mam świetne szefowe. I w ogóle wszyscy, którzy tam pracują, czy chociażby się przewijają, są jakby moimi ludźmi. Że właśnie albo też są autystyczni, albo neuro różnorodni. I bardzo mi pasuje właśnie i ludzie, i też co tam robię.*

- Główny powód...? **Staram się być maksymalnie niezależny** i to mi się udaje. Druga rzecz, trzeba jakoś zarabiać na siebie, **na swoje hobby**. Trzeba coś robić, nie cierpię bezczynności i chyba konglomerat tych czynników. Absolutnie **nie chciałbym być osobą, która w jakiś sposób jest darmozjadem**. Dla mnie naturalne jest to, że każdy powinien jakoś pracować. W ogóle środków na życie chociażby. To chyba w głównej mierze, **żeby opłacić rachunki i kredyt za mieszkanie i tym podobne rzeczy. Wykarmić dziś koty**.
- Główny powód to chyba **finansowy. To będzie taki numer jeden. A drugi to, że ja czuję, że jeżeli nie mam pracy, to zaczynam się uwsteczniać. Stoję w miejscu, a wręcz się cofam**.
- Trudne pytanie wbrew pozorom, bo pierwsze co mi się nasunęło **to pracuję po to, żeby się utrzymać po prostu, żeby zarabiać pieniądze** i móc za coś być, **żeby być osobą samodzielną**, natomiast nie jest to cała prawda, na pewno jest to ważny czynnik, ale **dla mnie praca jest swego rodzaju misją, ja po prostu poprzez pracę realizuję pewne wartości, które są dla mnie ważne. Bo gdzieś tam od zawsze miałam taki pomysł, że chcę pomagać innym**, stąd też wybór takiego, a nie innego zawodu i gdzieś tam mam poczucie, że to co robię ma duży sens i rzeczywiście pomagam dużej ilości osób, pośrednio oczywiście, no bo to nie ja realizuję te programy czy te zadania, robią te organizacje, no ale jakby ja w tym pomagam, wspieram, inicjuję. Więc jakby mam poczucie, że ta praca ma sens i to jest dla mnie też ważne, że mam poczucie, że w wielu pracach takich mechanicznych ja bym się nie odnalazła, bo ja muszę mieć to poczucie sensu, że ja robię coś ważnego dla mnie i **że to służy komuś**, więc tak to widzę.
- **No muszę się utrzymać. No i to też chyba dobrze mieć jakieś relacje z ludźmi, wyjść, nie siedzieć cały czas w mieszkaniu, tylko to jest dla zdrowia psychicznego, wychodzić trochę i ta praca też jest tak, że mam jakieś tam interakcje z tymi ludźmi.**
- **No oczywiście też są takie pragmatyczne przyczyny, no muszę zarobić, mieszkam sama, no i muszę się utrzymać, więc to jest ważny aspekt, ale myślę, że nie tylko, bo ja też na ten moment nie mam swojej rodziny i też sądzę, że raczej tak zostanie, tak jak myślę gdzieś o sobie, o swoich potrzebach i swoich możliwościach, więc praca jest też dla mnie takim miejscem, gdzie ja się mogę jakoś realizować i ona mi daje jakieś poczucie sensu i poczucie satysfakcji. No i potrafi być przyjemna, tak jak się gdzieś borykałam przez lata z różnymi, zresztą do tej pory, z różnymi wątpliwościami, czy niską samooceną, to mam wrażenie, że szkoła jest takim jedynym miejscem, gdzie ja czasami nie potrzebuję feedbacku w takim znaczeniu, że wiem, że dobrze poszło, że wychodzę z lekcji, myślę tak, to była dobra lekcja. Nie potrzebuję z zewnątrz tego potwierdzenia.**
- **Żeby mieć za co żyć, ale najchętniej gdybym był piękny i bogaty, to bym sobie znalazł pracę w jakimś wolontariacie i najchętniej pomagałbym w schronisku.** To byłaby praca, która byłaby czysto szczęśliwa i spełniająca, ale póki nie jestem bogaty, ale jeszcze piękny, no to wolę jednak pracę, gdzie się da zarobić na tyle, żeby i nie czuć się w tej pracy jednocześnie źle. I zarobić na mniej lub bardziej godne życie.
- **No w zasadzie powody są dwa jednocześnie. Ten najprostszy, najbardziej przyziemny jest taki, że generalnie egzystencja na tym świecie kosztuje i jeśli nie ma się pieniędzy, to się umiera.** Więc to jest główny powód. Drugi powód jest taki, że **ja generalnie chcę coś robić i dużo różnych rzeczy mnie interesuje i nie chcę siedzieć i patrzeć się w ścianę.** Jednocześnie jakby z tego pierwszego powodu to część tych rzeczy musi być w formie pracy zarobkowej, a nie tylko w formie jakiegoś działania, nie wiem, jako hobby czy w jakiejś formie charytatywnej czy cokolwiek. No więc generalnie chcę coś robić, czy to musi być praca... Gdyby nie trzeba było zarabiać, to byłoby mi wszystko jedno, ale na pewno nie chcę siedzieć bezczynnie i nic nie robić. No tak jakby cały czas powracamy do tego, że życie kosztuje.

Motywacje do pracy osób niepracujących

Osoby badane, które aktualnie nie posiadają pracy zostały zapytane o to, czy chciałyby mieć pracę oraz o to, czy ich zdaniem warto pracować i z jakich powodów.

CHĘĆ PODJĘCIA PRACY

Wszystkie osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie nie posiadają pracy przyznały, że chciałyby pracować.

Wspomnianym przez wszystkich uczestników badania powodem, dla którego chcieliby pracować były **kwestie finansowe.**

Uczestnicy badania mówili o konieczności przetrwania. Wspominali o **braku środków na mieszkanie, wyżywienie, podstawowe leki i ubezpieczenia zdrowotnego. Mówili o grożącej im bezdomności i braku zdolności poradzenia sobie bez wsparcia rodziców:**

- “Marzę o tym, żeby mieć umowę o pracę, bo to jest już marzenie największe. Ale choćby **taka praca, która by mi umożliwiła posiadanie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. Bo jeśli ja mam te różne somatyczne schorzenia współistniejące, to dla mnie opłacenie samodzielnie w NFZ tego ubezpieczenia to jest chyba teraz 600 zł. To jest dla mnie poza możliwościami takiej sumy.** To musiałabym na umowie o dzieło tak naprawdę dużo zarabiać, żeby przede wszystkim opłacić podstawową czynsz, podstawową żywność. Tak jak mówię, że nawet na fryzjera mnie też nie stać. No, w tym momencie się nie utrzymuję w ogóle. Dlatego, że w tym momencie, **gdyby nie moja mama, która ma emeryturę, prawdopodobnie byłabym osobą bezdomną.**”
- “Wiem, że praca jest konieczna w obecnych realiach, żeby być w stanie przetrwać, bo inaczej... Teoretycznie da się. Niemcy mają na przykład bardzo dobre projekty pomocy bezdomnym i na przykład **w Niemczech da się całkiem dobrze funkcjonować bez domu. Wiem, bo znamy, swoją drogą też autystyk, który się poddał, mieszka w melinie w Niemczech.**”

Osoby badane zwracały uwagę na **konieczność pracy zarobkowej w celu przetrwania** i dzieliły się swoimi spostrzeżeniami na temat świata. Podkreślały, że **są zmuszone do tego, aby zarabiać przez realia na świecie:**

- “To nie tyle jest chęć, co muszę. Nie jest tak, że koncept spędzania x godzin w ciągu dnia na zajęciu, które niekoniecznie sprawia mi jakkolwiek przyjemność, w zamian za magiczne papierki, które pozwolą mi przetrwać na świecie, jest czymś, co mam ochotę robić. No ale ponownie jest to rzecz konieczna do przetrwania w obecnych realiach, bo nie jest tak, że przebywając w przestrzeni miejskiej, bez możliwości natychmiastowej teleportacji do przestrzeni, w której jestem w stanie funkcjonować z tego, co jest dookoła mnie, mam inną możliwość. To jest **albo praca, albo bezdomność** i trudniejsze warunki życia, albo prośba o pomoc do wszystkich dookoła. Opcje wyczerpane.”

Jeden z uczestników badania podkreślił to, że **przypuszcza, że nie każdy musi mierzyć się z tak dużym zmęczeniem i bólem po pracy jak on i że nie każdy czuje się tak nieszczęśliwy jak on:**

- “Wiem, z czego wynika idea pracy za pieniądze. Nie jest tak, że tego nie rozumiem, natomiast... Inaczej. Nie rozumiem, jeżeli wszyscy poza mną czują się tak samo nieszczęśliwi i umieszczeni w roli pracownika. Bo jeżeli to faktycznie jest tak, jak niektórzy opowiadają, że no przecież to każdy ma tak, że nie ma na nic sił po pracy, i po prostu trzeba się zmusić do

tę, żeby robić inne rzeczy, a ja widzę po sobie, że ja wracam do domu, znaczy wracam do domu, tylko wylogowuję się po pracy i wszystko mnie boli, mimo że nie powinienem być tak fizycznie zmęczony. I później odsypiam przez cały weekend, bo przez sześć godzin pisałem maile, no kurcze. **Jest mi trudno wyobrazić sobie, że te wszystkie, nie wiem, centra handlowe dalej byłyby tak pełne, gdyby każdy tak miał.**"

Wspominały, że zależy im na tym, żeby czymś się zajmować, podążać za zainteresowaniami czy pasją, ale że niekoniecznie na formie zarobkowej:

- Patrząc po sobie, **jestem dużo szczęśliwszą osobą w momencie, w którym zamiast na pracę mogę poświęcić posiadaną energię na rzeczy, które sprawiają, że jestem szczęśliwa.**

Inną poruszoną kwestią była niezależność. Jedna z osób badanych wspominała o tym, że **ma poczucie bycia obciążeniem dla rodziców**: "Pierwsza rzecz to jest poczucie takiej odpowiedzialności, ponieważ nawet jeśli się nie chce wyprowadzać od mamy na razie, no to po prostu chciałabym mieć własne pieniądze, nie być po prostu obciążeniem dla moich rodziców."

Prócz tego, wymieniana była chęć **niesienia pomocy innym oraz chęć bycia potrzebnym**.

Kolejnym powodem, o którym wspomniała jedna z uczestniczek badania była **potrzeba rutyny, oddzielenia czasu wolnego od czasu pracy oraz chęć bycia częścią społeczeństwa**: "Ja mam potrzebę takiej rutyny, bo ja mam i autyzm i ADHD i ja po prostu nie mam takiej rutyny, tak jak wcześniej było, że chodziłam do szkoły, potem chodziłam na studia. A teraz to nie mam gdzie chodzić i po prostu nie mam skąd wracać. I nawet żeby sobie ponarzekać, że <o, ale się zmęczyłam, ale się na mnie uwzięli>. Ale potem jest już czas wolny i wiem, że ma być wolny i wiem, że po prostu nie mam go marnować na zamartwianie się i na bycie mentalnie jeszcze w szkole, czy w pracy, czy gdziekolwiek. Jak patrzę na moich rówieśników, nie chcę być gorsza w tym sensie i jeszcze jeśli chodzi o tę moją działalność samorzeczniczą, to ja się czuję trochę hipokrytką, jak mówię, że osoby w spektrum mogą pracować, a sama nie pracuję."

POWODY, DLA KTÓRYCH WARTO PRACOWAĆ

Wspomnianym przez wszystkich niepracujących uczestników badania powodem, dla którego warto pracować były **kwestie finansowe**.

Jedna z osób badanych stwierdziła, że nie ma innego powodu, dla którego warto pracować niż pieniądze. Powody, dla których jej zdaniem warto to: **"Żeby mieć na chleb. I żeby móc opłacić dach nad głową. Przetrawienie. Dach nad głową, podstawowe wyżywienie i leki."**

Inna uczestniczka powiedziała: **"Warto pracować, żeby żyć."**

Inna z osób badanych przyznała, że **negatywne doświadczenia z poprzednich miejsc pracy nauczyły ją walczyć o swoje**: "Nawet te moje trudne doświadczenia z różnych prac czegoś mnie nauczyły. Nauczyły mnie walczyć o swoje. I mimo to, nawet jak mnie przykra sytuacja spotykała, to po prostu cieszyłam się, że próbowałam. Chociaż naprawdę było trudno."

Satysfakcja z pracy

Uczestnicy badania posiadający pracę zostali zapytani o różne kwestie związane z osiąganą przez nich satysfakcją z wykonywanej pracy. Odpowiedzieli na pytania o to, czy lubią swoją pracę, czy osiągają z niej satysfakcję, z jakich powodów są zadowoleni, a z jakich niezadowoleni. Opowiedzieli także o tym, czy ich obowiązki w pracy odpowiadają ich umiejętnościom i zainteresowaniom.

“CZY LUBISZ SWOJĄ PRACĘ?”

Uczestnicy badania zostali zapytani o to, czy lubią swoją pracę. Wypowiedzi osób badanych były różne. Część z nich przyznała, że lubi swoją pracę, część stwierdziła, że jej nie lubi, a część była nastawiona bardziej neutralnie - stwierdzili, że lubią swoją pracę, ale nie wszystkie elementy ich pracy im odpowiadają.

Część osób podkreśliła także, że **nie jest to praca ich marzeń, ani coś, czym się pasjonują, ale generalnie mają pozytywny stosunek do swojej pracy mimo jej wad.**

Powody, dla których uczestnicy badania lubią swoją pracę:

- dobra atmosfera w pracy
- lubiane osoby w pracy
- dobre zarobki
- możliwość działania kreatywnego i tworzenia
- możliwość robienia czegoś zgodnego z zainteresowaniami
- możliwość działania na rzecz społeczeństwa
- możliwość poznawania nowych miejsc
- możliwość poznawania nowych ludzi
- logistyczno-organizacyjne kwestie
- satysfakcja z niesienia pomocy innym
- brak hałasu
- miejsce, w którym można odpocząć w ciszy i odosobnieniu
- praca opierająca się na robieniu czegoś zgodnie z konkretnymi wytycznymi

Powody, dla których uczestnicy nie lubią swojej pracy:

- wypalenie zawodowe
- zła atmosfera w pracy
- poczucie przygnębienia z powodu pracy

Kwestie, które zmieniliby w swoim miejscu pracy uczestnicy, którzy generalnie przyznali, że lubią swoją pracę:

- brak możliwości rozwoju
- zła atmosfera w pracy
- konieczność ciągłych zmian
- zbyt duże natężenie kontaktów z ludźmi

Wybrane wypowiedzi poszczególnych uczestników w tym temacie zaprezentowane są poniżej.

Pozytywny stosunek do pracy:

- **Lubię to, że jest po prostu fajna atmosfera, fajni ludzie tam pracują, dużo się dzieje. No i de facto też po prostu pensja jest przyzwoita, chociaż można może by więcej, ale to rozumiem, że po prostu są czynniki, na które nie mam wpływu.**
- **Uwielbiam. To przez ludzi i przez to, że mogę jakby kreatywnie się... Że mogę po prostu tworzyć.**
- **Ja generalnie lubię swoją pracę, bo jest to coś, co po części mnie interesuje. Mogę się skupić na analizowaniu danych, co jest dla mnie czymś, co lubię robić. Jednocześnie jest to coś powiązanego z projektami społecznymi, więc mam takie małe chociaż poczucie, że pisząc**

szczegółowo i dokładnie raport z przeprowadzonych badań, **jestem w stanie uwzględnić potrzeby i problemy danej grupy społecznej**, o której mówią jej przedstawiciele. Jestem w stanie poprzez to opisać te zjawiska na podstawie wypowiedzi samych osób, czy też analizowania dostępnych danych oprócz tego i napisać rekomendacje na tej podstawie i **mieć nadzieję, że być może jakimś cudem jakaś część tych rekomendacji będzie możliwa do wdrożenia**.

Negatywny stosunek do pracy:

- **Na początku bardzo ją lubiłem. Obecnie chodzę tam jak na skazanie.** Nie lubię jej, źle się w niej czuję i **wracam przygnębiony z niej**. Czuję to, co nazywają wypaleniem zawodowym. Po prostu mam już dosyć i nie radzę sobie czasami z tym.

Pozytywne aspekty pracy wśród osób, które przyznały, że nie wszystkie elementy swojej pracy lubią:

- *Też to [że mogę odwiedzać różne miejsca]. Poznawać tych ludzi różnych, tak jak teraz w Holandii, to mam głównie styczność z Holendrami, czyli z innych kultur, można powiedzieć, z innych krajów. No to **satisfakcja, że się tym ludziom pomaga**. No i są **dobrze dochody** dosyć, lepsze niż praca w opiece w Polsce, jest różnica jednak w zarobkach.*
- *Szkoła też jakoś, **tak sobie myślę teraz o swoich potrzebach, że to jest bardzo sprzyjająca szkoła dla autysty**, bo są bardzo małe klasy, znaczy największa klasa, którą uczę ma osiemnaścioro uczniów, a najmniejsza ma dwanaścioro, więc to jest duży komfort, jest spokój, nie ma problemów z dyscypliną, nie ma w szkole dużego hałasu.*
- ***Lubię ją do momentu, kiedy nie ma interakcji z urzędnikami, klientami i tak dalej, bo wszystko co robię opiera się na ustawach, na prawach, na kodeksie, ustawie kolejnej, gdzie wszystko jest po kolei wypisane, jakie są wytyczne, jak to ma wyglądać, jak to trzeba zrobić i ta część jest fajna.** Nawet jak dostaję do zrobienia coś, czego nie robiłem, no to otwieram ustawę i wiem gdzie to znaleźć i po kolei wszystko będzie na spokojnie. Ta część jest tą, którą lubię. **Tak samo wszelkie rysowania w programach graficznych.** Znowuż jestem tylko ja, myszka, komputer i to idzie sprawnie.*

Negatywne aspekty pracy wśród uczestników, którzy przyznali, że nie wszystkie elementy swojej pracy lubią:

- ***Te wyjazdy są dosyć męczące, te zmiany tych rzeczywistości, że raz jestem tam, raz jestem tu.** I to za każdym razem to zajmuje trochę czasu, to przestawienie się, to jest takie trochę męczące. To zawsze każdy jest ten stresik, **tak już tydzień przed już zaczęłam mieć taki stresik**, już zaczęłam rozmyślać o tym wyjeździe, już nie potrafię się skupić jakby na swoim życiu bieżącym, tylko już jestem głową tam na tym wyjeździe.*
- ***Bo zawsze dopóki mówię ja, jest całkiem spoko, dzięki czemu wszystkie targi, tak jak mówiłem, jakieś wyjazdy nawet zagraniczne są w porządku**, bo zazwyczaj mam jakiś mały wykład albo po prostu wszyscy przychodzą i zadają to samo pytanie, na które odpowiadam **10 razy dziennie, ale nie ma głębszej rozmowy, nikt ode mnie nie wymaga czegoś i tak dalej**, a w momencie **jak się dzwoni do urzędnika, ten urzędnik ani nie wiadomo, czy on wie, czy on nie wie, co on chce, ani co ja od niego chcę**, bo dzwonię się spytać, czy ja w ogóle mogę z nim porozmawiać i potem się tydzień z nim umawiam, bo on teraz nie może, a potem coś, a potem dzwonię za tydzień, bo zadzwonię dopiero wtedy, kiedy powie, a nie za dwa dni, jak tu robią inni i się dowiaduję, że to jednak nie z nim mam rozmawiać, i daje mi numer do kogoś innego, no i tu już jest frustracja pod sufit, no mniej więcej, nawet z klientami jest*

podobnie, bo oni tak samo, nie wiedzą, co chcą, a jak coś chcą, to nie potrafią powiedzieć co, a jak się im zrobi, to im się nie podoba i tak w kółko, i to jest męczące i frustrujące.

- *No tak, lubię swoją pracę, aczkolwiek te okoliczności, z którymi się mierzę od zeszłego roku sprawiają, że jest mi bardzo trudno i jakby **lubię pracę w sensie merytorycznie to co robię, natomiast nie lubię tego miejsca**, po prostu bardzo jest mi tam źle w tym momencie.*
- *Generalnie ją lubię. Nie jest to praca gdzieś tam z zakresu moich marzeń, ale **pod kątem rozwojowym mogłaby być trochę bardziej wymagająca. Natomiast pod kątem takim logistyczno-organizacyjnym jest naprawdę w porządku**. Także pod tym kątem bardzo mi się podoba.*

SATYSFAKCJA Z WYKONYWANEJ PRACY

Uczestnicy badania, którzy posiadają pracę zostali zapytani o to, czy odczuwają satysfakcję z wykonywanej pracy. Część z nich powiedziała, że ich praca jest dla nich satysfakcjonująca, a część stwierdziła, że nie jest.

Powody, dla których uczestnicy badania doświadczają satysfakcji w pracy:

- widoczny efekt końcowy pracy
- pozytywna informacja zwrotna
- fizyczny, materialny efekt pracy
- samodzielne stworzenie czegoś
- podziękowania ludzi
- możliwość rozwoju
- zadowolenie osoby, której się pomaga
- możliwość niesienia pomocy innym

Powody, dla których uczestnicy badania nie odczuwają satysfakcji z wykonywanej pracy:

- brak widocznych efektów pracy
- brak poczucia sensu wykonywanej pracy
- poczucie robienia czegoś na siłę
- mała liczba klientów w firmie
- poczucie bycia niedocenianym
- brak awansu przez kilkanaście lat
- złe traktowanie przez przełożonego i współpracowników
- brak jasnej komunikacji i szczerości wśród przełożonych i współpracowników
- dyskryminacja i mobbing
- brak szanowania potrzeb
- zbyt dużo kontaktu z ludźmi
- brak rozwoju
- poczucie marnowania czasu

Poniżej znajduje się opis sytuacji poszczególnych uczestników badania.

SYTUACJA OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników stwierdził, że **odczuwa satysfakcję ze swojej pracy, jednak chciałby wykonywać więcej obowiązków**. Dodał, że najbardziej cieszy go **efekt końcowy i pozytywna informacja zwrotna**: "Myślę, że efekt końcowy. Że jak zauważę lub ktoś mi wskaże, że jakiś jest błąd, to po prostu czuję, że powinienem się lepiej postarać i lepiej wykonywać tę pracę. Jednakże jak otrzymuję

pozytywną informację zwrotną to wzrasta mi pewność siebie i po prostu staram się właśnie, żeby wykonywać coraz lepiej swoją pracę.”

SYTUACJA OSOBY DRUGIEJ

Kolejna uczestniczka badania powiedziała, że największą satysfakcją sprawia jej **możliwość stworzenia fizycznego produktu**: “Widać fizyczne efekty. W sensie pierwszy raz, gdy zrobiłam swoje własne rzeczy z gliny od zera do końca. I zostały wyciągnięte z pieca jeszcze ciepłe miseczki, kubeczki itd. i mogłam je dotknąć. **To było bardzo satysfakcjonujące, że stworzyłam coś właśnie fizycznego z tak naprawdę takiej masy.** I bardzo szybko właśnie moje prace się też sprzedały, więc to też bardzo szybko. Właśnie na początku jak pracowałam, znaczy byłam na wolontariacie i nie dostawałam wynagrodzenia, to te moje rzeczy, które tworzyłam od zera, zostały sprzedane i te pieniądze trafiały do mnie. I pomimo, że to nie były jakieś duże pieniądze, **to bardzo się nimi cieszyłam, bo to było coś stuprocentowo mojego.** Gdy, nie wiem, jak się pracuje za kasą i się dostaje pieniądze za pracę taką, to tak, dostaje się za pracę fizyczną, ale nie ma się tych rzeczy, które się stworzyło i mnie to bardzo zauroczyło.”

SYTUACJA OSOBY TRZECIEJ

Kolejna osoba badana stwierdziła, że **nie odczuwa satysfakcji i że ma wątpliwości co do sensu swojej pracy**. Stwierdziła, że **to, co by pomogło odczuwać jej satysfakcję to byłyby widoczne efekty pracy**: “Może jeżeli byłyby widoczne jakieś wyniki tej pracy, bo w tej chwili to niestety w tej firmie panuje trochę taki trochę marazm, brak jakichś zamówień i robimy różne rzeczy na siłę. Gdyby to rzeczywiście z powrotem zaczęło działać tak, jak działało kiedyś, może tak. Po prostu nie widzę efektów swojej pracy za bardzo nawet. Kiedyś to wyglądało inaczej, teraz to robimy różne rzeczy, bo robimy, bo trzeba to się godziną wypełnić.”

SYTUACJA OSOBY CZWARTEJ

Stwierdziła, że odczuwa satysfakcję ze względu na to, co udało jej się osiągnąć i ze względu na ciągły rozwój: “Ja też jestem na takim etapie rozwoju, bo nie ukrywam, że jeżeli chodzi o pracę zawodową, to ja miałam bardzo różne sytuacje. Byłam też i na rencie przez wiele lat i w ogóle nie pracowałam. Także na ten moment i właściwie w tej konfiguracji, w jakiej teraz jestem, mogę powiedzieć, że **jestem i zadowolona z tego, co osiągnęłam, i to, że się dalej rozwijam, i to, że ja przede wszystkim zaczęłam troszeczkę inaczej ze sobą postępować i na siebie patrzeć.** Dzięki temu mam wrażenie, że **łatwiej mi się funkcjonuje z ludźmi. Ludzie też na mnie inaczej patrzą. Gdzieś zaczęłam się wyzywać takiej roszczeniowości z uwagi na moje problemy i to spowodowało, że ten rozwój zawodowy i bycie z ludźmi jest u mnie w tej chwili na zupełnie innym poziomie niż było ileś lat temu.**”

SYTUACJA OSOBY PIĄTEJ

Kolejna osoba badana stwierdziła, że osiąga satysfakcję **kiedy uda się jej zrealizować cele oraz kiedy słyszy podziękowania od ludzi, którym pomogła**: “Znaczy tak, osiągam satysfakcję, kiedy udaje mi się pewne cele zrealizować np. właśnie jeżeli podejmuję jakąś inicjatywę np. jedną z inicjatyw to była taka kampania społeczna Tydzień Małżeństwa. To się udaje od siedmiu lat właściwie realizować nawet bez takiego dużego wsparcia ze strony przełożonych i po prostu daje to ludziom możliwość udziału i mam jakieś takie dobre informacje zwrotne. Było sporo takich rzeczy właśnie, które się udało zrobić i właśnie te podziękowania ludzi, taka serdeczność też ze strony osób z zewnątrz, które widzę, że doceniają mój wysiłek.”

Dodała, że jednak czuje się **niedoceniona w pracy, ze względu na brak awansu i niskie zarobki**. Opowiedziała **o sytuacji, w której doświadczyła dyskryminacji**: “Natomiast jeżeli chodzi o taką **satysfakcję wewnętrzną, czyli bycie docenionym to bardzo się czuję niedoceniona** i nie mam tej

satysfakcji dlatego, że proszę sobie wyobrazić, że **przez 16 lat ja nie dostałam awansu**. Mimo, że on mi się należał w takim sensie, że nawet w regulaminie pracy nie ma mowy o jakichś specjalnych osiągnięciach, po prostu wystarczy staż pracy i w wielu innych wydziałach ludzie po prostu dostają jak to się mówi z automatu ten awans, a ja go nie dostałam. I to było m.in. powodem dlaczego w ubiegłym roku **złożyłam skargę** na moje przełożone, m.in. w tym temacie, że ten awans mi obiecywano, jakby było do tego wiele przesłanek, nawet miałam to na piśmie po prostu, bo w ocenie pracowniczej moja bezpośrednia przełożona napisała, że nie widzi przeszkód, żeby mnie awansować i ja tego awansu nie dostałam. Podobnie **jeżeli chodzi o wynagrodzenie, o dodatki, uważam, że jestem po prostu osobą poszkodowaną**, że mówi mi się, że inne osoby bardziej zasługiwały, że nie teraz, że później. A ja przynajmniej do tego czasu, kiedy właśnie się rozegrały te wydarzenia, **byłam ufna, jeżeli coś mi się mówi, obiecuje, to ja w to wierzę i czekam, i czekam, i czekam i się nie doczekałam**. Więc od tej strony można powiedzieć, że **jestem bardzo sfrustrowana i jest mi bardzo przykro, że zostałam w ten sposób potraktowana**. Myślę niestety, że **będąc osobą właśnie w spektrum autyzmu, ja bym to podciągnęła pod dyskryminację, bo właśnie nie jestem osobą, która umie w jakiś taki sposób zaważać o siebie, czy właśnie egzekwować to, że jak można komuś obiecywać i go tak zwodzić przez wiele lat, że ja tego nie potrafię i że jestem osobą, którą łatwo w ten sposób po prostu pozbawić pewnych przywilejów czy dóbr**, czy jak to powiedzieć, zasobów, wykręcając się sianem tak naprawdę, bo te argumenty są, jak się potem pomyśli, to są śmieszne. Więc tak to wygląda. No efekt [skargi] był skandaliczny, dlatego że powołana **policja na sprawdzenie zachowań niepożądanych stwierdziła, że nie doszło do żadnej dyskryminacji ani nadużycia władzy, ani mobbingu**. **Natomiast zachowania, które ja przejawiam według tej komisji naruszają zasady życia społecznego, etyki i tak dalej i tak dalej**. Nie dowiedziałam się jakie to zachowania, ponieważ te zachowania zostały zapisane w **tajnym protokole**, którego ja nie otrzymałam do wglądu jako strona postępowania. **I w konsekwencji tego postępowania ja zostałam ukarana upomnieniem za kompletnie absurdalne zarzuty**. Na przykład rażące zaniedbanie, jeżeli chodzi o dokumenty, o właśnie zakłócanie spokoju i porządku, jakieś niewłaściwe zachowania wobec przełożonych współpracowników i klientów, no po prostu coś niewyobrażalnego. Zresztą **byłam w ogóle straszona zwolnieniem**, że powinni mnie zwolnić, no ale tylko mi dadzą to upomnienie. **Ja złożyłam sprzeciw wobec tego upomnienia, ponieważ ono prawnie nawet było wadliwe i ten sprzeciw też nie został uznany i złożyłam pozew do sądu, także czekam w tej chwili na sprawę w sądzie o uchylenie tej kary**, a być może jeżeli starczy mi sił i środków finansowych, no będę po prostu zakładać sprawę o dyskryminację, bo po prostu to w jaki sposób zostałam potraktowana jest skandaliczne według mnie, tak to widzę. No i **nie otrzymałam żadnego wsparcia, bo jakby przedmiotem też oprócz tej kwestii awansu było to, że zostałam przeniesiona z pokoju dwuosobowego po cichej stronie budynku do pokoju trzyosobowego przy wiadukcie kolejowym i tam w tej chwili pracuję**.”

SYTUACJA OSOBY SZÓSTEJ

Kolejna osoba wspomniała, że satysfakcję dają jej **dobre zarobki oraz poczucie spełnienia ze względu na możliwość pomocy innym**.

SYTUACJA OSOBY SIÓDMEJ

Kolejna osoba stwierdziła, że odczuwa satysfakcję ze swojej pracy, **kiedy dostaje pozytywny feedback**.

SYTUACJA OSOBY ÓSMEJ

Kolejny uczestnik badania stwierdził, że odczuwa satysfakcję z pracy w 80%. To, co mu przeszkadza to zbyt dużo kontaktu z innymi i zmienność prawa w Polsce: **“To jest przede wszystkim to, że jest po pierwsze dużo kontaktu jednak z ludźmi, zwłaszcza z tymi, których nie znam, a po drugie zmienność prawa w Polsce**. Czasami dwa razy w roku zmienia się jakaś ustawa i przeczytać raz w roku ustawę jest spoko, ale trzy razy to już znowu frustracja, jeszcze ludzie dzwonią, bo klient coś usłyszał, czy coś

się zmieniło, a ja nawet jeszcze nie wiem, bo nawet tego nie widziałem i wszystko się sprowadza, że wtedy i tak występuje więcej kontaktów z ludźmi.”

SYTUACJA OSOBY DZIEWIĄTEJ

Kolejna spośród osób badanych stwierdziła, że odczuwa satysfakcję ze względu na możliwość działania na rzecz społeczeństwa. **“Takie poczucie, że mogę mieć chociaż jakikolwiek wpływ na sytuację osób wykluczonych społecznie, więc jakieś takie poczucie misji. I to, że mogę wykonywać coś, co jest analityczne i analizować dane zgromadzone.”** Dodała, że jest zadowolona ze względu na pracę z domu w dowolnych godzinach.

Opowiedziała też o satysfakcji w poprzednich miejscach pracy. Stwierdziła, że **gdy pracowała w obsłudze klienta nie była zadowolona. Dodała, że na stażu jako copywriter także nie odczuwała satysfakcji ze względu na brak rozwoju, a w pracy na stanowisku fotografa nieruchomości odczuwała satysfakcję z tego, co robi, gdyż było to jej pasją, jednak czuła się źle traktowana ze względu na warunki pracy: “Jeśli chodzi o poprzednie prace, to w przypadku jakiegokolwiek obsługi klienta nie byłam zadowolona z pracy. [...] Ale generalnie zdecydowanie obsługa klienta nie sprawiała mi ani radości, ani satysfakcji, tylko była kompletnie wyczerpująca. [...] W innych pracach też np. na stażu jako copywriter byłam dość szybko niezadowolona, dlatego że miałam dalej wykonywać dokładnie to samo i to z mojej perspektywy było dość bez sensu.** Bo za każdym razem mam mechanicznie stworzyć dokładnie to samo, tzn. grafikę i jedno zdanie napisane w schematyczny sposób. Więc mnie to po prostu dobijało, że w żaden sposób nie mogę rozwijać i w żaden sposób nic to nie wnosi, że to mi nie odpowiadało. [...] **Podobała mi się generalnie bardzo praca jako fotograf nieruchomości sama w sobie, to jak wykonywałam zdjęcia to było super, bo mam licencjat z fotografii i jest to moja pasja. Natomiast warunki tej pracy bardzo mi się nie podobały, bo na przykład o godzinie północy dostawałam smsa, że następnego dnia rano o siódmej mam być gdzieś tam.** Więc musiałam wstać w sumie o piątej, żeby dotrzeć, **więc samo w sobie traktowanie mnie jako pracownika bardzo mi się nie podobało** i to w sumie było przeokropne. Ale samo wykonywanie zajęć mi się podobało, no bo jest to jakieś moje zainteresowanie.”

STOPIEŃ POKRYWANIA SIĘ OBOWIĄZKÓW Z UMIEJĘTNOŚCIAMI I ZAINTERESOWANIAM

Uczestnicy badania zostali zapytani o to, czy wykonywane przez nich obowiązki w pracy odpowiadają im zainteresowaniom oraz umiejętnościom. Część uczestników stwierdziło, że ich praca odpowiada ich kompetencjom i zainteresowaniom. Niektórzy przyznali, że odpowiada jedynie częściowo. Jedna z uczestniczek badania stwierdziła, że jej praca pokrywa się z jej zainteresowaniami jedynie w małym stopniu, podkreślając, że nie jest jej pasją. Osoby badane opowiedziały o czynnikach, które na to wpływają.

SYTUACJA OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników badania stwierdził, że jego zadania odpowiadają jego zainteresowaniom i umiejętnościom. Dodał jednak, że **chciałby móc wykonywać też inne, bardziej skomplikowane obowiązki ze względu na potrzebę rozwoju: “Myślę, że tak. Chociaż mam poczucie, że mógłbym wykonywać też inne obowiązki. Ale to jak mówię, po prostu myślę, że te obowiązki tak stopniowo można by było mi przekazać, żeby też tych obowiązków nie było za dużo, żebym mógł po prostu wykonywać je bez problemu. Tak na przykład jeśli o wprowadzeniu danych, też po prostu takie inne, takie bardziej skomplikowane rzeczy na przykład mógłbym wprowadzać. Czy też po prostu ogólnie tak, jeśli by była potrzeba to mógłbym próbować, nie wiem, odciążyć pracowników, którzy mają dużo po prostu pracy w danych gorących okresach, żeby móc ich wspomóc po prostu. No wcześniej też**

takie przedszkole jakby, żebym nie popełniał błędów po prostu. Myślę, że [chciałbym wykonywać] trudniejsze [zadania]. Myślę, że w tym kierunku, że trudniejsze, żeby po prostu poprzez nie móc się rozwijać.”

SYTUACJA OSOBY DRUGIEJ

Kolejna z osób badanych stwierdziła, że jej **praca odpowiada jej zainteresowaniom. Dodała, że jest zadowolona z tego, że ma szansę nauki w praktyce nowych umiejętności oraz z otwartego podejścia do jej pracy:** “Zainteresowaniom zdecydowanie tak. Czasami jestem przez szefową wrzucana na głęboką wodę i totalnie nie mam pojęcia co robię, więc nie do końca zawsze mam doświadczenie. Ale moja szefowa jest zdania takiego, że po pierwsze najlepiej nauczę się na faktycznie robieniu w praktyce, że też nie chce mnie uczyć tylko i wyłącznie dlatego, że nie chce żebym powtarzała po niej, bo wie, że mogę znaleźć swój własny sposób na zrobienie jakiejś rzeczy. Więc często jak mi nie przedstawia nowej rzeczy, ja nie mam pojęcia nic o niej i po prostu próbuję to zrobić i nieważne jak dużo rzeczy zrobię źle i nie będą po prostu dobrze zrobione, to jest nieważne. Najważniejsze jest to, żebym znalazła swój własny sposób na tę rzecz.”

SYTUACJA OSOBY TRZECIEJ

Inny uczestnik badania stwierdził, że jego praca pokrywa się z jego zainteresowaniami i umiejętnościami.

SYTUACJA OSOBY CZWARTEJ

Kolejna z osób badanych przyznała, że **jej praca w małym stopniu pokrywa się z jej zainteresowaniami. Dodała, że nie jest to jej pasją:** “Tylko w jakimś tam małym ułamku. Także jest tego za mało i nie do końca jest to związane z tym, czym się interesuję i co jest moją pasją. Natomiast na pewno to nie jest tak, że mnie to bardzo uwstecznia, bo jest to dosyć różnorodne i dzięki temu mogę powiedzieć, że też się tam rozwijam w tej pracy i wykorzystuję przynajmniej jakąś tam część ze swoich zasobów.”

SYTUACJA OSOBY PIĄTEJ

Inna uczestniczka badania stwierdziła, że jej praca odpowiada jej umiejętnościom i zainteresowaniom, ale **brakuje jej otwartości na zmiany i większych możliwości rozwoju:**

“Tak, zasadniczo tak. Uważam, że pewne rzeczy mogłyby inaczej wyglądać, znaczy być bardziej przystosowane do mnie albo sposób pracy mógłby bardziej mi odpowiadać, no ale niestety nie ma tutaj takiej otwartości na jakieś zmiany. No więc są rzeczy, które mnie przerastają, tak powiem, ale akceptuję to, bo wiem, że nie ma tutaj innych możliwości. Myślę, że ta praca mogłaby być jeszcze ciekawsza i tworzyć więcej dla mnie możliwości rozwoju, ale jest to blokowane przez przełożonych.”

SYTUACJA OSOBY SZÓSTEJ

Kolejna osoba badana stwierdziła, że jej praca **odpowiada jej umiejętnościom:** “Umiejętnościom tak, już teraz mam spore doświadczenie właśnie, wcześniej miałam jakiś tam kurs zanim wyjechałam, tylko w GoWorku jakiś tam kilkugodzinny kurs. Ale tak naprawdę to dużo jakby w praktyce, w praniu tam nabyłam umiejętności, więc tak, no teraz już czuję się pewnie na tym stanowisku i tak, odpowiadam umiejętnościom.”

SYTUACJA OSOBY SIÓDMEJ

Inna spośród uczestniczek badania stwierdziła, że **jej praca odpowiada jej umiejętnościom i zainteresowaniom, jednak dodała, że często odczuwa, że jest niewystarczająco kompetentna pomimo napisania doktoratu w swojej dziedzinie:**

“Tak, natomiast są też takie obszary, które są wyzwaniem i w ogóle ja się mierzę często z takim poczuciem niekompetencji swojej i lubię być tak przygotowana na tip-top, a jak nie mogę tego zrobić, to to mnie mocno niepokoi. Więc na przykład teraz przy okazji tej zmiany szkoły, z racji, że miałam bardzo małe doświadczenie w ogóle w liceum wcześniej, a teraz wrzucili mnie trochę na głęboką wodę, bo teraz dostałam trzecią klasę przygotowującą już tak bezpośrednio do tej matury międzynarodowej i tutaj się czuję bardzo niepewnie w tym, bo to nigdy tego nie robiłam. Mam takie poczucie, że tak nie do końca jestem pewna, jak to powinno być robione. Natomiast poza tym to raczej mam wrażenie, że tak, że praca odpowiada moim kompetencjom, tak myślę.”

Wypowiedziała się na temat swojego doktoratu w następujący sposób:

“Tylko no, bo ten doktorat to był metodyczny doktorat i z tego faktycznie, nawet tak jak się porównuję do innych nauczycieli, to mam wrażenie, że to faktycznie jest coś, co umiem, w takim znaczeniu, że umiem jakoś zaplanować lekcje, przemyśleć przebieg, dobre materiały przygotowuję. [...] Natomiast no ten doktorat, tak jak mówiłam, był metodyczny i z tego mam wrażenie, jest w miarę okej. Natomiast się czuję trochę mniej pewnie, jeśli chodzi na przykład, nie wiem, o historię literatury, a teraz jak trafiłam do trzeciej liceum, no to się okazuje, że omawiam teksty, których nigdy w życiu nie omawiałam, więc to się wiąże z dużym moim też napięciem, nie, i stresem, że robię to pierwszy raz. Nie wiem ciągle, czy robię to dobrze, a nie chcę zawieść ich oczekiwań.”

Dodała jednak, że cieszy się **jednocześnie z nowych wyzwań**: “To z jednej strony jest stresujące i trudne, a z drugiej strony mam wrażenie, że właśnie odkąd zmieniłam teraz pracę, od tego września, to ja się czuję podobnie dobrze w szkole, jak się czułam na samym początku. To jest chyba tak nowe i świeże, i to, że omawiam teksty trochę o wyższym poziomie trudności, uczniowie mają ciekawe refleksje, mają inne możliwości, czyli to też jest trochę inspirujące.”

Powiedziała też, że **diagnoza spektrum autyzmu pomogła jej zrozumieć swoją potrzebę idealnego przygotowania. Dodała, że nie lubi twórczych prac ze względu na chaos, jaki w jej odczuciu generują ze względu na to, że woli pracować w kontrolowanych warunkach**:

“Ale to, co jest wiecznym moim obszarem do pracy... No ale ta diagnoza mi też naświetliła, dlaczego. To jest to, że bardzo lubię mieć wszystko przygotowane tak od początku do końca. To może głupio zabrzmieć, bo jestem nauczycielem, ale nie przepadam za pracami twórczymi. Mam takie koleżanki, które potrafią przez pięć lekcji robić jakąś grę albo jakiś projekt, a ja nie przepadam za tym, bo to generuje duży chaos. Ja nie wiem, z czym oni przyjdą i robię te rzeczy oczywiście, bo wiem, że trzeba, natomiast to nie jest moje ulubione. Lubię mieć tak wszystko... Nawet jak jest jakaś improwizacja czy odejście od tematu, to w takich kontrolowanych warunkach, żebym miała w głowie cały czas wszystko inne, co potrzebuję zaplanować.”

SYTUACJA OSOBY ÓSMEJ

Kolejny z uczestników badania stwierdził, że do pewnego stopnia jego praca odpowiada jego zainteresowaniom i kompetencjom: “Do pewnego stopnia **tak, tak długo, jak mówimy o jakichś regułach, przepisach, ustawach, mnie to zawsze ciekawi. Ja lubię szukać odpowiedzi na jakieś pytanie, nawet będąc w domu, pójść po prostu na samą górę, czy coś można i sprawdzać to w ustawach, więc nawet w czasie wolnym takie rzeczy robię.** Więc w pracy, gdy robię tego więcej, to całkiem wpisuje się to w to, co lubię.”

SYTUACJA OSOBY DZIEWIĄTEJ

Następna uczestniczka badania stwierdziła, że jej praca **częściowo odpowiada jej zainteresowaniom i kompetencjom.** Dodała, że jednak jednocześnie **chciałaby mieć możliwość wykonywania bardziej kreatywnej pracy**: “Po części na pewno, bo no właśnie jakby moje umiejętności analizowania czegoś i zainteresowania właśnie różnymi kwestiami społecznymi. Jednocześnie no nie jest to całość moich

zainteresowań, bo w zasadzie po pierwsze mam ich dosyć dużo, a po drugie interesuje mnie jednocześnie też bardziej coś **związanego ze sztuką, czy jakimiś formami wizualnego przekazu, grafika, fotografia i tak dalej. Myślę, że tak najbardziej tak naprawdę chciałabym robić dalej to co robię, plus dodatkowo robić coś właśnie kreatywnego jednocześnie.** Wtedy bardziej chyba czułabym, że to spełnia jakby moje potrzeby robienia czegoś związanego z zainteresowaniami.”

Poczucie komfortu w miejscu pracy

Uczestnicy badania, którzy aktualnie pracują zostali zapytani o to, czy czują się komfortowo w swoim miejscu pracy. Poproszeni zostali także o wypowiedzenie się na temat tego, co przeszkadza im w ich miejscu pracy oraz co sprawia, że czują się komfortowo.

Wymienili różne czynniki, które sprawiają, że czują się komfortowo w miejscu pracy. Wśród nich wyróżnić można:

- szczerść w relacjach z pracodawcą,
- praca na pół etatu,
- elastyczny czas pracy - możliwość pracy w dowolnych godzinach, możliwość nadrobienia czasu pracy innego dnia,
- zaufanie od pracodawcy i zaufanie do pracodawcy,
- dobre zarobki,
- przestrzeganie kodeksu pracy,
- tryb pracy hybrydowej,
- praca zdalna,
- świadomość posiadania wysokich kompetencji,
- praca w określonym przedziale godzin z powodu na jasno oddzielony czas pracy od czasu odpoczynku,
- samodzielne decydowanie o zadaniach do wykonania danego dnia,
- możliwość uczestniczenia w różnego rodzaju wydarzeniach, konferencjach, możliwość poznawania nowych ludzi oraz poszerzania swojej wiedzy,
- możliwość zadawania pytań współpracownikom i otrzymania od nich odpowiedzi - cierpliwość współpracowników,
- spójność systemu pracy i wspólne ustalenia ze współpracownikami w tym zakresie,
- odgórnie ustalony kalendarz wydarzeń, który nie ulega zmianom - wiedza o tym, co będzie się działo z wyprzedzeniem,
- mała liczba współpracowników lub brak współpracowników ze względu na pracę zdalną,
- możliwość odpoczynku w cichym miejscu,
- możliwość utrzymywania nieładu na biurku ze względu na to, że pomaga on w zorganizowaniu sobie efektywnej pracy,
- możliwość używania zatyczek wygłuszających,
- możliwość jedzenia przy biurku,
- duże okna,
- brak narzuconego sposobu ubioru,
- jasna komunikacja w pracy i brak konieczności częstego konsultowania swojej pracy.

SYTUACJA OSOBY PIERWSZEJ

Jedna z uczestniczek badania przyznała, że czuje się komfortowo w swoim miejscu pracy. Powiedziała o tym, że **może być szczerą w relacji z pracodawcą**, że komfortowe jest dla niej to, że **pracuje na pół etatu oraz, że godziny pracy nie są sztywno ustalone i są dostosowane do jej**

potrzeb: "Że zawsze mogę być szczerą z moimi szefowymi. Że mam pół etatu, czyli 20 godzin tygodniowo, ale nie musimy się trzymać tego bardzo sztywno z szefowymi. Bo zawsze mówią, że jak na przykład nie będziesz mogła przyjechać, czy cokolwiek się stanie, to najwyżej pożyczymy kilka godzin z tego wolontariatu. Właśnie nie muszą robić 20 godzin tygodniowo, jak nie jestem w stanie. [...] Mogę przyjeżdżać, o której godzinie chcę i wyjechać, o której chcę. Więc to jest bardzo komfortowe. Bo są dni, gdzie wolę rano przyjechać, a są dni, gdzie nie jestem w stanie rano przyjechać, ale przyjadę po południu i zostanę do wieczora. To jest komfortowe".

Dodała, że na jej komfort w pracy wpływa także to, że **pracodawca darzy ją zaufaniem, a ona darzy zaufaniem pracodawcę:** "Jest dużo zaufania względem mnie, co mi bardzo odpowiada. Bo naprawdę ostatnio miałam sytuację, że nie byłam w stanie przyjechać do fundacji, a nic się nie stało i nie było żadnych problemów przez to. Że mogę też ufać moim szefowym, bo to, że one mi ufają, ale że naprawdę mogę im zaufać i nie muszę się bać, że moje szefowe coś zrobią, bo wiele osób nie ufa swoim szefom. Myślę, że to by było bardzo stresujące, gdybym nie mogła im ufać".

SYTUACJA OSOBY DRUGIEJ

Inny spośród uczestników badania przyznał, że czuje się komfortowo w miejscu pracy, w którym pracuje od 11 lat, ze względu na to, że **przestrzegany jest kodeks pracy oraz ze względu na zarobki:** "Przede wszystkim to, że jest w miarę przestrzegany kodeks pracy, co nie jest powszechne w Polsce. Druga rzecz, że jako tako zarabiam, stać mnie na życie w jakiś tam sposób. Potrafię się utrzymać".

SYTUACJA OSOBY TRZECIEJ

Kolejna osoba uczestnicząca w badaniu stwierdziła, że **to, czy odczuwa komfort w miejscu pracy zależy od konkretnego momentu.** Zauważyła, że jej postrzeganie miejsca pracy zależy od jej stanu psychicznego. Jako powody, dla których czuje się komfortowo wymieniła **wynagrodzenie oraz tryb pracy hybrydowej:** "Powieм tak, to zależy, bo są momenty, kiedy jestem w bardzo takim osłabionym nastroju i kondycji psychofizycznej i wtedy mało co mnie gdzieś tam pcha do przodu. Trochę się zmuszam wtedy, tak mi się wydaje, do tego, żeby docenić to, że mam tą pracę taką, jaką mam i tak dalej. Natomiast jeżeli już jestem w dobrej takiej kondycji, to wtedy patrzę na to od strony, że jest to jedna z najlepszych prac, jakie miałam, bo jestem i zadowolona pod kątem gdzieś tam wynagrodzenia i przede wszystkim tego, że jest ta praca hybrydowa".

Dodała także, że czuje się komfortowo ze względu na **świadomość, że jej kompetencje są bardzo ważne dla funkcjonowania firmy,** w której pracuje: "I to, że nie ukrywam, że na tę chwilę jestem osobą, która jeżeli bym miała zostać zwolniona, to będzie to z dużą szkodą dla pracowników, dla tych moich współpracowników, ponieważ jako osoba z administracji, ja jedyna gdzieś tam jestem mocno zaangażowana w ten ich proces rozliczania i w ogóle znajomości ich systemu pracy. Więc myślę, że to troszeczkę mnie chroni".

Kolejnym aspektem, który jej zdaniem jest komfortowy jest fakt, że **pracuje w określonym z góry przedziale godzin, dzięki czemu w domu nie musi już myśleć o pracy:** "Z drugiej strony też jest tak, że ja bym chciała się trochę bardziej rozwijać, ale jak patrzę na to pod kątem np. stanowisk menedżerskich, to mogę się cieszyć z tego, że moja praca jest tylko od 8 do 16, a później mam już czas wolny i nie jestem niczym absorbowana, nie mam niczego na głowie, nie przynoszę pracy do domu, nawet jeżeli ten komputer stoi na biurku, to jestem gdzieś tam spokojna o to, że nic więcej mi nie zagraża w sensie jakiejś takiej inwazji obowiązków."

SYTUACJA OSOBY CZWARTEJ

Kolejna spośród osób badanych przyznała, że czuje się komfortowo w swoim miejscu pracy. Jako czynnik na to wpływający wskazała na fakt, że **sama decyduje o tym, czym zajmuje się danego dnia.** Podkreśliła, że **ważne jest dla niej to, aby harmonogram pracy nie był odgórnie sztywno ustalony:**

“Tak, na przykład to, że właśnie ja zarządzam swoją pracą. Są jakieś tam terminy odgórne czy zadania zarysowane, natomiast to, czym się zajmuję w danym dniu jest wyłącznie moją decyzją i to sobie cenię, bo byłoby mi trudno pracować w jakimś takim reżimie. Że ktoś mi narzuca taki sztywny harmonogram, że ja nie mogę sobie tutaj decydować. I ja sobie reguluję tę pracę w taki sposób, że jak mam dobry dzień, dobry moment i jestem w stanie świetnie pracować, to w tym czasie potrafię bardzo dużo pracy zrobić. No i wtedy sama sobie robię ten przerwę, kiedy potrzebuję to nie jest takie złe.”

Dodała także, że kolejny czynnik, który sprawia, że czuje się komfortowo to **możliwość uczestniczenia w różnego rodzaju wydarzeniach, konferencjach, możliwość poznawania nowych ludzi oraz poszerzania swojej wiedzy.**

SYTUACJA OSOBY PIĄTEJ

Kolejna uczestniczka badania przyznała, że **czuje się komfortowo w miejscu pracy, dopóki nie musi wstawać w nocy.** Dodała także, że męczące jest to, że jej praca jest mocno absorbująca ze względu na pracę z zamieszkaniem u osób starszych, którymi się opiekuje, co sprawia, że przebywa z nimi przez całą dobę: “Właśnie to, że są te zmiany, tak jak wspomniałam wcześniej i to, że czasami już jest taka mocno absorbująca, bo to jest 24... Tydzień po tygodniu, miesiąc czasami po miesiącu i to już z czasem zaczyna być trochę męczące, tak już się dłuży.”

SYTUACJA OSOBY SZÓSTEJ

Kolejna osoba badana przyznała, że czuje się komfortowo w miejscu pracy. Powiedziała, że komfortowa jest **możliwość zadawania pytań współpracownikom**, kiedy czegoś nie wie oraz **sam fakt, że wie do kogo się zwrócić z danym pytaniem.** Podkreśliła, że trudne bywa to, że w różnych miejscach pracy **są pewne niepisane normy lub zasady, które wszyscy znają, a dla niej są one trudne do rozpoznania.** W związku z tym czuje się komfortowo dzięki możliwości dowiedzenia się tego od innych: “Tak, to, że wiem do kogo pójść i kogo zapytać o co, to jest dla mnie ważne. A to jest trudne, bo czasami są takie zasady, co wszyscy znają, odnośnie tego z czym do kogo pójść, ale są też takie niepisane jakieś normy w każdym miejscu pracy i to jest trudne, żeby to rozpoznać. Czasami ktoś mówi “dobra, z tym to lepiej, do tego nie idź, to idź do tego”, a ja nie mogę tego wiedzieć na początku, potrzebuję trochę czasu, żeby się zorientować, ale to jest dla mnie ważne. Czasami daje mi duży komfort to, że mogę się z kimś skonsultować, bo tak zawsze mam, że co dwie głowy, to nie jedna.” Podkreśliła także, że pomocny jest dla niej fakt, że **współpracownicy mają cierpliwość do odpowiadania na pytania.** Podkreśliła też, że **dzięki diagnozie spektrum autyzmu wie, że jej potrzeba precyzyjności wynika właśnie ze spektrum autyzmu.** Zauważyła, że **często pierwsza przewiduje, że w jakiejś kwestii może pojawić się problem:** “Dla mnie jest też pomocne to, jeżeli osoby, z którymi pracuję, mają cierpliwość do różnych pytań [...]. I mam poczucie, że w takich kwestiach logistycznych, organizacyjnych, nawet nieraz by się wydawało, że błażych, że dostanę jakąś pomoc, więc to jest dla mnie ważne. [...] Bo ja też teraz już po tej diagnozie jakoś to widzę, że to się wiąże z moim spektrum, że ja jestem taka mocno precyzyjna. Często jest tak, że ja jako pierwsza przewiduję, że pojawi się z czymś problem albo widzę jakąś niespójność w czymś, więc ja zadaję dużo różnych pytań różnym osobom i bardzo cenię to, jak ktoś po prostu z cierpliwością to znosi i mi odpowiada, a nie słyszę “no powinnaś sobie już z tym poradzić sama”. Więc to daje dużo.”

Dodała także, że ważna jest dla niej **spójność systemu oceniania w szkole i wspólne ustalenia z innymi pracownikami w tym temacie:** “Ja lubię, jak jest spójność też w tym, jak pracujemy, jak oceniamy, więc takie podstawowe rzeczy lubię, jak nauczyciele mają ustalone wspólnie w zespole, więc to mi pomaga w miejscu pracy.”

Kolejną rzeczą, którą wymieniła był **odgórnie ustalony kalendarz wydarzeń zaplanowanych w ciągu roku, który nie ulega zmianom.** Dodała, że **ważne jest dla niej to, żeby wiedzieć o tym, co będzie się**

działo z wyprzedzeniem: “Wiem, jasny kalendarz mi pomaga, to, że nic mi nie wyskakuje i w tej szkole tak jest. Tak jak dostaliśmy kalendarz na początku roku z wydarzeniami, to faktycznie się tego trzymają, a w tamtej poprzedniej [szkole] zdarzało się tak, że nagle znikąd wyskakiwała jakaś rada pedagogiczna albo coś się nagle gdzieś pojawiało i to mnie strasznie wkurzało. Ja lubię, jak jest tak, że wszystko wiadomo z wyprzedzeniem, więc to jest pomocne. To jest pomocne dla mnie, taka jasność.”

Powiedziała także, że komfortowe jest dla niej to, że klasy w szkole, w której uczy się małe oraz, że nie ma dużego hałasu: “Szkola też jakoś, tak sobie myślę teraz o swoich potrzebach, że to jest **bardzo sprzyjająca szkoła dla autysty, bo są bardzo małe klasy**, znaczy największa klasa, którą uczę ma osiemnaścioro uczniów, a najmniejsza ma dwanaścioro, więc to jest duży komfort, jest spokój, nie ma problemów z dyscypliną, nie ma w szkole dużego hałasu.”

Dodała także, że ma możliwość udania się w miejsce, które jest ciche i spokojne w momencie, kiedy potrzebuje odpoczynku: “I tak naprawdę pokój nauczycielski się składa z takich trzech części, [...] I jest jeszcze taki pokój, gdzie są ściany pomalowane na taki granatowy kolor, ciemny, **tam są rośliny i tam są fotele i kanapa z poduchami i tam jak jakiś nauczyciel chce mieć taką chwilę dla siebie, jak ja np. czuję, że jestem bardzo zmęczona, że potrzebuję chwili, żeby się zregenerować, to tam mogę pójść i tam na pewno jest cicho, mam taką kotarę, można w ogóle tam zasłonić**. Więc pod tym względem jakaś tak szkoła dba o nauczycieli akurat tutaj.”

SYTUACJA OSOBY SIÓDMEJ

Kolejny spośród uczestników badania powiedział, że czuje się komfortowo w miejscu pracy, podkreślając jednak, że nie ma porównania, bo nie pracował w innych miejscach. Stwierdził, że komfortowe jest to, że jest **mało osób w biurze oraz to, że w pomieszczeniu są dwa duże okna**: “Ciężko mi powiedzieć, bo nie mam porównania. Nigdy nie było inaczej. A tak jak jest, to po prostu jest i jest komfortowo. Ale nie wiem jak jest w innych firmach. Komfortowe jest to, że jest nas tylko cztery w pokoju osoby. Komfortowe jest to, że nie siedzimy obok siebie, tylko każdy jest jakby w swoim kąciku odgradzony od reszty. Komfortowe jest to, że są dwa okna w pokoju i to duże, więc można wstać, wyjść, pooglądać przez okno.”

Dodał także, że czuje się komfortowo dlatego, że **może mieć nieład na biurku**: “Komfortowe jest to, że mogę mieć taki swój nieład na biurku, bo u mnie wszystko musi leżeć przede mną, łącznie z tą listą zadań do zrobienia. Ja muszę mieć wszystko na wierzchu. Moje całe biurko jest po prostu w kartkach. Z każdej strony jedna kartka i po prostu mogę tak mieć. Nikt mnie za to nie gani, nie każe mi sprzątać tego ani zmieniać sposobów, w jaki funkcjonuję.”

Jako kolejne czynniki wskazał na **możliwość używania zatyczek wygłuszających, możliwość jedzenia przy biurku oraz dowolność ubioru**: “Mogę siedzieć w zatyczkach, w pracy to też jest komfortowe. Nikt mnie za to nie gani, jak jest za głośno już. Mogę jeść przy biurku, to też jest komfortowe, bo nie muszę z innymi przy kuchni siedzieć, tylko mogę się za monitorem schować i jeść. Ubiór jest dowolny, więc to też jest komfortowe. Przychodzę w czym chcę.”

SYTUACJA OSOBY ÓSMEJ

Kolejna uczestniczka badania przyznała, że czuje się komfortowo w swoim miejscu pracy ze względu na **możliwość pracy zdalnej oraz możliwość pracy w dowolnych godzinach**. Wspomniała też o tym, że cierpi na **choroby fizyczne, z powodu których te dostosowania są dla niej niezbędne**: “Zwykle, no nie zawsze, bo są takie rzeczy, które muszę wykonać w jakiejś konkretnej godzinie, ale jest ich raczej niewiele i mogę to dostosować do siebie, no to idealnie jest dla mnie, kiedy sobie założę, że na przykład pracuję w przedziale godzin “od do”, ale to nie znaczy, że siedzę wszystkie te godziny naraz, tylko po prostu tyle, ile akurat danego dnia się uda mi wykonać pracy i że właśnie mogę też o innej godzinie to sobie nadrobić w razie jak mi to nie wyjdzie, że generalnie to nie jest takie bardzo

sztynne, bo jakby też mam choroby fizyczne, które sprawiają, że ja niekoniecznie codziennie mam taką samą zdolność do egzystencji i czasami jest mi bardzo ciężko cokolwiek robić, więc jakby fakt tego, że mogę pod tym względem też to trochę dostosować do siebie, to jest w sumie też dla mnie ważne generalnie.” Powiedziała także, że czuje się komfortowo ze względu na **jasną komunikację w pracy i brak konieczności częstego konsultowania swojej pracy**: “W dużym stopniu ułatwia mi też to, że właśnie dostaję po prostu konkretne zadania do wykonania i mam je zrobić bez jakiegoś, no nie wiem, konsultowania się w trakcie i zadawania pięciuset pytań, które później sprawiają, że mam chaos w głowie, już nie wiem, co mam robić, tylko jakby po prostu raz dostaję informację, co mam robić i to robię, bo wiem, jak mam to zrobić i co robię, więc jakby to, że nie ma tego takiego elementu chaosu informacyjnego”.

Relacje ze współpracownikami

Osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie posiadają pracę zostały zapytane o, to jaki kontakt mają ze swoimi współpracownikami, a także o to, czy koledzy z pracy dobrze ich rozumieją. Uczestnicy badania opowiedzieli także o przyczynach braku zrozumienia.

Część uczestników badania stwierdziła, że dobrze dogaduje się z kolegami z pracy, niektórzy określili nawet te relacje jako przyjacielskie. Część uczestników powiedziała, że ma złe relacje ze współpracownikami. Niektóre osoby badane przyznały, że mają niewiele kontaktu ze współpracownikami, w związku z czym nie mają z nimi relacji.

Część uczestników badania powiedziała, że czuje, że koledzy z pracy ich rozumieją. Osoby te wskazywały otwartość i świadomość na temat spektrum wśród współpracowników jako przyczynę czucia się zrozumianym. Inne osoby badane stwierdziły, że nie odczuwają zrozumienia ze strony kolegów z pracy. Część z nich wspominała o tym, że w miejscu pracy nikt nie wie o ich diagnozie spektrum autyzmu, a także że nie czuje się rozumiana.

Niektóre osoby badane stwierdziły, że są lubiane w miejscach pracy ze względu na to, że dobrze wychodzi im maskowanie i udawanie, że są kimś innym niż w rzeczywistości.

Jeden z uczestników badania stwierdził, że nie odczuwa potrzeby nawiązywania relacji ze współpracownikami.

SYTUACJA OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników badania stwierdził, że **dobrze dogaduje się z kolegami z pracy. Dodał, że dobrze im się współpracuje, rozmawiają ze sobą i utrzymują przyjacielskie stosunki.**

Stwierdził także, że **ma z nimi łatwy kontakt ze względu na to, że są to osoby otwarte, bezpośrednie oraz mające doświadczenia z osobami w spektrum autyzmu**: “Myślę, że tak, bo oni też są bardzo otwarci, mają doświadczenia z osobami w spektrum. Ogólnie ja postrzegam to tak, że po prostu są bardzo otwarci, bezpośredni, więc każde jakieś nieporozumienie, konflikt to staram się tak pokojowo rozwiązywać i wyjaśniać, co i jak.”

Dodał, że **konflikty między nimi występują rzadko, a kiedy ma to miejsce, to udaje się je rozwiązać w przyjacielskiej atmosferze**: “Jak mówię, to nie występują te konflikty często, ale jeśli coś jest nie w porządku, jak jakiś błąd zrobiłem, to oni przychodzą i mówią gdzie ten błąd wykonałem i ja to poprawiam. Jak mam swoje zastrzeżenia to im mówię i tak występują. Więc to jest dialog między nami. Jak wcześniej wspominałem, to jest bardzo przyjacielska atmosfera.”

SYTUACJA OSOBY DRUGIEJ

Kolejna spośród uczestniczek badania powiedziała, że **ma dobry kontakt z kolegami z pracy ze względu na to, że wszystkie osoby w jej miejscu pracy to osoby neuroatypowe**: “No jakby mam tylko dwie szefowe i dwie osoby, które aktualnie nie pracują tam, tylko czasami się pojawiają. Ale wszystkie te osoby są neuroróżnorodne. I komunikacja właśnie osób, znaczy najbardziej właśnie osób autystycznych z innymi osobami autystycznymi jest o wiele bardziej naturalna. I bardzo łatwo się rozmawia z takimi osobami.”

SYTUACJA OSOBY TRZECIEJ

Inny uczestnik badania stwierdził, że **koledzy z pracy go nie rozumieją. Dodał, że nikt w jego miejscu pracy nie wie o jego diagnozie spektrum autyzmu**: “Nie sądzę. Znaczy to też jest dla mnie dosyć męczące, bo w pracy nie mają pojęcia o właśnie moim spektrum. I to też jest pewna forma gry przez całą dzień, co też jest bardzo męczące. Mam ten plus, że na chwilę obecną w biurze jestem sam, więc nie muszę wchodzić w jakieś większe interakcje z ludźmi. Ale nie sądzę, żeby mnie rozumieli.”

Przyznał, że nie ma pomysłu, w jaki sposób można byłoby te relacje poprawić ze względu na konserwatywne poglądy współpracowników.

Akurat z tym zespołem nie za bardzo. Są to ludzie w większości o dosyć konserwatywnych poglądach i myślę, że mogliby mieć problem ze zrozumieniem, w czym jest rzecz. Przede wszystkim musieliby wiedzieć, z czym się zmagam. Ukrywam to trochę w pracy, bo tak jak mówiłem, towarzystwo mogłoby tego nie zrozumieć.

Powiedział, że **wątpi w to, że odbycie przez jego współpracowników szkolenia na temat autyzmu byłoby w stanie coś zmienić**: “I gdyby przeszli takie szkolenie, nie wiem, czy by to do nich trafiło. Mam pewne wątpliwości. Są to ludzie momentami dla mnie w kuriozalnych poglądach i bardzo odporni na różne argumenty, więc sądzę, że takie szkolenie w tym przypadku mogłoby nie zadziałać. Poza tym u nas niestety przy szkoleniach to jest tak, że się odbębni i człowiek zapomina o czym było, więc w tym przypadku sądzę, że to byłby problem.”

Stwierdził, że **szkolenie musiałby poprowadzić ktoś z autorytetem w tej dziedzinie** oraz, że on sam nie byłby w stanie poprowadzić takiego szkolenia, ponieważ **wystąpienia publiczne nie są jego mocną stroną**: “Ja raczej się nie nadaję do takich wystąpień publicznych. Raczej to by musiał być ktoś, kto jeszcze w dodatku miałby jakiś autorytet w tej dziedzinie. Może by to pomogło, gdyby to była osoba z jakimś większym autorytetem w tej dziedzinie. Ja absolutnie wystąpień publicznych nie.”

Dodał, że w trakcie diagnozy przyznano, że **dobrze sobie radzi w kontaktach z ludźmi, ale stwierdził, że nauczenie się tego wymagało dużo wysiłku, ponieważ nie są to dla niego rzeczy naturalne oraz, że sam kontakt z ludźmi jest dla niego trudny**: “Jak diagnozowano mnie, to też zostało to przyznane, że pomimo, że mam stopień umiarkowany, czyli nie lekki, to mimo wszystko bardzo dobrze łąpię... Tzn. łąpię kontakt... Radzę sobie w sytuacjach, ale to jest po prostu bardzo dużo pracy, którą wkładam w takie coś. I też dużo nauki, bo dużo się nauczyłem. Niektóre rzeczy nie są dla mnie naturalne. W sumie też problem z rozpoczęciem diagnozy wyszedł z tego, że moja obecna żona miała do mnie pretensje, że nie rozpoznaję jej emocji. Potem jak wyszła ta diagnoza, to zrozumiała dlaczego. Dużo pracy zawsze mnie kosztuje w jakiś kontakt z ludźmi.”

SYTUACJA OSOBY CZWARTEJ

Inna z uczestniczek badania stwierdziła, że **nie ma zbyt bliskiego kontaktu ze współpracownikami**, co wynika jej zdaniem z pracy w trybie hybrydowym oraz z różnicy wieku między nimi: “Jest to bardziej na zasadzie, że nie mamy jakichś takich bliskich zażyłości. Ja się też nie wywnętrzam, nie opowiadam o swoim życiu prywatnym. Mamy też, nie ukrywam, mało kontaktu, ponieważ ta praca jest hybrydowa, więc my się głównie posługujemy właśnie Internetem albo telefonem, a kontakt

personalny taki mamy bardzo ograniczony, więc tutaj w tym przypadku, tej pracy akurat, ja nie mam powodów do jakichkolwiek narzekań albo problemów, natomiast w innych pracach takie sytuacje miałam.”

Przyznała, że w innych okolicznościach miała sytuacje, w których **nie dogadywała się dobrze ze współpracownikami**. Stwierdziła, że **otrzymywała nieprzyjemne uwagi ze względu na to, że wykonuje zadania w sposób bardzo dokładny, ale powolny**: “Miałam kilka prac takich, gdzie na przykład z powodu tego, że ja jestem osobą z jednej strony bardzo energiczną, ale z drugiej strony też byłam bardzo powolna. Jeżeli robię pewne zadania, ja robię to dokładnie, ale bardzo wolno. I to na przykład był powód, że w jednej pracy miałam z tego tytułu jakieś nieprzyjemne uwagi.”

Przytoczyła też sytuację, w której **nie szanowano jej potrzeb związanych z nadwrażliwością sensoryczną**: “Byłam bardzo wrażliwa na różne zapachy i na przykład miałam taką sytuację, że księgowa obok z pokoju potrafiła wchodzić do mojego pokoju i na przykład przeszkadzały jej jakieś takie zapachy, które były u mnie w pokoju. I ona potrafiła wejść i psikać jakimiś odświeżaczami powietrza, które mnie na przykład bardzo dusiły. Wiedziała, że ja jestem na to wrażliwa, że przeszkadzają mi takie zapachy, takie sztuczne, ale mimo wszystko to robiła pod moją nieobecność. Także miałam z nią też jakieś tam scysje związane z innymi rzeczami, ale właśnie te typowo sensoryczne to były takie momenty, kiedy ja się na przykład czułam bardzo gdzieś tam i upokorzona i przede wszystkim w jakimś sensie mobbingowana przez tę osobę”.

SYTUACJA OSOBY PIĄTEJ

Kolejna z osób badanych przyznała, że **koledzy z pracy jej nie rozumieją**. Powiedziała, że **kiedy była na zwolnieniu lekarskim, to tylko jedna osoba z nią utrzymywała kontakt, a reszta współpracowników się nią nie interesowała**. Dodała, że **spotkała się z niechęcią i wrogością** ze strony współpracowników: “Po pierwsze właściwie oprócz jednej osoby, która utrzymywała ze mną kontakt, bo ja byłam na takim dłuższym zwolnieniu lekarskim z powodu tego, co mnie spotkało, to cała reszta jakby mówiąc brzydko się na mnie wypięła. I kiedy wróciłam do pracy to też spotkałam się z taką niechęcią czy wręcz wrogością osób.”

Powiedziała także, że często **ma poczucie bycia niezrozumianą, że koledzy z pracy przypisują jej złe intencje, złością się na nią i uznają ją za osobę zasadniczą i przewrażliwioną**: “I bardzo często mam poczucie, że jestem niezrozumiana, że przypisuję mi się złe intencje, a kiedy próbuję na przykład wyjaśnić czy pokazać jakby mój punkt widzenia to w ogóle nie interesuje to osoby albo się złością albo po prostu próbują mi coś narzucić albo jakąś etykietkę właśnie mi przypinają, że jestem zasadnicza. Że przesadzam, że jestem przewrażliwiona i mam wrażenie, że bywałam takim obiektem, może nie jakiegoś takiego wyśmiewania, ale na pewno takiego ironicznego spoglądania na moją osobę czy na sposób w jaki ja funkcjonuję. Teraz jest trochę lepiej.”

Dodała, że **ma poczucie obcości i odmienności, braku przynależności do grupy oraz braku akceptacji**: “Gdzieś tam znalazłam inne powiedzmy mniejsze grono takich osób, które wydaje mi się, że bardziej są mi przyjazne, aczkolwiek zawsze mam to poczucie odmienności i obcości. Nie czuję, że ja przynależę naprawdę, że to są ludzie, którzy naprawdę mnie akceptują taką jaką jestem.”

SYTUACJA OSOBY SZÓSTEJ

Inna z uczestniczek badania powiedziała, że **z kolegami z pracy utrzymuje kontakt jedynie związany z tematami zawodowymi, nie ma z nimi natomiast relacji prywatnych**. Stwierdziła jednak, że raczej jest rozumiana.

Przyznała też, że w poprzednich miejscach pracy często **dochodziło do nieporozumień, że była oceniana jako osoba arogancka, oceniana negatywnie z powodu braku uśmiechu**. Stwierdziła też, że **ludzie się jej boją**.

Dodała, że **wtedy jeszcze nie była zdiagnozowana i że być może teraz już byłoby inaczej ze względu na to, że mogłaby podjąć próby rozmowy** ze współpracownikami na ten temat. Stwierdziła, że **dobrym pomysłem może być to, aby pracodawcy uprzedzili współpracowników o tym, że dana osoba jest w spektrum autyzmu**: “Wówczas nie miałam diagnozy, teraz już być może wyglądałoby to inaczej, mogłabym próbować rozmawiać na ten temat z ludźmi, że nie mam z nikim problemu, że nie ogarniam bo za dużo się dzieje i miejsce mnie stresuje. Może to też jakiś pomysł aby pracodawcy zatrudniając osobę w spektrum uprzedzili współpracowników, może to by ułatwiło współpracę, aczkolwiek znam osoby w spektrum, które nie życzą sobie aby o tym rozmawiać czy aby ktokolwiek wiedział bo chcą funkcjonować jak osoby neurotypowe.”

SYTUACJA OSOBY SIÓDMEJ

Kolejna z osób badanych powiedziała, że **od zawsze miała dobry kontakt ze współpracownikami w kwestiach zawodowych, przyznała jednak, że trudno jest jej nawiązywać z nimi bliższe relacje**: “Nie, że jakby wszystko, jeżeli chodzi o, nie wiem, ustalanie jakichś kwestii związanych z pracą, to z tym nie mam problemu. Nie jest też tak, że cały czas siedzę i nic nie mówię, chociaż są też takie momenty, że wtedy jest przerwa i ja tylko siedzę i coś robię w telefonie zamiast z kimś rozmawiać, to tak też jest, ale nie jest tak cały czas. Natomiast, na przykład teraz były ferie, więc to były takie dwa tygodnie, że w ogóle się z nikim z pracy nie kontaktowałam. Ale tak, żeby się dogadać na takim poziomie profesjonalnym, no to z tym nie mam problemu. I tak w tej poprzedniej pracy też było właściwie.”

Stwierdziła, że **nie zależy jej na tym, żeby mieć bliższe relacje ze współpracownikami**.

SYTUACJA OSOBY ÓSMEJ

Inny uczestnik badania stwierdził, że **ma łatwy kontakt ze współpracownikami, ale jednocześnie go nie rozumieją**. Dodał, że mimo tego, **szanują jego potrzeby. Pozytywnym dla niego również jest fakt, że jest mało komunikacji między nimi**: “Kontakt mam łatwy, czy rozumieją niekoniecznie, czy szanują to, co proszę i nie namawiają, żeby było inaczej, tak, więc jest to dość komfortowe miejsce. Ja pracuję w jednym pokoju, gdzie nas cztery osoby siedzą, każdy na swoim komputerze, jest radio i w zasadzie tylko z nimi się widuje, nie licząc szefa i to tak dość zgrane jest, każdy jest w swoim koncie i nawet się nie komunikujemy aż tak dużo, a nawet jak tamci mówią, to nie wymagają ode mnie odpowiedzi, mogę po prostu słuchać.”

SYTUACJA OSOBY DZIEWIĄTEJ

Inna z uczestniczek badania przyznała, że **ma bardzo mało kontaktu z innymi osobami z pracy**, a polega on jedynie na tym, aby ktoś przekazał jej co ma do zrobienia. Jak powiedziała, swoje zadania wykonuje już bez potrzeby kontaktu ze współpracownikami. Stwierdziła, że **kontakt ten jest neutralny** oraz, że nie występują żadne problemy.

Dodała, że **w poprzednich pracach ludzie traktowali ją bardzo przyjaźnie, miała pozytywne relacje ze współpracownikami ze względu na to, że potrafiła dobrze udawać i maskować to, że jest osobą autystyczną**. Stwierdziła, że udawanie było dla niej wykańczające: “Generalnie jeśli chodzi o wcześniejsze prace, to miałam poczucie, że **ja wtedy świetnie potrafiłam udawać i maskować to, że mam autyzm, bo tak zostałam wytrenowana przez całe swoje życie, więc wiedziałam, analizując cały czas, co powiedzieć, w jaki sposób powiedzieć, kiedy mam się odezwać, jaki zrobić gest itd., to było strasznie dla mnie wykańczające i wyniszczające, ale robiłam to cały czas wśród współpracowników, nie mówiąc nawet zbyt wiele od siebie, ale wystarczyło zadawać jednozdaniowe pytania, przytakiwać itd.** Ludzie traktowali mnie przez to w bardzo przyjazny sposób i relacje były na ogół pozytywne w sumie, nawet nie pamiętam, żebym miała jakąkolwiek szczególnie negatywną.”

Przyznała, że **kontakt dla niej samej nie był jednak łatwy i że bardzo dużo ją kosztował**: “Więc kontakt nie był łatwy, bo **powodował to, że wracając do domu z pracy, kiedy musiałam pracować wśród ludzi, leżałam dwie godziny na podłodze i patrzyłam w sufit jeszcze, zazwyczaj w kurtce i nie mogłam się ruszyć**. I dopiero później byłam w stanie jakkolwiek dalej funkcjonować, więc to nie było łatwe do wykonania, natomiast kontakt sam w sobie był dobry.”

Dodała, że z tego względu **nie może stwierdzić, że koledzy z poprzednich miejsc pracy dobrze ją rozumieli z tego względu, że tak naprawdę jej nie znali**.

Idealne miejsce pracy

Uczestnicy badania zostali poproszeni o opowiedzenie o tym, jak wyobrażają sobie idealne miejsce pracy, co jest dla nich ważne, jakie warunki chcieliby mieć w pracy, jaki rodzaj organizacji pracy im odpowiada najbardziej, a także o pracy ich marzeń.

Wyobrażenie idealnego miejsca pracy i idealnej organizacji dnia pracy według osób pracujących oraz niepracujących

Uczestnicy badania, zarówno pracujący jak i niepracujący, zostali zapytani o dwie kwestie. Jedną z nich było to, jak wyobrażają sobie idealne miejsce pracy oraz o to, co jest dla nich ważne w środowisku pracy. Drugą kwestią było to, jak chcieliby, żeby był zorganizowany ich dzień pracy oraz o to, czy są konkretne warunki, które pomogłyby im lepiej pracować.

Na oba pytania uczestnicy udzielili bardzo podobnych odpowiedzi jako, że idealne miejsce pracy oraz organizacja dnia pracy to tematy, które się ze sobą łączą i w pewnym stopniu się przenikają. W związku z tym wnioski przedstawione poniżej są zbiorczo.

Wiele aspektów powtarza się w wypowiedziach większości osób badanych. Widoczne jest to, że część potrzeb dotyczy dużej grupy osób w spektrum, a nie jedynie jednostek. Wymieniane najczęściej cechy idealnego miejsca pracy oraz organizacji dnia pracy to przede wszystkim **możliwość pracy zdalnej w dowolnych godzinach, ograniczenie bodźców sensorycznych (wzrokowych, słuchowych, zapachów), jasne komunikaty oraz jasne zasady w pracy, szczerą komunikacją, możliwość korzystania ze słuchawek wygłuszających, możliwość przerw wtedy, kiedy są potrzebne pracownikowi, dłuższe przerwy - 30-60 minutowe, mała intensywność kontaktu z ludźmi lub jego całkowity brak oraz brak konieczności konsultowania swojej pracy i prowadzenia rozmów podczas wykonywania pracy**. Są to kwestie powtarzające się w wypowiedziach niemalże wszystkich uczestników. Należałoby zatem wziąć pod uwagę dostosowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem tych potrzeb.

Wymieniane przez nich cechy idealnego miejsca pracy oraz organizacji dnia pracy to między innymi:

- elastyczne godziny pracy,
- możliwość pracy zdalnej,
- mała intensywność kontaktu z ludźmi lub brak kontaktu,
- uwzględnienie czasu przerw,
- możliwość pójścia na przerwę w momencie, w którym dana osoba tego potrzebuje,
- przyjacielska atmosfera,
- możliwość wykonywania pracy, która jest ich pasją,

- miejsce pracy niedaleko miejsca zamieszkania,
- odpowiednia temperatura w pomieszczeniu,
- odpowiednio duże pomieszczenie,
- swoboda twórcza i kreatywność,
- uporządkowanie pracy,
- brak konieczności zajmowania się dokumentami,
- poczucie sensu wykonywanej pracy,
- mniej sytuacji konfliktowych,
- podejście do pracownika z szacunkiem i uwzględnieniem jego potrzeb,
- brak mobbingu,
- możliwość odpoczynku w osobnym pomieszczeniu w ciszy,
- brak rażącego światła,
- możliwość założenia słuchawek wygłuszających,
- możliwość słuchania muzyki w trakcie pracy,
- świadomość współpracowników i pracodawcy o ograniczeniach i potrzebach danej osoby,
- umożliwienie wyboru formy kontaktu z ludźmi - kontakt telefoniczny, pisemny lub osobisty w zależności od preferencji danej osoby,
- możliwość korzystania z zabawek sensorycznych i stymowania,
- poszanowanie praw mniejszości,
- możliwość pracy w jednoosobowym pokoju,
- brak hałasu,
- możliwość półgodzinnej lub godzinnej przerwy,
- możliwość drzemki,
- wola ze strony pracodawcy i współpracowników do wypracowania kompromisu i obustronnego dopasowania się nawzajem do swoich potrzeb; brak oczekiwania, że to jedynie osoba autystyczna musi się dostosować do reszty bez uwzględniania jej potrzeb,
- branie pod uwagę trudności w kontaktach społecznych wszystkich pracowników (nie tylko osób w spektrum) i chęć do włączenia ich w rozmowę,
- brak konieczności wstawania we wczesnych godzinach porannych,
- jasne zasady w miejscu pracy,
- prosta, bezpośrednia i szczerą komunikacją,
- działanie na rzecz społeczeństwa,
- brak poczucia marnowania czasu,
- wyznaczone zadanie do wykonania w konkretnym terminie bez konieczności przepracowania konkretnej liczby godzin i pracowania w konkretnych godzinach,
- brak konieczności częstego konsultowania swojej pracy i możliwość skupienia się na konkretnym zadaniu,
- nieprzerywanie pracy przez inne osoby poprzez wchodzenie w interakcję w konkretnym momencie,
- brak zmienności planu dnia,
- potrzeba ciszy, brak hałasu,
- konkretna godzina rozpoczęcia dnia pracy i dokładnie określony plan pracy (dla jednego z uczestników badania jest to bardziej pożądane niż elastyczne godziny pracy),
- docenienie wydajności pracownika w momencie, gdy szybko kończy swoje zadanie i danie mu czasu na przerwę po zakończonym zadaniu, zamiast dokładaniu większej liczby obowiązków z powodu wcześniejszego ukończenia zadania,
- świadomość doświadczania fiksacji przez osoby autystyczne,
- skrócony dzień pracy do 7 godzin,
- informowanie z wyprzedzeniem o warunkach pracy w konkretnych sytuacjach,
- możliwość zjedzenia posiłku w pracy,
- otrzymywanie informacji zwrotnej na temat wykonanej pracy,

- otrzymanie jasnej informacji na temat zadań do wykonania i możliwość zaplanowania sobie dnia,
- przewidywalność i stały zakres obowiązków,
- jasno określone zasady oceniania pracy pracownika,
- regularne otrzymywanie wypłat.

Wyobrażenie idealnego miejsca pracy wśród osób pracujących oraz niepracujących

Uczestnicy badania - zarówno pracujący jak i niepracujący zostali zapytani o to, jak wyobrażają sobie idealne miejsce pracy oraz o to, co jest dla nich ważne w środowisku pracy.

Wymieniane przez nich cechy idealnego miejsca pracy zostały omówione w poprzednim rozdziale. Poniżej znajdują się opisy wypowiedzi poszczególnych uczestników badania.

WYOBRAŻENIE OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników badania powiedział, że dla niego idealne miejsce pracy to takie, w którym jest **dobra przyjacielska atmosfera**. Podkreślił też, że ważne jest to, aby **mógł robić to, co lubi, że chciałby, żeby jego praca była jego pasją tak, żeby mogła się mu nigdy nie znudzić**. Dodał, że chciałby, żeby była to praca **niedaleko jego miejsca zamieszkania** tak, aby nie musiał spędzać kilku godzin na dojazdach do pracy.

WYOBRAŻENIE OSOBY DRUGIEJ

Kolejna z osób badanych stwierdziła, że **jej praca jest bliska ideału**. Dodała, że jedyne, co by zmieniła to **temperatura w pomieszczeniu, w którym pracuje oraz wielkość samego pomieszczenia**: "Samo miejsce, samą pracownię, bo jest po prostu mała i jest też zimno. W sensie nie mamy kaloryferów, mamy taki piec inny i po prostu to jest chyba najgorsza rzecz, ale jak jest za zimno to po prostu nie idę do pracy, bo mi szefowe nie pozwalają. No jak było teraz w zimę, po prostu były straszne minusowe temperatury, to niestety u nas było też strasznie zimno. Ale zmieniamy, będziemy zmieniać miejsce, więc to jest fajne."

WYOBRAŻENIE OSOBY TRZECIEJ

Kolejny z uczestników badania podkreślił swoją potrzebę **swobody twórczej i kreatywności**. Powiedział także o **uporządkowaniu pracy i braku konieczności zajmowania się dokumentami**: "W dużej mierze jakaś taka swoboda twórcza, kreatywność. Też to jest trudne pytanie. W jakiś sposób uporządkowanie w tej pracy. Też brak konieczności wykonywania dużej ilości roboty papierkowej i łażenia po ludziach, żeby pozbierać podpisy. To też mi mocno przeszkadza." Dodał też, że **chciałby odczuwać, że jest sens tego, co robi**: "I tak, żeby mieć jakąś satysfakcję z tej pracy. Też co jeszcze, żeby widać było jakiś sens tego, co robię, bo w tej chwili brakuje mi tego poczucia sensu."

Powiedział też o **mniejszej ilości interakcji z ludźmi i mniejszej liczbie spotkań**: "Nie zmuszanie się do jakiejś interakcji z ludźmi, z przełożonymi, żeby to było jakoś tak sensowne, żeby nie było nie wiadomo ile jakichś spotkań czy właśnie odpraw."

Dodał, że mogłaby to być **praca zdalna**: "Nie wiem, może praca zdalna byłaby, chociaż z drugiej strony nie mam pojęcia, nie mam doświadczenia w pracy zdalnej. Ale w tej branży, którą się zajmuję, miałyby to jakiś sens."

Podkreślił także, że chciałby, aby w jego pracy było **mniej sytuacji konfliktowych** niż jest obecnie, przynajmniej, że **sytuacje konfliktowe wywołują w nim przerażenie i sprawiają, że zamyka się w sobie**: “No i trochę też może zmiana tego środowiska, bo w tej chwili bardzo konfliktowo momentami się robi. To kolejna moja taka słaba strona. Po prostu sytuacje konfliktowe powodują, że ja chcę uciec i przerażają mnie. To się też parę razy chociażby na terapii pojawiło. Mielimy takich ludzi na terapii grupowej dosyć konfliktowych i ja po prostu się zamykam w sobie wtedy.”

Powiedział także o tym, że ważne jest **podejście do pracownika**, wspominając, że w jego miejscu pracy miał miejsce **mobbing**: “Musiałoby być po prostu trochę bardziej przyjazne środowisko pracy. Niestety pracuję w firmie, która jest zdominowana przez wojskowych, znaczy byłych wojskowych, a to nie zawsze z człowieka wychodzi. Więc też podejście do ludzi taka dosyć... Mobbing u nas też przez jakiś czas panował, dopóki nie zwolnili jednego właśnie z dyrektorów. I musiałyby trochę się zmienić podejście do pracownika.”

WYOBRAŻENIE OSOBY CZWARTEJ

Kolejna z osób badanych powiedziała, że dla niej idealna byłaby **praca zdalna**. Podkreśliła także kwestię swojej **nadwrażliwości sensorycznej, mówiąc o swojej potrzebie spokoju, ciszy, osobnego pomieszczenia do pracy i małej ilości sztucznego światła**: “Dla mnie takim idealnym miejscem pracy byłaby praca w domku i tak już w tej chwili jest to jakiś taki sukces, bo pracujemy w takim wynajmowanym biurze, które jest właśnie w domku jednorodzinny. W okolicy zieleni, bo dla mnie to jest bardzo istotne mieć taki spokój, być jak najdalej od ruchliwych ulic, czyli kwestie sensoryczne są dla mnie bardzo ważne, na pewno mieć swoje gdzieś tam miejsce w postaci tego osobnego pokoju, niezbyt dużo tego sztucznego światła, czyli takie bardziej naturalne, czyli dobre oświetlenie związane z oknami i ewentualnie z lampami, ale takimi, które nie są zbyt rażące.” Dodała, że jeśli musiałaby pracować z kimś w tym samym pomieszczeniu, to potrzebowałaby mieć **możliwość założenia słuchawek wygłuszających**: “Jeżeli chodzi o hałasy, to możliwość takiej izolacji, to na pewno. Jeżeli musiałabym pracować z kimś w pokoju, a jest to dla mnie trudne, bo ja już przez to przechodziłam na różnych stanowiskach, to na pewno możliwość założenia słuchawek z możliwością włączenia tego systemu ANC.”

Powiedziała też, że ważna dla niej byłaby **świadomość współpracowników o jej ograniczeniach - sensorycznych oraz towarzyskich**. Wspomniała o tym, że **preferuje komunikację przez Internet zamiast bezpośrednich kontaktów z ludźmi**. Dodała, że **lubi od czasu do czasu mieć kontakt ze współpracownikami, ale kiedy jest on krótkotrwały i niezbyt intensywny**: “Do tego na pewno z osobami, które byłyby świadome tego, że ja mam jakieś takie swoje ograniczenia, właśnie te sensoryczne i towarzyskie również, ponieważ tak jak mówię, Internet jest dla mnie fantastycznym źródłem komunikacji i informacji, ale takie bezpośrednie kontakty są dla mnie męczące. Ja wiem, że jeżeli ja pracuję w domu, to jest zupełnie inna sytuacja niż jak ja jadę do firmy, nawet jeżeli jestem sama, jest to dla mnie duże wyzwanie, ale nie ukrywam, że lubię się od czasu do czasu spotkać z moimi współpracownikami, tylko że bardziej na zasadzie takiego krótkotrwałego kontaktu, niezbyt intensywnego, spokojnego, tylko takiego na zasadzie wymiany informacji, co jest do zrobienia, co trzeba tam jeszcze ogarnąć itd.”

Dodała, że gdyby miała pracować w korporacji, to musiałoby to być **miejsce szanujące prawa mniejszości**: “Jeżeli byłoby to w korporacji, to na pewno w takiej, która szanuje prawa mniejszości i to nie tylko na papierze, ale faktycznie realnie, nie ma dyskryminacji, że osoby neuroatypowe są w jakimś sensie troszeczkę pod ochroną z jednej strony, ale niewykluczone z drugiej strony, czyli po prostu takie normalnie traktowane jako ludzie, współpracownicy i pracownicy, ale z drugiej strony z taką pewną dozą właśnie takiego parasola ochronnego.”

Powiedziała też o udogodnieniach w postaci **możliwości pracy zdalnej w sytuacji gorszego samopoczucia, możliwości korzystania z zabawek sensorycznych oraz odpoczynku w osobnym**

pomieszczeniu przeznaczonym do relaksu: “Na pewno stanowiska pracy byłyby związane z tym, że by były pewne udogodnienia, czyli możliwość tego, że jeżeli jest taka potrzeba, ja nie przyjeżdżam do pracy, tylko pracuję z domu, zdalnie, jeżeli gorzej się poczuję. Gdzieś tam fizycznie czy psychicznie, możliwość skorzystania z jakichś takich zabawek sensorycznych bez dziwnego patrzenia innych ludzi, odreagowania gdzieś w jakimś takim pomieszczeniu, jeżeli byłby zbyt duży stres, czyli takie z jednej strony, jak mają... Często się o tym mówi, że informatycy mają takie bardzo fajne pomieszczenia, takie właśnie z jakimiś gramami, piłkarzykami, takie sale relaksu.”

Przyznała, że **doświadcza spadków energii w niektórych momentach dnia**, w związku z czym chciałyby mieć **możliwość półgodzinnej przerwy, w trakcie której mogłaby przebywać bez obecności innych osób i mieć możliwość parominutowej drzemki:** “I co najważniejsze, jest to dla mnie bardzo, bardzo istotne, ja mam takie kryzysy energetyczne w ciągu dnia. Gdyby była możliwość po prostu zwykłego odseparowania się i nawet takiej półgodzinnej przerwy, gdyby była możliwość nawet przespania się gdzieś tam przez te parę minut, żeby się zwyczajnie zresetować.”

WYOBRAŻENIE OSOBY PIĄTEJ

Inna uczestniczka badania stwierdziła, że wcześniej w jej miejscu pracy warunki były bliskie ideałowi. Jednak problemem jest dla niej to, że została przeniesiona do pokoju z innymi osobami. **Chciałyby mieć możliwość pracy w jednoosobowym pokoju. Dodała, że wtedy jej praca jest najbardziej efektywna:** “Znaczący powiem tak, że do momentu, kiedy właśnie zostałam przesadzona do tego pokoju, w którym teraz jestem, no to te warunki, które miałam były bliskie ideałowi, jeżeli chodzi o właśnie samo miejsce pracy. Czyli może idealne warunki to byłaby możliwość pracy w jednoosobowym pokoju, o tak bym powiedziała, natomiast dwuosobowy pokój też nie był zły, bo też tak się wydarzyło, że w tym dwuosobowym pokoju koleżanka, która ze mną siedziała, no powiedzmy byłymy w konflikcie pewnym i na skutek tego konfliktu ona jakby decyzją przełożonych została przesadzona do innego pokoju i ja tak naprawdę przez kilka miesięcy pracowałam sama i to były idealne warunki. Ja wtedy po prostu najwięcej rzeczy robiłam, bardzo trudnych, takich dużych wyzwań dla mnie i z dużym sukcesem.”

Wspomniała także o swoich **potrzebach związanych z nadwrażliwością sensoryczną.** Powiedziała, że zależałoby jej na **jak najmniejszej ilości hałasu.** Przyznała, że **utrudniają jej pracę głośne rozmowy i głośny śmiech koleżanek** oraz, że **chciałyby, aby jej potrzeby związane z sensoryką były szanowane przez wszystkich współpracowników:** “Jeżeli o same warunki chodzi, no oczywiście jak najmniej hałasów różnego rodzaju, zewnętrznych i wewnętrznych. Bo na przykład w tej chwili, co też się spotyka z ogromnym niezrozumieniem moich koleżanek, potrafią po prostu w tak głośny sposób mówić, śmiać się. I to nie, że to jest takie incydentalne, to naprawdę potrafi być przez pół dnia. Więc jakby w idealnym miejscu pracy po prostu byłoby tak, że byłyby szanowane potrzeby wszystkich, a nie tylko większości.” Dodała, że **bardzo duży dyskomfort sprawia jej też włączone radio w pracy:** “Bo wiele z tych zachowań, które dla mnie są ogromnie trudne do zniesienia, to po prostu większość uważa za pewną normę, za coś o co mi chodzi, że ja się na to skarżę. Na przykład słuchanie radia w pracy. To jest po prostu plaga. Oprócz naszego pokoju, no bo akurat na szczęście teraz siedzę z bardziej wyrozumiałymi pod tym względem osobami, to w każdym pokoju gra radio. I ludziom się wydaje, że to jest norma i tak ma być, mimo, że to nie jest żadne narzędzie pracy.”

Podkreśliła, że jej zdaniem w idealnym miejscu pracy wszyscy współpracownicy powinni wzajemnie szanować swoje potrzeby. **Chciałyby nie być jedyną osobą, która musi się dostosować do reszty, ale też aby inni byli w stanie dostosować się do niej tak, żeby móc wypracować jakiegoś rodzaju kompromis:** “No i w ogóle jakby takie w idealnym miejscu pracy, z mojej perspektywy to wygląda jakbym tylko chciała, żeby to inni się do mnie dostosowali, ale ja też się staram brać potrzeby innych pod uwagę, więc jakby w idealnym miejscu pracy wszyscy powinni wzajemnie swoje potrzeby brać pod uwagę.” Podała przykład, w którym to **innej współpracownicy przeszkadzał hałas wynikający z trzaskania drzwiami. Zwróciła uwagę na to, że w przypadku tej współpracownicy nikt nie**

oczekiwał uargumentowania tego posiadaniem jakiegokolwiek diagnozy: “Wiadomo, że nie zawsze to jest możliwe i nie zawsze wszystko można wziąć pod uwagę, no ale taki prosty przykład. Przyszła nowa koleżanka jakiś czas temu do pracy i mówi” <kurcze, czemu wszyscy tak trzaskają drzwiami?> No i faktycznie mało kto naciska klamkę, tylko po prostu puszcza te drzwi i te drzwi tak uderzają. I akurat ten hałas dziwnie [mi] nie przeszkadzał, no ale jak ona mi to powiedziała, to zaczęłam zwracać na to uwagę. I na przykład nie pytałam się: <a czy ty masz jakąś diagnozę na to, że tobie to przeszkadza?>. No nie, no po prostu powiedziała, że jej to przeszkadza i to dla mnie to nie jest taki wielki wysiłek, żeby być na to czułym. Natomiast ja mam takie wrażenie, że jak ja zgłaszam jakieś trudności, no to właśnie są jakieś takie dziwne komentarze wokół tego.”

Powiedziała też, że **chciałaby, aby brano pod uwagę trudności w społecznych kontaktach poszczególnych pracowników tak, aby miały one możliwość włączenia się w rozmowy w grupie.** Podkreślając przy tym, że **trudności te nie dotyczą wyłącznie osób w spektrum autyzmu, ale także osób nieśmiałych:** “No i też właśnie w idealnym miejscu pracy byłoby tak, że jeżeli widzę, że stoi grono osób i jedna osoba stoi z boku, nie potrafi się włączyć do tej rozmowy, widać, że ma trudność w takich grupowych spotkaniach, to bym się tym zainteresowała. Nie wiem, zapytała, zachęciła, zaproponowała. A nie na zasadzie, że są dwie, trzy osoby takie bardziej ekstrawertyczne czy głośnie i one dominują cały czas te relacje. I że osoba nawet bardziej nieśmiała, niekoniecznie w spektrum autyzmu nie ma szansy się przebić nawet przez to grono.”

WYOBRAŻENIE OSOBY SZÓSTEJ

Kolejna z osób badanych powiedziała, że idealnym dla niej rozwiązaniem byłaby **praca zdalna i wykonywanie pracy w dowolnych godzinach.** Podkreśliła, że **ze względu na jej rytm dobowy i problemy ze snem trudna jest dla niej praca w odgórnie narzuconych godzinach oraz praca od wczesnych godzin porannych:** “Praca zdalna. Mogłabym mieć pracę zdalną. O Boże, byłoby cudownie. I kiedy chcę, w czasie, kiedy mi odpowiada, że nie muszę... O, właśnie to jest jedna z rzeczy, które w opiece są dla mnie ogromnym problemem w pracy na etat - wstawanie i pracowanie od godziny do godziny, gdzie ja mam totalnie inny jakiś rytm dobowy. Ja bardzo późno kładę się na przykład. No teraz się staram jakoś to, już biorę melatoninę i tak dalej. Bo ja mam z tym snem problemy, ale wpasowanie się w ten rytm dobowy, gdzie trzeba wstać na konkretną godzinę, a w ogóle trzeba wstać bardzo wcześnie rano.” Dodała, że **problemów z tym związanych doświadcza od zawsze, a idealną dla niej porą pobudki byłaby godzina 8 lub 9 rano:** “Ja z rana mam zawsze, tak to było zawsze, to był zawsze mój problem - czy do szkoły, czy cokolwiek, wstać rano. Szósta, siódma nawet rano. Tak ósma to już jest taki optymalny dla mnie czas, dziewiąta to już w ogóle super. I właśnie z tym zawsze miałam problem.”

WYOBRAŻENIE OSOBY SIÓDMEJ

Inna spośród badanych osób stwierdziła, że ważne są dla niej **jasne zasady oraz porządek:** “No to na pewno to, co ja cenię jako nauczyciel, to to, żeby były jasne zasady, jeżeli chodzi na przykład o ocenianie czy o organizację dnia. Ja nie lubię, jak są takie dni, że jest wycieczka albo jak jest jakiś projekt. Jest taki chaos, dzieci biegają. Ja się w tym nie odnajduję za bardzo, więc lubię, jak jest porządek, jasne zasady.” Dodała, że ma też **potrzebę przestrzeni w kwestii decyzji co do tego, jak jako nauczyciel organizować lekcje uczniom:** “A z drugiej strony mam taką potrzebę, żeby to, co się działo, było w zgodzie ze mną. Więc z jednej strony potrzebuję takiego jakby rusztowania, żebym się czuła bezpiecznie i komfortowo, a z drugiej strony potrzebuję trochę przestrzeni, żebym mogła sama decydować, jak te lekcje organizować, więc tego bym potrzebowała.”

Powiedziała też, że w związku ze swoją diagnozą spektrum autyzmu, zwraca większą uwagę na potrzeby uczniów i **chciałaby, żeby szkoły były bardziej otwarte na potrzeby dzieci.** Dodała, że zauważa, że **nie wszyscy nauczyciele mają tę otwartość i często nie wyrażają zgody na zrealizowanie próśb uczniów mimo tego, że nie naruszyłyby one przebiegu lekcji.** Zwróciła uwagę

też na **zjawisko przypisywania uczniom złych intencji**: “No w związku z moją diagnozą i to, że sama znam swoją diagnozę sprawia, że też jestem trochę bardziej czuła na takie potrzeby uczniów, więc bym sobie też tego życzyła. Żeby szkoły w ogóle były jakoś bardziej otwarte na potrzeby dzieci. To by też sprawiło chyba, że ja bym się lepiej czuła. A jest odwrotnie, mam wrażenie. Bo mam wrażenie, że czasami nie wszyscy nauczyciele są wystarczająco responsywni, np. mają tendencję do przypisywania uczniom jakichś złych intencji. Albo nie zgadzają się na coś dla zasady trochę podczas gdy to, o co uczniowie proszą nie byłoby jakoś bardzo naruszające przebieg lekcji, a mogłoby jakoś im pomóc. A nie wszyscy są na to otwarci. Czasami nauczyciele są tacy mało elastyczni w moim odczuciu.”

Dodała też, że jej zdaniem **system szkolny oraz ilość wymagań mogą być trudne dla neuroatypowych uczniów**. Stwierdziła, że **znacząco można byłoby wesprzeć uczniów na proste sposoby, które nie wymagałyby dużo wysiłku**: “Czasami mam takie myśli, że w ogóle system szkolny, ta ilość wymagań, że mogą być trudne dla neuroatypowych uczniów. Ale to, co mnie najbardziej frustruje to jest fakt, że mam wrażenie, że można zrobić bardzo dużo dobrych rzeczy takimi małymi rzeczami. Na przykład, że danego ucznia wezmę na korytarz i spokojnie porozmawiam, albo pozwolę wyjść do toalety zamiast go frustrować, albo zgodzę się na przełożenie terminu. To są takie małe rzeczy drobne, to nie wymaga jakichś systemowych wielkich zmian, a nie wszyscy nauczyciele to robią, więc to mnie trochę frustruje.”

WYOBRAŻENIE OSOBY ÓSMEJ

Kolejny spośród uczestników badania powiedział, że dla niego idealnym miejscem pracy byłoby takie **bez innych ludzi**. Jako dwie opcje, które by mu najbardziej odpowiadały wymienił **pracę ze zwierzętami i pracę z dziećmi**. Podkreślił, że jest to kwestia komunikacji. Stwierdził, że **łatwiejsza jest dla niego komunikacja zarówno ze zwierzętami, jak i dziećmi niż z dorosłymi**: “Są dwa kierunki, które tak teoretycznie wyobrażam sobie jako idealne środowisko pracy. Pierwsze to jest miejsce bez ludzi, głównie ze zwierzętami, a drugie to jest bycie trenerem tańca i aktywności fizycznych dla dzieci, bo z dziećmi też się łatwiej dogaduje, jeden z tych dwóch kierunków. [...] Ja nie chcę tutaj bardzo źle zabrzmieć i porównywać dzieci do zwierząt, ale mój poziom umiejętności komunikacji jest w obu kierunkach lepszy niż z dorosłymi.” Zaznaczył, że chodzi o **potrzebę prostej, bezpośredniej i szczerzej komunikacji**: “[Ze względu] na prostą komunikację, taką bardzo, bardzo prostą, gdzie każdy mówi jak coś go boli, albo coś jest nie tak. Bez udawania i kluczenia, tylko wprost. Tak, wszystko wiadomo od razu, wszystko jest jasne, trzeba się domyślać.”

WYOBRAŻENIE OSOBY DZIEWIĄTEJ

Kolejna uczestniczka badania stwierdziła, że **jej obecne miejsce pracy jest dla niej idealne ze względu na pracę zdalną i brak kontaktu z innymi ludźmi**. Podkreśliła, że **obecność innych osób rozprasza ją w trakcie pracy**: “Tak naprawdę dla mnie to w jaki sposób pracuję teraz to jest idealne miejsce pracy, ponieważ pracuję z domu, więc jakby nie mam kontaktu z obcymi ludźmi, więc nie muszę się stresować. Znacząco rozumiem, że jak masę współpracowników to oni przestają w którymś momencie być obcymi ludźmi, są kolegami i tak dalej, ale jakby i tak to dla mnie jest męczące, więc cieszę się, że nie muszę jakby fizycznie mieć z nikim kontaktu. Cieszę się też z tego względu, że nikt mnie nie rozprasza, nie chodzi wokół mnie, nie odzywa się kiedy ja mam wykonywać jakieś zadanie.”

Przyznała też, że ważne jest dla niej to, że **może decydować o tym, jak zorganizowana jest przestrzeń wokół niej**, wspominając o tym, że **posiada także diagnozę ADHD, w związku z czym łatwo się rozprasza**. Stwierdziła, że **nadmiar bodźców wzrokowych nie pozwala jej się skupić**. Wspomniała także o **braku rażącego światła**: “To, że jakby decyduję o tym jak wygląda przestrzeń wokół mnie i nie mam rozpraszających elementów, bo generalnie mam też ADHD jednocześnie i ja się bardzo łatwo rozpraszam. I jak mam przed sobą czerwoną karteczkę to przez to, że jeszcze przy okazji autyzm, że bodźce różne mnie za bardzo przyciągają i czerwona karteczka, to już nic nie zrobię, nieważne czy ją widzę kątem oka, to jakby nie skupię się na tym co mam robić pracując na laptopie,

bo widzę czerwoną karteczkę, czy nie wiem leży mi na biurku pomadka ochronna czy cokolwiek, to ja też już nic nie zrobię, bo będę musiała za chwilę ją odnieść i za chwilę jak ją odniosę, to już w ogóle nie będę wiedziała co ja robię, no więc muszę mieć tak jakby neutralne, nierozpraszkające środowisko, nie wiem, no nie mieć jakiegoś mocnego rażącego światła nad głową.”

Dodała też, że idealną dla niej sytuacją jest **możliwość pracy w dowolnych godzinach**. Powiedziała też, że podoba jej się to, że **ważne jest to, jak i w jakim terminie wykona zadanie, a nie czas, który spędzi na jego wykonaniu**. Zwróciła też uwagę na to, jak ważne jest dla niej to, aby **nie marnować czasu**: “To, że nie mam takich konkretnych godzin pracy “od do” codziennie, czy liczby godzin za każdym razem takiej samej, tylko mam wykonać konkretne zadanie i najważniejsze jest to, żeby to po prostu zrobić. I to mi się bardzo podoba pod tym względem, że realnie jest oceniona moja praca. A nie tak jak czasami właśnie w środowisku, w którym się chodzi fizycznie do pracy i siedzi w biurze, szczególnie w korporacjach, gdzie trzeba przesiedzieć, nie wiem, od godziny ósmej do szesnastej i nieważne co się w tym czasie robi. Bo można robić coś przez dwie godziny, a potem nie mieć co robić i przez cztery godziny czekać na maila albo czekać, aż trzeba będzie wyjść i w tym czasie udawać, że się czymś zajmuje. Więc fakt, że tego nie muszę robić też jest dla mnie bardzo pozytywny.”

WYOBRAŻENIE OSOBY DZIESIĄTEJ

Kolejna spośród osób badanych stwierdziła, że chciałyby móc w ramach pracy **działać na rzecz społeczeństwa**. Dodała też, że mogłyby **pracować w bibliotece** i że **chciałyby napisać książkę**: “Może myślałabym np. o tym, żeby móc połączyć moją działalność społeczną z życiem zawodowym i np. **pomagać w aktywizacji osób w spektrum autyzmu**, pracując np. ze specjalistami, psychologami itd. I po prostu starać się być jak najlepszą samorzeczniką i wykorzystywać to, co już się nauczyłam. Albo w bibliotece, albo... A to w Polsce to jeden ze słabszych zawodów. Marzyłam, żeby książkę napisać.”

WYOBRAŻENIE OSOBY JEDENASTEJ

Inna spośród uczestniczek badania powiedziała, że idealna dla niej byłaby **praca zdalna**, podkreślając, że **najlepiej czuje się we własnym domu**. Dodała, że **radość sprawiają jej jedynie kontakty z najbliższymi przyjaciółmi, natomiast nie czerpie radości z przebywania wśród obcych osób**. Powiedziała też, że praca jest dla niej źródłem do zdobycia środków na przetrwanie: “Idealne miejsce w pracy to jest mój własny dom i to jest praca zdalna. W moim własnym domu czuję się najlepiej i najchętniej oczywiście byłabym pod telefonem, bądź też na jakichś rozmowach wideo, bądź na przykład raz w tygodniu, nie wiem, no hybrydowo tak, żeby nie wiem, czy mieć kontakt z pracodawcą, czy jakby wykonać jakiegokolwiek, no nie wiem, czynności, ale nie ukrywam, że praca moich marzeń to niestety jest to, ale praca zdalna, to znaczy, że to nie jest praca w biurze 8 godzin w tygodniu, że to nie jest tak, że czerpię radość i szczęście z przebywania wśród obcych sobie osób, bo tak niestety nie jest. Owszem, czerpię radość i szczęście, ale z przebywania wśród moich kilku nielicznych przyjaciół. Tak, bo te osoby mnie znają, ja te osoby znam od wielu lat i to jest wsparcie takie powiedzmy, że dwustronne, natomiast tak jak niektóre osoby mówią, że idę do pracy i jestem bardzo szczęśliwą osobą, bo jestem wśród obcych mnie osób i jestem w pracy, tak u mnie nie jest. Dlatego, że to chodzi o przetrwanie, to chodzi o zdobycie jakichkolwiek środków na przeżycie, a nie chodzi mi o to, żeby być po prostu w tym miejscu pracy 8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu na przykład.”

Stwierdziła także, że chciałyby **mieć możliwość stymowania w miejscu pracy**. Zwróciła uwagę na to, że obecnie **jest to oceniane bardzo negatywnie i nie ma na to przyzwolenia**:

“Stymowanie bardzo denerwuje pracodawcę, ale również bardzo denerwuje pozostałych członków zespołu w pracy. Chcą, żeby taka osoba w spektrum autyzmu absolutnie przestała stymować, ponieważ to jest denerwujące i to powoduje dyskomfort. Natomiast osoba w spektrum autyzmu często, żeby poradzić sobie z napięciem, niestety wykonuje stymowanie. Tutaj nie ma na to

pozwolenia w przestrzeni publicznej, żeby osoba w spektrum autyzmu mogła sobie swobodnie stimować. A już szczególnie w miejscu pracy, a najgorzej gdyby taka osoba miała obsługiwać klienta lub miałyby jakikolwiek kontakt np. z klientami danej firmy, biura czy miejsca.”

Stimowanie, stimming - są to zachowania autostymulujące, które mają na celu regulację emocjonalną w sytuacjach, w których osoba w spektrum autyzmu odczuwa zbyt wiele silnych emocji, czy dociera do niej zbyt wiele stresujących bodźców. Wynika to z potrzeby rozładowania napięcia. Stimy to np. kołysanie się, pstrykanie palcami, tzw. “wykręcanie sobie palców”, zgniatanie zabawki sensorycznej. Mogą występować też stimy wokalne. Stimowanie często dotyczy osób w spektrum autyzmu, a także osób z ADHD, ale nie tylko, osobom neurotypowym także zdarza się stimować. (<https://wylecz.to/uklad-nerwowy/stimming-metoda-regulacji-ukladu-nerwowego-osob-autystycznych/>)

WYOBRAŻENIE OSOBY DWUNASTEJ

Kolejny uczestnik badania powiedział, że chciałby mieć **elastyczne godziny pracy** ze względu na to, że **jego zasoby energii są różne w poszczególne dni**: “Przed wszystkim godziny luźne, na zasadzie, jeżeli danego dnia czuję, że jestem w stanie pracować 10 godzin, to pracuję 10 godzin, a jeżeli danego dnia czuję, że mogę pracować 2 godziny, to pracuję 2 godziny. Bo w różne dni mam różne zasoby energii. I chodzi o to, żeby się nie przeforsowywać.”

Dodał, że chciałby, aby praca ta była **jakiegoś rodzaju rzemiosłem**, że ważne jest dla niego to, aby **mieć do wykonania konkretne zadanie**. Powiedział też o **możliwości przerw w takim czasie i wymiarze, w jakim potrzebuje, zwracając uwagę na potrzebę odpoczynku w sytuacji przeciążenia sensorycznego**: “Na pewno jest to jakiś rodzaj rzemiosła, przy czym rzemiosła, a nie sztuki. I w obrębie tego rzemiosła po prostu dostaję zadanie: zrób to. Mam liczony czas, jak to robię i w tym czasie mogę dowolnie... To znaczy nie zupełnie dowolnie, nie na zasadzie, że jestem 8 godzin w pracy i 7 godzin z tego do przerwy. Ale jestem w stanie na tyle czasu, ile potrzebuję odchodzić, nie wiem, jest to w jakiś sposób odliczane od czasu pracy chociażby, cokolwiek. Ale jestem w stanie w ramach potrzeb się odstymulować, odciążyć, jeżeli coś się dzieje, cokolwiek.”

Wspomniał też o możliwości **korzystania ze słuchawek, minimalny kontakt z ludźmi i brak przymusu częstego konsultowania swojej pracy**: “Mam możliwość korzystania ze słuchawek przez cały czas w pracy, wchodzę w minimalną ilość interakcji z innymi ludźmi, a zadania, które wykonuję działają tak, że ktoś robi, <proszę, to jest produkt, który potrzebujemy, wykonaj go>. I poza tym, że mam powiedziane, co dokładnie ma być produktem końcowym, nikt po drodze mi nie przychodzi i nie robi, <ej nie, nie podoba mi się, jak to wygląda w połowie produkcji, weź tak nie rób>.”

Uczestnik badania wspominał także o swoim poprzednim miejscu pracy, w którym **udało mu się otrzymać udogodnienia, których potrzebował. Powiedział, że pozwolono mu komunikować się w formie pisanej zamiast telefonicznie**: “Zmniejszyła się ilość urlopów na żądanie pod tytułem nie mogę mówić, dajcie mi wolne.” Poza tym, pozwolono mu pracować zdalnie, dzięki czemu nie musiał przebywać w hałasie. Miał także możliwość przerwy w dowolnym momencie, kiedy tego potrzebował. Dodał, że współpracownicy mieli świadomość tego, że jest osobą autystyczną i byli skłonni do tego, aby mu pomagać: “I też kadry u mnie w pracy mają świadomość, że jestem w spektrum, w związku z tym podchodzą całkiem normalnie do tego, że co jakiś czas zdarza mi się podejść do kogoś i zrobić, <sluchaj, powiedz mi, jaki jest ton tej wiadomości, bo nie jestem w stanie zinterpretować, nie mam pewności, czy interpretuję dobrze>.”

Idealna organizacja dnia pracy zdaniem osób pracujących oraz niepracujących

Uczestnicy badania, zarówno pracujący jak i niepracujący, zostali zapytani o to, jak chcieliby, żeby był zorganizowany ich dzień pracy oraz o to, czy są konkretne warunki, które pomogłyby im lepiej pracować.

Wymieniane przez nich cechy idealnej organizacji dnia zostały omówione w pierwszym podrozdziale tego działu. Poniżej znajdują się opisy wypowiedzi poszczególnych uczestników badania.

WYOBRAŻENIE OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników badania powiedział, że chciałby aby była to praca **w godzinach od rana do popołudnia ze względu na chęć spędzania czasu z rodziną**: "Po prostu ze względu na swoją sytuację rodzinną, że po prostu tak naprawdę sprawy, rzeczy... Tak załatwia się popołudniami. A jakbym zaczynał pracę od południa lub po południu, to miałbym poczucie, że dzień by mi się rozjeżdżał. I nie miałbym za bardzo czasu, żeby spędzić ten czas na przykład z rodziną, żeby załatwić jakieś sprawy urzędowe lub własne."

Dodał, że chciałby mieć możliwość **uwzględnienia przysługujących mu przerw**, a także **spokojnego wykonywania swojej pracy we własnym tempie**. Wspomniał też o **zapewnieniu potrzebnych do pracy narzędzi i programów**.

Powiedział też, że chciałby pracować w miejscu, gdzie **nie ma wielu innych osób oraz w ciszy** tak, aby móc się skupić na pracy. Dodał, że pomaga mu **zrobienie sobie planu zadań na dany dzień lub tydzień**: "Też może dostosować tak pracę, żebym mógł się skupić. Czyli na przykład nie pracować w miejscu, gdzie jest bardzo dużo ludzi. No tak powiem, że wiele osób tak jest, tylko... Chociaż umiem się tak skupić na swojej pracy, że po prostu hałas ani nic innego mi nie przeszkadza. Też tak myślę, że wypisywanie... Jak zrobiłem sobie plan takiego własnych zadań na dany dzień lub tydzień do wykonania, też by mi dużo pomógł."

Przyznał także, że ważne dla niego jest to, aby **móc skupić się na konkretnym zadaniu do wykonania bez interakcji z innymi w tym czasie**: "Też po prostu zrobienie przestrzeni, że skupiam się na wykonaniu bieżącego zadania, a później po wykonaniu go, przechodzę do kolejnego zadania. Żeby tak w czasie tego wykonywania, by inna osoba wtedy nie podchodziła i nie prosiła mnie, żebym w tym momencie coś innego robił. Bo mam tendencję do tego, że po prostu próbuję tak realizować w danym momencie wszystkie zadania, natomiast z różnym skutkiem, że po prostu przeskakuję z jednego zadania na drugie."

WYOBRAŻENIE OSOBY DRUGIEJ

Inna spośród osób badanych stwierdziła, że **jej dni w pracy są zorganizowane w sposób idealny ze względu na elastyczne godziny pracy**: "Ja mam zawsze idealne dni pracy po prostu. Ja przyjeżdżam do fundacji właśnie o której godzinie chcę i wyjeżdżam o której chcę. I bardzo często właśnie po prostu słucham siebie i moje ciało mi mówi, w którym momencie powinnam wracać do domu. Więc zawsze po prostu się słucham i zawsze mam idealny dzień, bo po prostu nie zostaję ani dłużej ani krócej niż potrzebuję i mogę."

WYOBRAŻENIE OSOBY TRZECIEJ

Kolejny uczestnik badania powiedział, że **potrzebowałby wyznaczonej konkretnej godziny rozpoczęcia pracy oraz planu dnia, który nie zmienia się w trakcie pracy**: "Idealny dzień pracy? Dotarcie do pracy na określoną godzinę, co mam. Jakiś plan na dany dzień - u mnie to niestety nie

daje rady, bo pojawiają się znikąd jakieś dziwne, dla mnie momentami absurdalne zadania. Ale niestety zarząd chce, to trzeba wykonać. Czyli mam już jakiś podjęty plan i działam zgodnie z planem, bez jakichś właśnie takich dodatkowych, nieprzewidzianych sytuacji. Wykonałem swoje, dobiegła ta godzina, kiedy kończę. Ewentualnie jestem skłonny zostać trochę dłużej, żeby dokończyć to, co robię i w ten sposób kończę dzień, wracam do domu. [...] No i najlepiej, żeby właśnie nie pojawiały się jakieś takie zadania na teraz, które też czasami nie mają sensu.”

Powiedział też, że **w pracy pomaga mu samotność ze względu na to, że rozpraszają go interakcje z innymi ludźmi**. Pomogłoby mu też ogólne **zminimalizowanie kontaktu z ludźmi**. Chciałby też mieć **możliwość słuchania muzyki**: “Konkretne warunki. Znaczy mi bardzo pomaga w pracy samotność. Biuro, żebym po prostu nie musiał z nikim dzielić biura, to bardzo dużo mi daje. Bo tak jak mówiłem, troszeczkę mnie rozpraszają interakcje z ludźmi. Tak, żebym mógł się skupić na swoim zadaniu. Możliwość też, żebym też mógł się odciąć, chociażby słuchając muzyki jakiejś, bo to też mi zawsze pomaga, takie totalne odizolowanie się od otoczenia. [...] Żeby zminimalizować właśnie też kontakt chociażby kierownictwa. Żebym po prostu był ja i konkretne zadanie i czas na wykonanie jego.”

WYOBRAŻENIE OSOBY CZWARTEJ

Kolejna uczestniczka badania powiedziała, że ważna jest dla niej **przewidywalność i stały zakres obowiązków**. Chciałaby też mieć **elastyczny czas pracy oraz możliwość godzinnej przerwy**: “Zorganizowany dzień pracy na zasadzie pewnej przewidywalności, w miarę stałego zakresu obowiązków lub też takich, które mogą wykraczać poza tą ramę przyjętych obowiązków, ale mniej więcej określonych. Mógłby to być czas troszeczkę elastyczny, czyli taki pomiędzy ósmą, a na przykład godziną osiemną, żeby w tym czasie, zakładam, była taka możliwość bycia na tak zwanym standby'u, czyli jeżeli mam do wykonania swoje obowiązki, ja je wykonuję, ale jeżeli skończę je wcześniej, to mam prawo skończyć wcześniej pracę. Jeżeli mi się przedłuży, no to wtedy ja sobie automatycznie też przedłużam ten dzień pracy. Z tą możliwością również przerwy takiej godzinnej.”

Dodała, że chciałaby też mieć **możliwość używania słuchawek w pracy i odpoczynku w osobnym pomieszczeniu**.

Powiedziała też, że **inne osoby neuroatypowe, które zna i z którymi rozmawia także chciałaby pracować zdalnie i mieć elastyczny czas pracy**. Dodała, że **zmuszanie się do pracy w momencie, kiedy brakuje jej energii powoduje stres, a w odzyskaniu energii pomaga jej np. pójdzie na spacer, ćwiczenia fizyczne czy zjedzenie posiłku**: “Ja mam kontakty gdzieś tam od czasu do czasu z różnymi osobami w spektrum neuroatypowości i bardzo, bardzo często słyszę, że ideałem dla takich osób jest praca zdalna w takim nienormowanym systemie. Czyli nie ma określonych tych ram <od do>, tylko jest to bardziej elastyczne, na zasadzie <teraz mam gotowość do pracy, to teraz to zrobię>, a teraz w tym momencie na przykład jestem kompletnie pozbawiona energii, bardzo źle mi się myśli, bardzo źle mi się pracuje, zmuszanie się do pracy powoduje tylko stres i frustrację. Jeżeli na przykład wyjdę na spacer, zrobię trochę ćwiczeń fizycznych albo coś zjem, wypiję, i wrócę do tego za godzinę, może się okazać, że mam zupełnie inne nastawienie niż tą godzinę wcześniej. Także to są takie rzeczy, takie aspekty, które wydaje mi się są bardzo istotne, jeżeli chodzi o patrzenie na osoby z jakimiś takimi dodatkowymi potrzebami.”

WYOBRAŻENIE OSOBY PIĄTEJ

Inna uczestniczka badania także powiedziała, że chciałaby mieć **elastyczne godziny pracy**: “Znaczy, na pewno chciałabym, żeby były bardziej ruchome godziny, bo w tej chwili np. ja muszę przyjść na konkretną godzinę, jeżeli się np. spóźnię, to muszę to odpracować. Czy np. wziąć, jak teraz jest ten urlop, siła wyższa, prawda, jeżeli rano się wydarzy, to muszę jakoś pokryć ten czas, bo dla mnie ta godzina, w której ja teraz zaczynam pracę jest za wczesna, zwłaszcza, że ja dojeżdżam do pracy, 40 i

ponad kilometrów w jedną stronę. Dla mnie tak wczesne wstawanie jest po prostu męczące, więc na pewno te godziny pracy chciałabym, żeby były lepiej dostosowane.”

Wspomniała też o **możliwości decydowania o liczbie spotkań do odbycia w ciągu dnia ze względu na to, że więcej niż jedno spotkanie jednego dnia jest dla niej bardzo męczące**: “Na pewno to, co ja też próbuję robić, ale nie w każdym miejscu i zawsze to jest możliwe, np. decydowanie o ilości spotkań, które są w ciągu dnia. Ja się staram np. jeżeli mamy jakieś takie spotkanie w większej gronie, żeby ono było jedno na dzień, więcej to jest dla mnie za dużo, a zdarza się, że np. moje przełożone organizują dwa czy trzy takie spotkania i to po prostu jest wykańczające.”

Powiedziała też o **możliwości dwóch dłuższych przerw w ciągu dnia, zaznaczając, że 10 lub 15 minut to dla niej zbyt mało czasu**: “Ja bym potrzebowała dwóch takich dłuższych przerw w ciągu dnia i też np. na posiłek. Dla mnie 10 czy 15 minut na zjedzenie, np. obiadu to za mało. No ale takie właśnie może wygórowane oczekiwania.”

Stwierdziła, że chciałaby mieć **możliwość pracowania siedmiu godzin zamiast ośmiu**. Powiedziała też o **możliwości pracy zdalnej w dni, w które ma gorsze samopoczucie lub czuje się przebodźcowana, w związku z czym podróż do pracy jest dla niej wyzwaniem**.

Dodała, że pomogłaby jej także **możliwość odpoczynku w osobnym pomieszczeniu w ciszy**: “No i też właśnie nie ukrywam, że takie miejsce wyciszenia, jeżeli to pracuje w obecności innych osób, które też rozmawiają, telefonują itd. Możliwość takiej izolacji czasowej, że na 10-15 minut idę do miejsca, gdzie na pewno nikt nie przyjdzie i gdzie jest cicho. To byłoby też komfortowe.”

WYOBRAŻENIE OSOBY SZÓSTEJ

Kolejna z osób badanych powiedziała, że chciałaby mieć **elastyczne godziny pracy**. Przyznała, że **kiedy ma dotrzeć gdzieś na wyznaczoną godzinę, od dwóch godzin przed tym czasem nie jest w stanie już myśleć o niczym innym**: “No właśnie, że to nie jest tak na konkretną godzinę, też od mojego samopoczucia to zależy czasami. Jakby mój dzień pracy był zorganizowany. No nie, jakaś super wcześniej pobudka, żebym miała czas jakoś ten dzień ruszyć, mam te swoje rytuały poranne już teraz wyrobione, to śniadanko, to posiedzenie chwilę po śniadaniu. No właśnie elastyczny czas pracy. Żebym ja nie miała, nie musiała... Bo ja też mam taką tendencję, że jak mam coś na godzinę, to już bardzo pilnuję tego. 2 godziny przed już siedzę z zegarkiem i już tylko o tym myślę. Tylko właśnie, żebym mogła jakoś ten elastyczny czas, żeby był.”

Chciałaby też mieć **możliwość odpoczynku pomiędzy poszczególnymi zleceniami, żeby móc lepiej rozłożyć sobie pracę w czasie. Wspomniała o tym, że wpada w fiksacje i że trudno jest jej przerwać zadanie, które zaczęła**: “I ja też mam taką tendencję, że jak ja się zafiksuję na czymś, że jak już coś zaczynam robić, to ja po prostu do upadłego. Że ja te faktury w połowie czasu kończyłam i później musiałam już ściemniać, że coś tam robię. [...] Właśnie, że jakoś tak rozkładać tę pracę, żebym nie wpadała w te takie intensywny ten tok jakby. [...] Nie wiem właściwie, co by to miało zmienić. Bo to właściwie ja bym musiała w sobie to zmienić. Nie wiem, czy jakoś zewnątrznie...? O, a może żebym miała później czas przed następnym zleceniem na odpoczynek, przed następną turą pracy.”

Dodała, że chciałaby, **aby pracodawca był świadomy, że osoby w spektrum autyzmu mają tendencję do popadania w fiksację i żeby doceniał wydajność pracownika i dawał mu możliwość odpoczynku po wykonanej pracy zamiast wyznaczać mu od razu kolejne zadanie do wykonania**: “Żeby pracodawca był świadomy, że osoba w spektrum, np. może... Bo słyszałam, bo oglądałam jednego faceta w spektrum i on miał dokładnie tak samo. Potrafił jakieś zlecenie robić 24 na dobę non stop dopóki tego nie skończył. Ale np. u niego to było tak, że pracodawca już u niego to widział, że <aha, skończyłeś, dobra, to masz to>. Czyli żeby ten pracodawca” <o super, jesteś super wydajny, więc masz już następne zadanie>. Ale nie. On po prostu potrzebował czasu na tą jakby pauzę od tego i dopiero wtedy następne zlecenie, następną turę pracy, turę zadań.”

WYOBRAŻENIE OSOBY SIÓDMEJ

Inna uczestniczka badania powiedziała o **potrzebie przerw, zaznaczając, że 5-minutowe przerwy są dla niej zbyt krótkie**: “Na pewno jest tak, że potrzebuję przerw, więc np. środa jest takim dniem, że nie mam długiej przerwy tej śniadaniowej, po 3. godzinie [lekcyjnej], i to jest trudny dla mnie dzień wtedy. Te 5-minutowe przerwy, które mam to jest dla mnie trochę za mało. Więc bym potrzebowała na pewno przerw. [...] To jest taki czas, że nieraz do toalety już człowiek nie zdąży, już ta przerwa się skończy. A ja czasami potrzebuję na chwilę chociaż odpocząć.”

Stwierdziła, że **potrzebuje wiedzieć z wyprzedzeniem, jakie wyposażenie będzie dla niej dostępne oraz mieć pewność, że będzie ono działało, ponieważ sytuacje, w których tego brakuje są dla niej stresujące**: “Potrzebuję wiedzieć, jakie będzie wyposażenie i potrzebuję, żeby na pewno działało. Bo miałam już takie doświadczenia w poprzednich miejscach pracy, że miałam coś zaplanowane, przychodziłam i się okazywało, że czegoś brakuje, nie mogę czegoś podłączyć, coś nie działa, nie mogę czegoś wyświetlić i to po prostu bardzo mnie frustrowało. Więc to jest ważne, żeby pracodawca zapewnił sprzęt, który będzie działał i że wiadomo będzie, że on zadziała. Żeby codziennie z takim napięciem czy to, co zaplanowałam to się uda, czy się nie uda.”

Przyznała także, że ważna jest dla niej **możliwość zjedzenia posiłku w miejscu pracy ze względu na problemy z przygotowywaniem sobie posiłków**: “Ja w domu mam trochę kłopoty z organizacją takiego życia swojego, tzn. mam bałagan w domu, bardzo kiepsko gotuję. Są takie dni, że mam kłopoty z motywacją i zawsze jedzenie to jest taki trudny temat. Więc ja często robię tak, że jeżeli w szkole jest taka opcja, to ja lubię tam zjeść. Więc to jest dla mnie ważne, żeby była taka możliwość, w tej szkole są bardzo dobre obiady i to mi pasuje. Jak mam dłuższą lekcję, to po prostu zawsze jem w szkole i to też dobrze działa. Ale nie ma śniadań i to mi przeszkadza, bo ja lubiłam. Mam taki nawyk, że rano wstaję i potrzebuję wypić kawę, ale robię się głodna trochę później zwykle. Więc w poprzedniej szkole też była możliwość, żebyśmy zjedli śniadanie w szkole i to było super pomocne dla mnie. Nie wiem, czy to jest coś czym się powinnam chwalić, że nie umiem sobie zrobić kanapki przygotować. Ale próbowałam już i to nie wychodzi.”

WYOBRAŻENIE OSOBY ÓSMEJ

Inny uczestnik badania powiedział, że chciałby mieć **elastyczne godziny pracy i mieć możliwość przerwy w momencie, w którym tego potrzebuje, a także tego, żeby ta przerwa mogła trwać godzinę**. Dodał, że **poranne wstawanie jest dla niego trudne**: “No to w obecnej [pracy] jakby tylko zupełnie zmienić godziny, które są wbite na twardo od siódmej do szesnastej, na elastyczne, że mogę posiedzieć i dłużej, i przyjść w innych godzinach, i wyjść na chwilę jak już mam dość. To byłoby w zasadzie idealne względem tego co jest, bo tak całkiem dobrze się dogaduje w pracy i warunki też są spoko. Tylko z tym wstawaniem, to nie jest coś, co kiedykolwiek się prawdopodobnie nauczę. Po prostu spóźniam się zawsze chociaż te dwadzieścia minut, ale nikt nie odbija żadnych bilecików, a szef przychodzi po godzinie, więc i tak nie ma żadnych problemów. Ale tak, najbardziej elastyczność godzin pracy, nawet żeby chociaż móc się zatrzymać i wyjść na godzinę, to zdecydowanie by pomogło.”

Przyznał także, że chciałby **nie musieć wchodzić w zbędne interakcje z innymi w trakcie wykonywania swojej pracy, ponieważ jest to dla niego rozprasające**. Wspomniał też o trudności, jaką jest **włączone radio**: “Jakby szef miał zakaz przychodzenia i rozmawiania z innymi, tylko zapraszał innych do siebie, nawet pogadać sobie przyjacielsko. Ale jak stoją i nadają mi za plecami godzinę, oglądając zdjęcia dzieci, to też strasznie wybija z rytmu jakiegokolwiek, bo nie wiem, którego z nich słuchać, oni mówią na siebie, jest radio i ja już w ogóle nie wiem, co się dzieje.”

WYOBRAŻENIE OSOBY DZIEWIĄTEJ

Kolejna spośród osób badanych powiedziała, że dla niej idealna jest **praca zdalna**. Powiedziała także, że **ze względu na choroby fizyczne ma różny poziom zasobów w różne dni, w związku z czym możliwość dopasowania godzin do siebie jest dla niej niezbędna**. Przyznała też, że **sama wyznacza sobie ogólny przedział czasowy**, w którym pracuje, jednak ceni sobie to, że nie musi się go sztywno trzymać: "Pracując zdalnie. Zwykle, no nie zawsze, bo są takie rzeczy, które muszę wykonać o jakiejś konkretnej godzinie, ale jest ich raczej niewiele i mogę to dostosować do siebie. To idealnie jest dla mnie, kiedy sobie założę, że na przykład pracuję w przedziale godzin <od do>, ale to nie znaczy, że siedzę wszystkie te godziny z rzędu, tylko po prostu tyle, ile akurat danego dnia się uda mi wykonać pracy. I że właśnie mogę też o innej godzinie to sobie nadrobić w razie jak mi się to nie uda. Że generalnie to nie jest takie sztywne, bo też mam choroby fizyczne, które sprawiają, że ja niekoniecznie codziennie mam taką samą zdolność do egzystencji i czasami jest mi bardzo ciężko cokolwiek robić, więc fakt tego, że mogę pod tym względem też to trochę dostosować do siebie - to jest w sumie też dla mnie ważne generalnie."

Stwierdziła, że pomagają jej w pracy **jasne komunikaty** na temat zadań, które ma wykonać. Podkreśliła, że ważne jest dla niej to, że **nie ma wymogu częstego konsultowania jej pracy, ponieważ jak przyznała, wprowadziłoby to chaos do jej organizacji pracy**. Stwierdziła, że ważny jest dla niej właśnie **brak chaosu informacyjnego** oraz to, że **po otrzymaniu informacji na temat tego, co ma do zrobienia, może po prostu się tym zająć bez niczyjej ingerencji**: "Generalnie pomagają mi też pracować jakby takie jasne komunikaty odnośnie tego, co mam zrobić, co w dużym stopniu ma miejsce teraz też. Też tych komunikatów nie jest dużo, bo nie musi być dużo. W dużym stopniu ułatwia mi też to, że właśnie dostaję po prostu konkretne zadania do wykonania i mam je zrobić bez jakiegoś, no nie wiem, konsultowania się w trakcie i zadawania pięciuset pytań, które później sprawiają, że mam chaos w głowie, już nie wiem, co mam robić. Tylko po prostu raz dostaję informację, co mam robić i to robię, bo wiem, jak mam to zrobić i co robię. Więc to, że nie ma tego takiego elementu chaosu informacyjnego, jak właśnie na przykład często w korporacji, że robi się pięć tysięcy różnych rzeczy naraz, to też jest dla mnie dużym ułatwieniem, więc w zasadzie wszystko, co aktualnie ma miejsce, ale to są takie rzeczy, które są pomocne."

WYOBRAŻENIE OSOBY DZIESIĄTEJ

Kolejna z osób badanych powiedziała, że ważny jest dla niej **jasny komunikat** odnośnie tego, co ma do zrobienia oraz **możliwość zaplanowania sobie pracy**. Dodała, że istotne jest dla niej także **otrzymanie informacji zwrotnej** na temat jej pracy. Chciałaby także **wiedzieć, w jaki sposób ma być oceniana jej praca**. Powiedziała, że zależy jej także na **regularnym otrzymywaniu wypłaty**: "To znaczy dzień pracy... Chciałabym być ogarnięta. Wiedzieć po prostu, co mam robić, żeby móc sobie zaplanować. Po prostu też jeśli chodzi o informację zwrotną, to nawet jeśli np. kierownik czy szef po prostu nie jest w stanie, bo jest zajęty. Żeby po prostu napisał jakąś notatkę, kiedy na przykład mam się skontaktować. To po prostu wątpię, żeby ktokolwiek był aż tak bardzo zajęty, że parę słów nie napisze. Żebym miała jakiś konkret, kiedy to będzie oceniane, jak to będzie oceniane. Żebym wiedziała, co robię. I też żeby pieniądze regularnie przychodziły, a nie jakieś zlecenie."

Przyznała, że **najlepiej pracuje jej się od rana do południa i że zależy jej na tym, żeby nie była to praca w godzinach nocnych**: "Jeśli chodzi o ten mój poziom zasobów, to rano mogę pracować do południa, ewentualnie w południe do wieczora, byle nie w nocy. Bo już byłam na inwentaryzacji dwa razy i pracowałam w nocy. I nie dość, że nie umiem liczyć, to jeszcze po prostu o trzeciej w nocy coś się dziwnego dzieje z mózgiem. Że po prostu nawet człowiek, który bardzo ogarnia, trochę nie ogarnia. A poza tym praca w nocy - to by wymagało tego, że cały dzień potem prześpię, albo na przykład nie mogę zasnąć. Także jakby od czasu do czasu coś takiego się zdarzało i na przykład na pracy zdalnej, że gdzieś jest różnica stref czasowych i po prostu siadam sobie do komputera i coś

tam robię w nocy - ok. Czy o jakiegokolwiek porze - ok. Ale by to było zdalne. A jak po prostu mam gdzieś coś fizycznie zrobić w nocy, to po prostu wypadek murowany.”

WYOBRAŻENIE OSOBY JEDENASTEJ

Następna z uczestniczek badania stwierdziła, że **chciałaby mieć wyznaczone zadanie do wykonania w ciągu dnia i nie mieć obowiązku bycia dostępną online w konkretnych godzinach**: “Chciałabym, żeby to było zorganizowane tak, że po prostu mam wykonać zadanie powierzone na dany dzień, a nie na zasadzie, że mam być na przykład dostępną w Internecie równo między 9 a 17. To znaczy, jeśli byłaby taka sytuacja, że mam do przetłumaczenia daną liczbę stron i mam powiedziane, że do tej godziny mam się rozliczyć i mam wysłać wykonaną pracę na maila, to chciałabym po prostu, żeby to wyglądało tak, że bym się mogła rozliczyć z wykonania danej pracy, a nie na zasadzie, <czy się stoi, czy się leży, 5 złotych się należy>. Że na przykład nic nie robię, siedzę tylko pod Internetem od 9 do 17 i tylko tyle, że ja sobie siedzę.”

WYOBRAŻENIE OSOBY DWUNASTEJ

Inny z uczestników badania powiedział, że potrzebuje “rytuału przejścia” z trybu odpoczynania do trybu pracowania: “To jest chaos akurat. Na pewno potrzebuję, żeby przed przejściem z trybu odpoczynania do trybu pracowania wydarzyło się coś, co jest tym rytuałem przejścia. To znaczy, nie wiem, żeby zacząć z oglądania bajki i przejść do nawlekania koralików, wymyślam w tym momencie. Potrzebuję sobie zaparzyć herbatę, bo inaczej nie mam wystarczająco czasu, żeby się przestawić.”

Dodał, że **jego dzień złożony jest z różnego rodzaju rytuałów, a nie z odgórnie wyznaczonego planu dnia**. Podkreślił, że **ilość pracy, jaką jest w stanie wykonać jest różna w poszczególne dni**. Wspomniał też o tym, że **ze względu na dolegliwości bólowe nie jest w stanie zaplanować dokładnie, co uda mu się wykonać danego dnia**. Dodał, że **jeśli założy, że ma wykonać konkretną liczbę zadań, to kiedy ze względu na ból się to nie uda, będzie odczuwał frustrację**: “Mój skład dnia bardziej jest kwestią odpowiednich rytuałów do każdej z czynności niż stałego składu dnia, dlatego że miewam dni, w których jestem w stanie wykonać jedną trzecią tygodniowego planu całego rzeczy do wykonania, a miewam dni, w których nie jestem w stanie wykonać zupełnie nic. Więc życie nauczyło mnie, że jako że mam też dolegliwości bólowe różne, to nie mam co liczyć na to, że uda mi się zrealizować jakiś tam stały plan dnia, a jednocześnie jeśli ten stały plan dnia będzie istniał, to będę po prostu bardzo sfrustrowaną osobą, że mi się nie udało go zrealizować.” Dodał, że **ze względu na ból może być tak, że nie będzie w stanie wstać z łóżka, w związku z czym wykonanie zadań nie będzie możliwe**: “Ale nauczyłem się już, że nie jestem w stanie mieć zaplanowane na zasadzie <OK, jutro idę się spotkać ze znajomymi i oprócz tego dokończę rysunek>. Bo zwyczajnie może się okazać, że jutro nie wstanę z łóżka.”

Powiedział także, że **korzysta z planera i zapisuje sobie zadania do wykonania, jednak nie podchodzi do tego planu rygorystycznie**: “Ja korzystam z planera takiego na co dzień, w którym mam powpisywane zadania i moje planowanie dnia bardziej działa tak, że mam wypisane rzeczy, które wiem, że chcę wykonywać jak najczęściej i to jest lista rzeczy do zrobienia numer jeden. Jak coś zrobię super, jak nic nie zrobię, nic się nie dzieje. Mam wypisane rzeczy pod tytułem <Byłoby świetnie, gdyby były wykonywane codziennie> w stylu: należy umyć zęby, na przykład. I mam listę rzeczy do zrobienia na zasadzie <deadline na zrobienie tego jest za x czasu>. To jest deadline, to jest rzecz, którą trzeba zrobić. Jak ją zrobisz, to super.

Praca marzeń osób niepracujących

Uczestnicy badania, którzy aktualnie nie posiadają pracy zostali zapytani o to, jaka byłaby ich praca marzeń. Ich marzenia różnią się od siebie. Część wskazała na konkretne branże, które są ich pasją - w

przypadku jednej z nich jest to pisanie tekstu, a w przypadku drugiej - animacja lalkowa. Inna z osób badanych powiedziała, że jej marzeniem jest nie być negatywnie ocenianą ze względu na jej sposób mówienia i jej emocje, nie być dyskryminowaną przy rekrutacji i mieć osobę, która wspierałaby ją w rozwiązywaniu konfliktów w pracy.

PRACA MARZEŃ OSOBY PIERWSZEJ

Jedna spośród osób badanych stwierdziła, że **marzy o tym, aby mieć dookoła wyrozumiałych ludzi, którzy nie będą negatywnie oceniać jej sposobu mówienia i emocji. Dodała, że taką osobą mógłby być asystent, który mógłby pomóc w rozwiązywaniu nieporozumień z pracodawcą:** “Żebym miała dookoła ludzi, przynajmniej jednego człowieka, który jest wyrozumiały odnośnie mojego sposobu mówienia, emocji itd. Niekoniecznie to musi być osoba z pracy, ale fajnie gdyby w pracy taka osoba była, czy np. taka osoba z zewnątrz, asystent na przykład. Że jak mam nieporozumienie z pracodawcą, to żebym mogła porozmawiać, żeby mógł mediować. I to by było dobrze, bardzo by mi się taka osoba przydała w firmie sprzątającej. Mogłaby porozmawiać z tą szefową firmy sprzątającej, bo w sytuacji kiedy już pierwszego dnia powiedzieli mi, że ja nie będę tam pracować, bo się nie nadaję, a w ogóle to powinnam do zakładu aktywności zawodowej iść. No to raczej to nie były takie słowa, które bym chciała usłyszeć w zakładzie pracy chronionej. Żeby np. jeśli pracodawca zatrudnia stażystę, to też jakby to, że pracownik musi się meldować, przynosić listy obecności, ale też, że ten pracodawca rozmawia np. z tym, że ten pracodawca rozmawia z przedstawicielem tej organizacji, że przedstawia swoją stronę.”

Podkreśliła też, że **chciałaby nie być dyskryminowaną przy rekrutacji ze względu na to, że ma wyższe wykształcenie, kiedy w danej pracy nie jest ono wymagane:** “I też kwestia taka dostosowania edukacji do rynku pracy, bo ja dochodziłam do takiego wniosku, że co z tego, że ja mam wyższe wykształcenie, skoro np. się okaże, że <a, to jestem za mądra do tego>. Bo szef naszego nie skończył studiów czy coś. Że odstaję. To znaczy może nie przeszkadzać, ale jak ja starałam się o pracę poniżej kwalifikacji kiedyś, bo np. jak zносиłam CV chyba do jakiegoś sklepu, powiedzieli, że... A, to było szkolenie na kasę. I szef sklepu powiedział, jak przyniosłam taką wielką teczkę, że <o, bardzo dużo ma Pani dyplomów, bardzo bogate CV>. Żart polegał na tym, że ani ten dyplom by się tu nie przydał. Ja to sobie dodałam w myślach. Często tak się do mnie odnosili, że ja jestem zdolna, ale nie widzieli mnie jednocześnie w żadnym zawodzie jaki znali, żadnym konkretnym. W tym ZAZ-ie, bo tam też się robi rękodzieło.”

PRACA MARZEŃ OSOBY DRUGIEJ

Inna spośród osób badanych stwierdziła, że **jej praca marzeń polegałaby na pisaniu**, chciałaby móc dzielić się z ludźmi wiedzą, a także pięknem świata: “Jezu, to jest praca oczywiście, w której ja bym mogła pisać. To jest wspaniała praca, w której mogłabym dzielić się z innymi ludźmi nie tylko wiedzą, ale dzielić się pięknem tego świata, dzielić się czy informacją jakąś prasową na przykład. Czy na przykład redagować choćby nawet opisy do sklepu, nie wiem, z butami, gdzieś, czy na Facebooku, czy gdzieś tam w Internecie na przykład.”

Opowiedziała o swojej **pasji do pracy z tekstem oraz o fascynacji tworzeniem tekstów:**

“Ja umiem pracę z tekstem, tak, ja to bardzo kocham i bardzo bym chciała. I dla mnie na przykład źródłem w ogóle takiej fascynacji, no to jest na przykład znalezienie właściwych słów w języku source text, target text, tłumaczenie, stworzenie w ogóle całego nowego świata, tak, nowego tekstu, całego artykułu na przykład. No bo ja wiele tych artykułów już napisałam, długich zresztą, również rozdziałów do książek.”

Stwierdziła, że **pisanie tekstów, to jedyne co potrafi**. Dodała, że **nie potrafi zarządzać z ludźmi ani nie jest dobra w pracy zespołowej**. Powiedziała również, że **możliwość pisania daje jej szczęście, energię i poczucie sprawczości:** “Po prostu ja niestety to jedyne, co umiem, to ja umiem tylko pisać.

Ja niestety w ogóle nie umiem zarządzać ludźmi, nie umiem być team playerem w jakimś zespole i ja po prostu, dla mnie największą radością to jest po prostu stworzenie tekstu i muszę powiedzieć, że to jest ogromna radość, fascynacja, szczęście, poczucie spełnienia, w ogóle poczucie sensowności, bytu, życia, no bo to daje jakąś energię, to daje poczucie sprawczości, no to radość, szczęście, fascynacja, no ambicja nawet, tak, zdecydowanie tak.”

PRACA MARZEŃ OSOBY TRZECIEJ

Inny z uczestników badania powiedział, że **pracą marzeń byłoby wytwarzanie produktu fizycznego**. Chciałby też aby było to **coś związanego z animacją lalkową**: “To nie musiałyby być scenografia, ale myślę, że definitywnie wytwarzanie produktu. Myślę, że lepszą opcją byłby produkt fizyczny niż gdzieś tam w przestrzeni cyfrowej. Chociaż mam świadomość, że lepszą opcją zarobkową byłby produkt w przestrzeni cyfrowej, ale idziemy po idealnej pracy, czyli idealną pracą byłby produkt materialny. Nie musiałyby być to scenografia, ale idealnie byłoby, gdyby to było coś związanego z samą animacją lalkową. Bardzo lubię i projektować lalki, i scenografię do animacji.”

Trudności w pracy

Uczestnicy badania, którzy aktualnie posiadają pracę zostali zapytani o to, jakie sytuacje w pracy sprawiają im największą trudność oraz z jakimi wyzwaniami zmagają się w pracy.

Trudności wymieniane przez uczestników badania to:

- kontakt z ludźmi
- konieczność pracowania w konkretnych godzinach
- brak czasu na przerwę
- rozmowy telefoniczne
- nadwrażliwość sensoryczna - dźwięki, zapachy, bodźce wizualne, temperatura
- zaburzenia przetwarzania słuchowego
- brak szanowania potrzeb przez współpracowników
- konfliktowe sytuacje
- nieoczekiwane zmiany planów
- niezrozumiałe komunikaty
- oficjalny sposób komunikacji
- presja dostosowania się do innych osób

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ PIERWSZĄ

Jeden spośród uczestników badania powiedział, że **największą trudność sprawia mu rozmowa z asystentami oraz innymi osobami**. Przyznał, że ma dużą trudność przy odbieraniu telefonów oraz przy rozmowie.

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ DRUGĄ

Jedna z osób badanych stwierdziła, że przeszkadza jej **zbyt niska temperatura w miejscu pracy**. Dodała także, że **stresująca jest dla niej obecność niektórych osób spoza fundacji w miejscu pracy**: “Czasami właśnie ludzie przychodzą do nas, ale nie właśnie poszukiwanie pomocy, tylko znajomi. Znajomi fundacji. Niektórzy są bardzo fajni i to totalnie mi nie przeszkadza, ale jest taka pani, co przychodzi z psami. I te psy nie są najlepiej traktowane. Nikt w fundacji jej nie lubi, tak dla jasności. To jest kobieta, która mieszka w okolicy i ona przychodzi do każdego miejsca, które jest otwarte raz na jakiś czas i po prostu gada o swoim życiu. To jest bardzo stresujące. [...] Ona jest jedna, a tych

psów ma pełno. I one śmierdzą i nie są ani wytrenowane ani nic. One po prostu rzucają się na wszystko, co jest wokół.”

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ TRZECIĄ

Inny uczestnik badania powiedział, że do niedawna trudność sprawiała **mu kontakty z kierownikiem**, dodał jednak, że teraz nie ma już tego problemu, ponieważ została na miejsce kierownika zatrudniona inna osoba. Stwierdził też, że trudnością są dla **niego interakcje z ludźmi**, w tym kontaktowanie się w sprawie zbierania podpisów pod dokumentami. Dodał, że **najlepiej pracuje mu się bez ludzi** wokół: “Jak mam np. do pozbierania jakiejś podpisy pod dokumentem i muszę po ludziach chodzić i prosić, to jest dla mnie dosyć trudne... Właśnie ja miałem zawsze problemy z interakcją jakoś z ludźmi. Mi się najlepiej zawsze pracowało samodzielnie, bez jakiegoś otoczenia. Tak samo wiem, że totalnie nie nadawałbym się na kierownika, bo wychodzę z założenia, że jak ma być coś dobrze zrobione, muszę ja to robić, nie potrafię powierzać jakichś odpowiedzialnych zadań innym.”

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ CZWARTĄ

Kolejna uczestniczka badania powiedziała, że trudność stanowi dla niej **konieczność pracowania w odgórnie ustalonych godzinach**: “Największym wyzwaniem na pewno jest ten czas <od do>. [...] Ja w tej chwili pracuję tylko i wyłącznie przy komputerze, jeżeli jestem w domu. Lub troszeczkę w biurze, gdzieś tam na obiekcie, jeżeli jestem tam w pracy tej stacjonarnej. I to, że muszę się dostosowywać do tego czasu jest na pewno dla mnie ogromnym wyzwaniem.”

Dodała, że problem dla niej stanowi to, że **brakuje jej czasu na przerwę**. Stwierdziła też, że trudnością jest **kontakt z drugim człowiekiem**. Przyznała, że **najłatwiej jest jej komunikować się pisząc, a interakcje na żywo i rozmowy telefoniczne są dla niej wyzwaniem**: “To, że nie mogę sobie pozwolić na tą przerwę i gdzieś tam muszę być na tym czuwaniu takim trochę permanentnym, że od tej do tej godziny ja po prostu muszę być w pełni energii i na różne gdzieś tam też czasami stresujące sytuacje narażona. Ale to właśnie, że jest ta gotowość taka, to jest dla mnie trudne. I na pewno jakieś takie sytuacje związane z kontaktem z drugą osobą, na przykład przez telefon właśnie, że ktoś dzwoni, ja muszę czasem tłumaczyć pewne rzeczy czy coś. Najłatwiej mi się pisze. To jest dla mnie ideał, a najtrudniej spotyka się personalnie twarzą w twarz i rozmawia. To jest dla mnie takie największe wyzwanie wtedy.”

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ PIĄTĄ

Kolejna uczestniczka badania stwierdziła, że **ma trudności związane z nadwrażliwością sensoryczną, np. związane z zapachami, hałasem i temperaturą**. Opowiedziała o sytuacji, w której z powodu trwającego remontu dostała migreny i musiała wyjść z pracy. Dodała, że **nie otrzymuje zrozumienia w tej kwestii wśród współpracowników**: “Jeżeli chodzi o sensorykę na przykład. Wykładane są w toalecie te kostki do toalety, różne takie zapachy i jak to jest w nadmiarze to ja po prostu, mnie to przyprawia o mdłości. Tak powiem. Również tutaj nie znajduję zrozumienia. Na przykład teraz mamy taką sytuację, że trwają remonty na naszym piętrze i mimo, że zgłaszam, że dla mnie to może powodować poważne konsekwencje zdrowotne, ponieważ zdarza mi się z powodu intensywnych zapachów dostać migreny z wymiotami, to po prostu nikt nic nie robi, żeby mi pomóc. Miałam taką sytuację, że po prostu musiałam wyjść natychmiast z budynku zwalniając się prywatnie, bo czułam, że zaraz będzie źle ze mną. Więc jakby nie ma kompletnie tutaj zrozumienia. Mówi mi, pracownica BHP mi napisała, że farby i lakiery używane do remontu są bezpieczne dla ludzi. To jakby kompletnie oni nie rozumieją, o co tu chodzi. Ten hałas, te zapachy, no i temperatura, ponieważ przesadzono mnie na stronę, która jest bardziej słoneczna. Na przykład miesiące letnie, tam jest bardzo gorąco, mamy klimatyzację zamontowaną, to ta klimatyzacja wieje prosto na mnie, bo tam nie ma

możliwości regulacji. Niestety, jak wróciłam do pracy po tej długiej, dłuższej nieobecności, to natychmiast dostałam zapalenia nerwu trójdzielnego, bo to na mnie wieje.”

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ SZÓSTĄ

Inna spośród osób badanych powiedziała, że trudnością jest dla niej **wstawanie w nocy**. Dodała, że w poprzednich pracach wyzwaniem była **konieczność funkcjonowania wśród większej grupy ludzi, nawiązywanie relacji oraz problemy związane z nadwrażliwością na dźwięki**: “Wstawanie w nocy to chyba największa trudność [...]. Ale w tych wcześniejszych pracach to właśnie ta konieczność funkcjonowania w tych jakby większych grupach i te właśnie przebudźcowujące środowisko pracy, typu jakiś hałas, dużo się dzieje, dużo zadań od razu i tak dalej. [...] Ja mam też nadwrażliwość sensoryczną. Jeśli jest jakiś zakład, miejsce pracy, gdzie jest dużo ludzi, mi się bardzo ciężko wtedy funkcjonuje w grupie ludzi, jakoś jeden na jeden [...] jest dużo, dużo prościej dla mnie niż gdzie się dużo dzieje, gdzie są maszyny, gdzie jest hałas, gdzie jest dużo ludzi, gdzie jest na osobie jakiś kontakt. Gdzie trzeba jakoś tam wchodzić w te relacje i coś tam ciągle działać.”

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ SIÓDMĄ

Inna uczestniczka badania powiedziała, że trudne są dla niej **konfliktowe sytuacje** z rodzicami dzieci, których uczy. Dodała także, że trudne są dla niej **nieoczekiwane zmiany planów oraz sytuacje, w których ktoś przerywa jej prowadzenie lekcji**: “Nie przepadam za takimi dniami, kiedy się mocno zmienia rytm, jak są jakieś, wie Pani, nie wiem, albo o, wiem, to czego zupełnie nie znoszę, to jak mi ktoś wchodzi w połowie lekcji, bo nagle się okazuje, że coś się teraz dzieje. Że na przykład, o, zapraszamy teraz uczniów na spotkanie z kimś tam, a ja w ogóle nie wiedziałam o tym, się tak wkurzam tym wtedy. [...], więc jeżeli coś w trakcie mi zaburzy ten porządek, to się wkurzam, że na przykład nagle się okazuje, że akurat tego dnia na mojej lekcji jest jakiś pokaz z capoeira albo czegoś tam, albo jakiś koncert i wtedy się wkurzam.”

Dodała, że **nie lubi też uczestniczyć jako opiekun w wycieczkach szkolnych**: “Nie lubię wycieczek. Takie krótkie to jakby jeszcze jakoś zniosę, ale też jestem dużo bardziej zmęczona po wycieczce niż po lekcjach, ale bardzo nie lubię wycieczek kilkudniowych, więc na szczęście w tej szkole, w której teraz pracuję, nie muszę jeździć”.

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ ÓSMĄ

Kolejny uczestnik badania powiedział, że największą trudnością dla niego jest **kontakt z ludźmi, a szczególnie kontakt telefoniczny ze względu na zaburzenia przetwarzania słuchowego**. Dodał, że woli rozmawiać na żywo mimo tego, że to również jest dla niego wyzwaniem: “Zawsze kontakt, chyba nawet przez telefon najbardziej z klientem lub urzędnikiem. Bo sama rozmowa przez telefon z moimi zaburzeniami słuchowymi jest zawsze w pewien sposób obciążająca. Mój mózg się używa z jakichś 90% zasobów po to, żeby tylko rozumieć, co ktoś do mnie mówi przez trzaski, szumy i inne rzeczy. I te 10% to zostaje na próby prowadzenia jakiegokolwiek rozmowy. Już wolę się przemęczyć i patrzeć komuś w oczy na żywo, niż tak się męczyć, próbując po prostu rozumieć, co się do mnie mówi. A nie daj Boże jeszcze ktoś zacznie mówić coś od parady, tak zupełnie. I ja już w ogóle jestem zagubiony i nie wiem, czy ja dobrze słyszę, czy nie. To jest zdecydowanie najgorsze”.

TRUDNOŚCI DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ DZIEWIĄTĄ

Inna spośród osób badanych przyznała, że w aktualnej pracy nie doświadcza dużych trudności. Dodała, że w poprzednich miejscach pracy problemem był dla niej **długotrwały kontakt z ludźmi, który wymagał od niej nieustannego kontrolowania siebie w kwestii gestów i doboru słów**: “W zasadzie w tej pracy nie mam jakichś szczególnych trudności. Generalnie w poprzednich, no to głównie właśnie kontakt z ludźmi przez wiele godzin, non-stop, to zawsze była największa trudność i komunikowanie się z ludźmi i wymyślanie, jak to powiedzieć przez cały czas i kontrolowanie każdego

swojego mikrogestu, pięć tysięcy godzin na dobę i nie wiem, robienie jakiegoś po prostu teatrzyku ze swojego bycia po prostu gdziekolwiek, więc to było zawsze najbardziej męczące.”

Dodała, że kolejną trudnością były dla niej **niezrozumiałe komunikaty**. Przyznała, że dużą trudność sprawia jej **oficjalna komunikacja w środowisku pracy ze względu na to, że społeczne konwencje nie są dla niej w pełni zrozumiałe** i że sytuacje te są dla niej bardzo stresujące: “Chyba najbardziej niezrozumiałe komunikaty generalnie. Jeśli ktoś mi mówi, co mam zrobić, a ja nic nie rozumiem i potem muszę zadawać po prostu milion pytań, no to to jest strasznie i stresujące i frustrujące, bo muszę to robić w tej takiej konwencji bycia poważną, oficjalną, profesjonalną, która jest dla mnie bardzo trudna do zrozumienia, bo wszystkie te konwencje społeczne pod tym względem, jak się zachowywać w takich sytuacjach i jak jest kulturalnie itd., nie są dla mnie szczególnie zrozumiałe. [...] Nie wiem w ogóle, co mam zrobić [...]. Każde słowo, które ma być wypowiedziane w sposób oficjalny, jest dla mnie gigantyczną udręką, bo ja nie wiem. **Po prostu pół godziny się zastanawiam, co mam odpisać w dwóch zdaniach.** [...] **Jest to dla mnie trudne, żeby przeanalizować wszystko, jakimi słowami mam coś powiedzieć, w jaki sposób, czy to nie zostanie odebrane źle**, czy to nie będzie z jakiegoś powodu niekulturalne, w jakiś sposób się odpowiada tak standardowo na coś i tak dalej, więc to są takie sytuacje, w których bardzo mocno się staram dopasować, bo jakby czuję, że tego wymaga sytuacja po prostu.”

Przyznała także, że w poprzednich miejscach pracy próbowała **dopasować się do otoczenia i spełnić wszelkie oczekiwania, nie zwracając uwagi na własne potrzeby**. Dodała, że **dopiero od momentu uzyskania diagnozy zaczęła uczyć się dbać o własny komfort**: “Ja przez większość życia bardzo próbowałam się dopasować do wszelkich norm i dopiero odkąd mam diagnozę, to tak jakby zaczęłam bardziej zwracać uwagę na to, czego sama potrzebuję i na to, co jest dla mnie OK, a co nie jest OK i czy coś ma sens w ogóle, żeby się do tego dopasowywać, czy lepiej jednak bardziej dopasować swój świat do siebie i nie zwracać uwagi na to w takim stopniu, czego ktoś ode mnie oczekuje.”

Przesłanie dla pracodawcy

Uczestnicy badania, którzy aktualnie posiadają pracę zostali zapytani o to, co ważnego chcieliby przekazać swojemu pracodawcy, gdyby mieli taką możliwość.

Część osób badanych stwierdziła, że chciałyby przekazać pracodawcy, jak ważne jest dla niej szerzenie świadomości na temat spektrum autyzmu w miejscu pracy. Jedna z uczestniczek badania stwierdziła, że chciałyby przekazać, że czuje żal do pracodawcy. Część uczestników chciałyby przekazać, że ich potrzeby nie są spełniane, wśród potrzeb wymienili: chęć lepszej umowy o pracę, potrzeba otrzymywania feedbacku, możliwość odbycia szkolenia, ograniczenie bodźców słuchowych. Część spośród osób badanych powiedziała, że chciałyby podziękować pracodawcy.

PRZESŁANIE OD OSOBY PIERWSZEJ

Jedna z uczestniczek badania stwierdziła, że wszystko mówi swoim szefowym i że gdyby miała im coś powiedzieć to by im **podziękowała za ich zaufanie**: “Chyba bym im po prostu podziękowała, bo naprawdę są świetne. Za zrozumienie chyba. Że po prostu ufają mi i wiedzą, że są rzeczy, których nie jestem w stanie zrobić i są dni, w których nie jestem w stanie przyjechać do pracy.”

PRZESŁANIE OD OSOBY DRUGIEJ

Inny spośród uczestników badania powiedział, że obawia się, że **nic co powiedziałby pracodawcy nie zostałyby wysłuchane**. Dodał, że chciałby, **aby kierownictwo składało się z osób bardziej kompetentnych** niż w tym momencie: “Obawiam się, że nic by nie trafiło do mojego pracodawcy w

tej chwili. Nie mam pojęcia. Samo najwyższe kierownictwo bym najchętniej wymienił na ludzi bardziej kompetentnych. Niestety są to ludzie z nadania politycznego i momentami przeraża mnie brak kompetencji wśród nich. Co bym zmienił, zmieniałbym właśnie zarządzanie na ludzi bardziej kompetentnych. Tak, żeby wiedzieli, w którą stronę ta firma ma iść, bo w tej chwili to jest chaos.”

PRZESŁANIE OD OSOBY TRZECIEJ

Kolejna z osób badanych chciałyby, **aby jej pracodawca spędził trochę czasu z osobami o różnorodnych potrzebach sensorycznych, społecznych i psychicznych**: “Żeby mógł poprzebywać trochę z osobami, które mają różne, różnorodne potrzeby, takie właśnie czy sensoryczne, czy społeczne, czy psychiczne, psychologiczne i zobaczył, jak w takim środowisku się żyje, gdyby taka osoba właśnie mogła poczuć kiedykolwiek, taki pracodawca, co czuje osoba neuroatypowa. Żeby wtedy mógł czy mogła dopiero, będąc w skórze przez chwilę takiej osoby, stwierdzić, czy mogę taką osobę zatrudnić, czy mogę z taką osobą pracować i jak z drugiej strony może być też trudno żyć takiej osobie w neurotypowym świecie.”

Podkreśliła, że chciałyby powiedzieć pracodawcy, że **bardzo ważne jest nawiązanie kontaktu z samorzecznikami**. Stwierdziła, że dobrym pomysłem mogłyby być **szkolenia, warsztaty i prelekcje**: “Powiedziałabym, że z jednej strony tak, że bardzo ważne są takie możliwości zetknięcia się, przede wszystkim chyba z samorzecznikami, bo nic i nikt tak nie przybliży tej różnorodności, jak osoba, która sama jest różnorodna, która sama ma potrzeby trochę bardziej gdzieś tam momentami wybiegające poza schemat. Więc szkolenia, warsztaty, ale też możliwość właśnie takich gdzieś tam prelekcji. Wiem, że czasami w niektórych firmach są takie otwarte gdzieś tam spotkania z osobami z różnych jakby, nie wiem, z różnych kawałków życia i sfer życia. I coś takiego na pewno by przybliżyło, jeżeli mamy kontakt z kimś, kto jest z krwi i kości, to jest zupełnie co innego niż czytanie i słuchanie o takich osobach.”

PRZESŁANIE OD OSOBY CZWARTEJ

Inna z osób badanych stwierdziła, że chciałyby móc powiedzieć pracodawcy, **że została przez niego źle potraktowana i że odczuwa z tego powodu żal**: “Że bardzo mnie źle potraktował i że mam wielki żal i jestem zła na to, że po tylu latach naprawdę zaangażowanej pracy i wkładania serca w tą pracę zostałam w ten sposób potraktowana. I że po prostu jest to nie w porządku, żeby kogoś, kto urodził się z innym oprogramowaniem, ale z tego tytułu trudniej mu osiągać pewne cele w stosunku do innych ludzi, jeszcze się stwarza tego typu problemy.”

PRZESŁANIE OD OSOBY PIĄTEJ

Inna uczestniczka badania powiedziała, że jej pracodawczyni wie o tym, że **chciałyby otrzymać lepszą umowę o pracę**: “Ona o tym wie, że chciałabym mieć lepszy kontrakt, lepszą umowę. Bo teraz mam taką umowę praktycznie nieskładkową. Bo mam tylko tyle, że mam składkę zdrowotną, nie mam ani żadnych emerytalnych, rentowych nic, więc oni o tym wiedzą.”

PRZESŁANIE OD OSOBY SZÓSTEJ

Kolejna spośród osób badanych stwierdziła, że chciałyby powiedzieć swojemu pracodawcy o swojej **potrzebie otrzymywania feedbacku** oraz o tym, że chciałyby mieć **możliwość odbycia szkolenia**.

PRZESŁANIE OD OSOBY SIÓDMEJ

Inny uczestnik badania powiedział, że chciałby przekazać swojemu pracodawcy, **aby nie mlaskał w trakcie picia herbaty z tego względu, że utrudnia mu to skupienie się i jednoczesne przetwarzanie obrazów i dźwięków**: “Nie chodzić z kubkiem kawy i nie mlaskać z każdym łykiem, bo to jest coś, czego mu nie można powiedzieć, a jednocześnie można głową w ścianę po prostu jak ktoś stoi... To

jest jeszcze takie... Cała taka czynność długa [...] i to się składa z tylu dźwięków naraz [...]. Jakby tego nie robić, to też byłoby znacznie lepiej. Zawsze jeszcze nad ranem zanim człowiek się rozpędzi, a to jest tak intensywnie przez mój mózg odbierane, że mi zasłania obraz. Ja wtedy tylko słyszę dźwięki, a nie widzę obrazu.”

PRZESŁANIE OD OSOBY ÓSMEJ

Kolejna osoba badana powiedziała, że obecnemu pracodawcy powiedziała by to, że **docenia to, w jaki sposób może pracować**. Dodała, że **chciałaby, aby poprzedni jej pracodawcy rozumieli różnorodność wśród ludzi i akceptowali odmienną trudność i predyspozycji wśród poszczególnych pracowników**, a także, żeby byli skłonni do dostosowania miejsca pracy do potrzeb konkretnej osoby: “Tak w idealnym świecie to najbardziej chciałabym, żeby ludzie, a szczególnie pracodawcy rozumieli różnorodność wśród ludzi, w tym neuroróżnorodność, akceptowali to, że ludzie generalnie są inni, mają różne predyspozycje i w czymś innym są dobrzy, a w czymś innym sobie gorzej radzą i że to jest normalne i że można też w jakiś sposób dostosowywać miejsce pracy pod tym kątem i akceptować pracownika takiego jakim jest, żeby po prostu generalnie bardziej indywidualnie traktować ludzi.”

Warunki do podjęcia pracy przez osoby niepracujące

Osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie nie pracują zostały zapytane o to, jakich warunków potrzebowałyby do tego, aby podjąć zatrudnienie. Odpowiedziały na pytanie o to, czy sądzą, że mogłyby podjąć stałą pracę oraz co sprawia, że aktualnie nie pracują. Opowiedziały o przeszkodach, które utrudniają lub uniemożliwiają im podjęcie pracy. Zapytani zostali także o to, jakiego rodzaju zmiany musiałyby zajść, aby mogli podjąć stałą pracę.

Przeszkody w podjęciu pracy

Niepracujący uczestnicy badania wskazali przeszkody, jakie utrudniają im zdobycie pracy.

Przeszkody, o których powiedzieli to między innymi:

- **bycie ocenianym na podstawie ciała na rozmowie rekrutacyjnej,**
- **problem ze zrozumieniem hierarchii w miejscu pracy,**
- **niezrozumienie norm społecznych,**
- **brak odpowiedzi na wysyłane CV i listy motywacyjne,**
- **dyskryminacja ze względu na płeć,**
- **konieczność dopasowania się do norm społecznych i brak możliwości bycia szczerym w środowisku pracy,**
- **przymus prowadzenia small talku,**
- **brak możliwości pracy zdalnej,**
- **brak jasno określonych poleceń,**
- **nadwrażliwość sensoryczna,**
- **ADHD,**
- **nieporozumienia ze współpracownikami,**
- **brak możliwości dowolnego ubioru,**
- **stan zdrowia psychicznego,**
- **choroby fizyczne.**

PRZESZKODY DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ PIERWSZĄ

Jedna z uczestniczek badania powiedziała, że przeszkodą jest to, że **w trakcie rozmów rekrutacyjnych oceniania jest na podstawie swojej mowy ciała, tonu głosu i braku utrzymywania kontaktu wzrokowego**. Stwierdziła, że odczuwa wtedy presję: “Wydaje mi się, że żeby przejść rozmowę kwalifikacyjną, to po prostu trzeba się wykazać takimi cechami bardzo neurotypowymi. Patrzeć się w oczy, panować nad mową ciała, panować nad głosem. I na przykład parę razy doznałam takiego przykrego traktowania, bo coś tam ktoś zobaczył, że na przykład podskakuję albo zauważył coś odmiennego w moim zachowaniu i zrobił z tego problem, dlaczego ja nie panuję nad sobą. A jak po prostu ktoś nakłada na mnie presję, żebym panowała nad emocjami, to efekt jest odwrotny i wchodzi w takie błędne koło.”

Przyznała, że **ma problemy z rozumieniem hierarchii panującej w środowisku pracy**. Dodała, że **pracodawcy oceniają ją negatywnie ze względu na wyrażanie własnego zdania**: “I też mam może trochę problemy ze zrozumieniem hierarchii. To znaczy jeśli ktoś mnie traktuje w jakiś sposób, to po prostu ja mam zwyczaj traktować tą osobę tak samo. Na przykład jak było w tej fundacji, że opiekunka stażu powiedziała, że ze mną jest taki problem, że mam swoje zdanie. Zawsze muszę mieć swoje zdanie. I na przykład jak powiedziała takie coś: <czy dzisiaj przyszedłam do pracy, czy tylko sobie tak przyszedłam herbatę wypić>. No to ja powiedziałam tak, że <jeśli pani ma dla mnie jakieś zadanie, tzn. szefowa, to będę pracować. To to zrobię. I to będzie praca. A na razie to sobie piję herbatę>.”

Dodała, że **nie wie, kiedy przekracza granice wyznaczone przez normy społeczne oraz, że ma poczucie, że niemile widziane jest mówienie o swoich potrzebach**: “Ona się zaczęła tłumaczyć, że od niedawna w ogóle tu pracuje, że nie ma takiej kompetencji, dopiero się uczy swojej pracy i nie jest w stanie niczego mi przydzielać i muszę chodzić do pani szefowej. To ja powiedziałam, że wszyscy mi mówią tutaj, żebym chodziła do pani szefowej, a pani szefowa jest wiecznie zajęta. I po prostu nie wiem na ile tak naprawdę mogłabym, na ile to już zahaczało o takie jakby przekroczenie pewnych granic, że ja tutaj coś kwestionuję. Porządek zastany, który po prostu jest i tak ma być. Ale ja wyrażam swoje po prostu potrzeby. I tak naprawdę to może bardziej byłoby właściwe uśmiechnąć się i powiedzieć, no piję kawę. I w ogóle nie zaczynać tego tematu.”

PRZESZKODY DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ DRUGĄ

Inna uczestniczka badania stwierdziła, że przeszkodą w znalezieniu pracy jest **brak odpowiedzi na wysyłane przez nią CV i listy motywacyjne**. Dodała, że **samo szukanie pracy wymaga wiele wysiłku i czasu**: “Ja w zasadzie muszę powiedzieć rzecz taką. Bardzo ważną, jeśli chodzi o szukanie pracy. Że samo szukanie pracy jest pracą w sobie. Bo to wygląda tak, że po 8 godzin dziennie szuka się na portalu pracuj.pl, na Wirtualnej Polsce, na innych wszystkich jakichkolwiek ogłoszeń [...]. To jest po prostu praca dzień po dniu. Każdego dnia.”

Wspomniała także o grupie na Facebooku, która skierowana jest do kobiet szukających pracy. Zauważyła, że **nie tylko dla kobiet neuroatypowych znalezienie pracy stanowi problem, jej zdaniem jest to także kwestia powiązana z płcią**. Dodała też, że **z danych statystycznych wynika, że jedynie 2% osób w spektrum autyzmu ma pracę**: “I ja chcę powiedzieć rzecz jedną, że to też jest bardzo ważne. Chcę to jeszcze podkreślić. Że na Facebooku jest taka grupa Give Her A Job. I teraz to, co się zdążyłam zorientować, to to, że kobiety, nawet które nie mają tego obciążenia będąc w spektrum autyzmu, gdzie ja nie czytam filtrów społecznych, gdzie nie mam small talku, takiej umiejętności, gdzie ja nie mam szansy nawet na to, żeby pracodawca dostosował tak zwane stanowisko pracy do mnie. Chcę powiedzieć, że osoby nawet bez tego obciążenia takiego, jaki ja mam, te kobiety też nie mogą znaleźć pracy. A osoby neuroróżnorodne, osoby w spektrum autyzmu, to tylko 2% takich osób w ogóle ma pracę. Tylko 2%.”

Podkreśliła, że nie chodzi o potrzebę spełniania potrzeb osób w spektrum w miejscu pracy, a o **danie szansy poprzez dostosowanie warunków**. Wspomniała, że przeszkodami w pracy dla osób autystycznych są **brak możliwości pracy zdalnej, wywieranie przymusu prowadzenia small talku i brak jasno określonych poleceń**: “Spotkałam się z tym, że niektóre osoby w spektrum autyzmu uważają, że ich tzw. potrzeby nie są spełniane, ale ja uważam, że tutaj potrzeba pokory, bo to nie chodzi o to, że potrzeby mają być spełniane, tylko chodzi o to, żeby nam dać szansę, żeby móc np. pracować czy to zdalnie, czy to hybrydowo, czy to np. nie zamęczać jakimś small talkiem w momencie, kiedy ja nie umiem takiej rozmowy prowadzić, kiedy ze mną te rozmowy najlepiej, żeby przebiegały w sposób taki, że polecenie jest bardzo jasno określone, co mam wykonać, ja się staram jak najlepiej to wykonać, potem się jeszcze chcę upewnić, czy na pewno jest to dobrze wykonane tak, jak ma być, ale nie jestem tzw. koleżanką z biura, z którą można godzinami rozmawiać o szminkach, o jakiejś odzieży, o jakichś randkach. Ze mną tego small talku jakby nie ma.”

Dodała, że **przeszkodą jest także to, że elementem towarzyszącym pracy jest konieczność grania w gry społeczne i brak możliwości bycia szczerym**: “Ja po prostu nie rozumiem nawet small talku. Ja mam jakby swój świat, przy czym jestem osobą bardzo ambitną, bardzo pracowitą, ale ja po prostu rzeczywiście chcę, żeby praca to była praca, że to jest coś takiego, że osoby grają w te gry społeczne, udają, że kogoś lubią, ale osoba w spektrum nie będzie udawać, że kogoś lubi. Ta osoba w spektrum po prostu pozostanie w ciszy, ale nie będzie fałszywego uśmiechu na twarzy lub small talku. No nie, dlatego że osoby w spektrum są sobą, no niestety czasami aż do granic, ale oczywiście z zachowaniem kultury osobistej, ale nie można wymagać od osoby w spektrum, że będzie zachowywała się jak osoba neurotypowa.”

PRZESZKODY DOŚWIADCZANE PRZEZ OSOBĘ TRZECIĄ

Kolejny uczestnik badania powiedział, że jego przeszkodą do pracy jest **nadwrażliwość sensoryczna**. Dodał, że **pracę utrudnia mu także ADHD współistniejące ze spektrum autyzmu**, z powodu czego ma problem z wykonywaniem czynności w momentach, w których skupienie się na zadaniu jest dla niego szczególnie trudne: “Zdarza mi się, że faktycznie ja się zamykam w pomieszczeniu na zasadzie okej, idę do drugiego pokoju, biorę ze sobą tylko służbowego laptopa i godzinę później okazuje się, że zamiast odpisywać na maile liczę drzazgi w podłodze, no. I orientuję się losowo, że o, to nie jest to, co ja w tej chwili mam robić.”

Dodał, że przeszkodą jest także to, że **większość ofert pracy dotyczy pracy biurowej podczas, gdy on potrzebuje wykonywać jakiegoś rodzaju zajęcie manualne**. Stwierdził także, że przeszkodę stanowi jego **potrzeba do swobody twórczej**: “Natomiast próbowałem też się w pewnym momencie zacząć utrzymywać z grafiki. I tutaj pojawia się kolejny problem, jeżeli próbuję się utrzymywać ze swojej twórczości artystycznej jako artysta prawie dyplomowany, to nikt mi nie może mówić, co ja mam robić w swojej twórczości. To jest moja twórczość artystyczna i o co w ogóle chodzi? Czemu ja mam się do jakichś uwag dostosowywać?”

Kolejna przeszkoda, o jakiej wspominał to zdarzające się **nieporozumienia między nim a współpracownikami wynikające z niezrozumienia konwencji społecznych**: “Na przykład w pewnym momencie na szkoleniu podeszła do mnie inna osoba ze szkolenia i spytała, czy możemy się wymienić numerami telefonu na wszelki wypadek. Więc ja na nią patrzę: “ale na jaki wypadek? Co miałyby się stać, żeby to było potrzebne?” I niespodzianka, ludzie w takiej sytuacji myślą, że to znaczy, że nie chcę się wymienić numerami, a ja po prostu chciałem wiedzieć, na jaki wypadek. No i później było tłumaczenie, że no nie, to nie była moja intencja. Ja bez problemu mogę podać ten numer, tylko po prostu potrzebowałem wiedzy, w jakiej sytuacji może być przydatny.”

Dodał, że często **pracodawcy przypisują mu złe intencje, kiedy inaczej zostają odebrane jego słowa niż to, co miał na myśli**: “Na pewno bardzo często przez pracodawców też tego typu zwroty są rozumiane jako chcę być wredny albo <podważam twój autorytet>. To tak działa, psychologia ludzka

i bardzo często ludzie są w związku z tym na mnie zdenerwowani, a ja kompletnie nie mam zielonego pojęcia, co zrobiłem nie tak, nie wiem, zadałem pytanie. I nie rozumiem, co jest w tym złego.”

Powiedział także, że problemem dla niego jest **noszenie ubrań służbowych, między innymi ze względów sensorycznych**. Dodał też, że **jego wygląd może nie podobać się pracodawcy ze względu na dredy i tęcze ubrania**.

Zmiany potrzebne do podjęcia pracy

Osoby niepracujące zostały zapytane o to, jakie zmiany byłyby potrzebne do tego, aby mogły podjąć stałą pracę.

Wspomnieli między innymi o następujących kwestiach:

- **większy odzew na wysyłane CV,**
- **możliwość bycia szczerym na rozmowie kwalifikacyjnej i powiedzenia o diagnozie spektrum autyzmu,**
- **zmiana regulacji prawnych w celu zwalczania dyskryminacji osób autystycznych w środowisku pracy,**
- **możliwość skorzystania ze skróconego dnia pracy w przypadku posiadania orzeczenia o niepełnosprawności,**
- **brak wymogu small talku w pracy,**
- **zdobycie wyższego wykształcenia,**
- **poprawa stanu zdrowia psychicznego.**

OPINIA OSOBY PIERWSZEJ

Jedna z uczestniczek badania stwierdziła, że problemem jest **mały odzew na wysyłane przez nią CV**: “Parę razy, bo miałam takie zrywy, rozsyłałam faktycznie wszędzie, nawet do sklepów, gdzie niekoniecznie chciałam pracować, na przykład do call center. No i dostałam tylko w call center w pracy. A w reszcie miejsc w ogóle nie zaprosili mnie na rozmowę.”

Dodała, że spotkała się z opiniami innych osób z niepełnosprawnościami, **że nie powinno się informować o orzeczeniu o niepełnosprawności w CV**: “Że mogę się na przykład na rozmowie do tego przyznać, jeśli po prostu jakoś wyczuję, że to jest mile widziane, jako taki dodatkowy bonus, że a w ogóle to pracodawca nie będzie musiał za mnie PFRON-u płacić. Na PFRON.”

OPINIA OSOBY DRUGIEJ

Inna spośród osób badanych stwierdziła, że to, **co musiałoby się zmienić, żeby mogła podjąć pracę, to rząd w kraju**. Powiedziała, że potrzebne jej zdaniem byłyby **dostosowania prawne w Polsce tak, aby zwalczyć dyskryminację osób w spektrum autyzmu na rynku pracy**.

Powiedziała, że wynika to z tego, że **pracodawcy uważają, że osoba autystyczna nie będzie w stanie być pozytywnym członkiem zespołu** ze względu na brak umiejętności pracy w grupie. Stwierdziła, że potrzebowałyby także tego, **aby nie wymagano od niej small talku w pracy**.

Dodała także, że problemem jest **brak możliwości skorzystania ze skróconego dnia pracy pomimo posiadania orzeczenia o niepełnosprawności**: “Czyli nawet jak osoba chciałaby skorzystać z tego, że ustawowo jest możliwość przy posiadaniu umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ze względu na spektrum autyzmu, jak i inne zaburzenia, skorzystać ze skróconego dnia pracy zgodnie z prawem pracy w Polsce, to po prostu pracodawca nie daje takiej szansy. Dlatego, że taka osoba nie ma szansy nawet bycia osobą przyjętą, czy chociażby przejść na kolejny etap kwalifikacji.”

OPINIA OSOBY TRZECIEJ

Kolejny uczestnik badania stwierdził, że **musiałby zdobyć wykształcenie wyższe**. Powiedział także, że zmienić **musiałoby się jego nastawienie i podejście do życia wynikające ze złego stanu zdrowia psychicznego**: “Myślę, że patrząc na temat obecnego mojego mindsetu, mojego podejścia do życia, tego całokształtu zdrowia psychicznego i tego, w jaki sposób świat postrzegam obecnie w związku z nim, myślę, że na ten moment to ktoś musiałby do mnie podejść, pokazać mi paluszkami i zrobić, popatrz, tu się da, tutaj są opcje, możliwości, masz tutaj.”

Chęć podjęcia pracy

Osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie nie pracują, przyznały, że **chciałyby podjąć pracę**. Jedna z osób podkreśliła, że motywacją do znalezienia pracy jest **zagrożenie bezdomnością** z powodu braku środków na przeżycie. Stwierdziła, że zależy jej na tym, aby była to praca hybrydowa. Wypowiedziała się na temat sytuacji osób w spektrum autyzmu, które nie otrzymują wsparcia od rodziny lub partnera. Podkreśliła swoją **silną motywację do pracy pomimo chorób fizycznych, które stanowią dla niej trudność**. Drugi z uczestników badania także przyznał, że chciałby podjąć pracę. Dodał, że chciałby robić coś, co go interesuje i móc podążać za swoją pasją. Powiedział także, że **jego największą przeszkodą jest jego stan zdrowia psychicznego**, jednak mimo tego planuje szukać pracy.

Pierwsza spośród osób badanych stwierdziła, że **bardzo chce podjąć stałą pracę**. Chciałaby, żeby była to praca zdalna lub hybrydowa ze względu na nadwrażliwość sensoryczną, z powodu której przebywanie 8 godzin dziennie w miejscu pracy jest dla niej trudne.

Dodała, że **obawia się, że grozi jej bezdomność**. Stwierdziła, że **brakuje jej środków na jedzenie i podstawowe leki**: “Ja bardzo bym chciała właśnie znaleźć taką pracę zdalną lub pracę hybrydową. Bo obawiam się, że grozi mi bezdomność. Ja się tego nie obawiam. Ja to po prostu wiem. Dlatego, że jeśli jest niemożność zapłacenia rachunków w spółdzielni mieszkaniowej. Jest niemożność zapłacenia za produkty spożywcze w sklepie. Zakup choćby podstawowych leków. Nie mówię, że wszystkich. Tylko tych najbardziej podstawowych. Ja nie mam sieci wsparcia. Więc w zasadzie tu jest sytuacja, która po prostu grozi. Wygląda to tak, że jest to po prostu bezdomność.”

Stwierdziła, że **sytuacja osób w spektrum autyzmu, które nie mają pomocy ze strony rodziny i partnera, a jednocześnie mają problemy ze zdrowiem fizycznym są w dramatycznej sytuacji w kwestii posiadania środków do przeżycia**: “Bo to jest sytuacja można powiedzieć, że katastrofalna. To jest tak naprawdę lęk każdego dnia. Bo w zależności od tego jeśli dana osoba na przykład ma współmałżonka. To jeszcze może nie wygląda jeszcze tak źle. Ale jeśli dana osoba nie ma współmałżonka, nie ma żadnego partnera, nie ma rodziny, ma problemy również współistniejące somatyczne. To ta sytuacja wygląda po prostu dramatycznie. I tutaj nie ma co owijać po prostu w bawełnę. Bo niestety, przepraszam. Ale jeśli ktoś nie będzie w stanie zapłacić czynszu. Nie będzie w stanie w sposób uczciwy nabyć produktów w sklepie. Tych produktów spożywczych. No to ja to widzę jednoznacznie po prostu.”

Podkreśliła, że **pomimo jej fizycznych chorób chce aktywnie pracować i aby nie obciążać pracodawcy na czas pobytu w szpitalu związanego z zabiegiem chirurgicznym wziąć kilka dni urlopu czy też pracować zdalnie ze szpitala**. Powiedziała, że zależy jej na pracy i chce się dostosować do pracodawcy. Podkreśliła swoją **chęć do nauki**. Dodała, że nie jest osobą, która łatwo się poddaje. Stwierdziła, że **nie uważa, że wszystko się jej należy i że inni mają się dostosować do niej. Sama jest chętna do tego, aby dostosować się do reszty**.

Kolejny spośród uczestników badania powiedział, że **chciałby podjąć pracę, w której mógłby robić to, co lubi**. Dodał jednak, że **obawia się, że w sytuacji, w której rozpocznie pracę, stanie się to dla niego bardzo przytłaczające**: “Natomiast jest tutaj lęk, że w momencie, w którym zaczniesz to być pracą, to mój układ nerwowy zrobi, ej nie, chwila, moment, to jest obowiązek, już tak się nie bawimy, nie lubimy teraz tej czynności. Bo tak było, jak się zacząłem uczyć grać na fortepianie. Bardzo to lubiłem, aż do momentu, w którym to zostało obowiązkiem. Wtedy przestaliśmy to lubić.”

Jego zdaniem problemem jest także to, że **wybrał kierunek studiów ze względu na pasję, a nie na zarobki**. Powiedział, że zawód, który chciałaby wykonywać jest zawodem wymierającym (animacja lalkowa). Stwierdził, że żałuje, że nie przyjął w przeszłości oferty pracy w swoim zawodzie, mimo, że oferowała niskie zarobki. Dodał, że **w trakcie stażu, na którym miał okazję wykonywania pracy, która była jego pasją “nie miał ochoty się położyć, spać i nigdy nie wstawać po wyjściu z pracy”** w przeciwieństwie do tego, jak wyglądało to przy każdym innym jego zatrudnieniu: “Raz w życiu miałem pracę, do której pracy chciało mi się wracać i po której w ogóle kosmos, byłem w stanie robić cokolwiek innego niż położyć się i spać. Wow, można po pracy mieć energię na cokolwiek.”

Dodał, że aktualnie znaczącym czynnikiem w kwestii poszukiwania przez niego pracy jest możliwa przeprowadzka ze względu na pracę osoby, z którą pozostaje w związku. Stwierdził, że **jako osoba, która zarabiałaby mniej niż jego osoba partnerska nie czuje, że do niego należy podejmowanie decyzji**. Dodał, że **dla niego znacznie ważniejsza jest bliskość z drugim człowiekiem niż problemy z pracą**: “Jest szansa, że się będziemy w ogóle przeprowadzać gdzieś w stronę Niemiec. [...] I jako osoba, która zarabia znacznie mniej i zarabiałaby nadal znacznie mniej, nawet gdybym miał tamtą pracę, [...] to nie czuję się na odpowiedniej pozycji, żeby być osobą decydującą o tym, gdzie się znajdujemy, a raczej potrzebuję na co dzień bliskości drugiego człowieka fizycznej. I to jest dla mnie bardziej istotne niż to, czy mam problem w życiu z pracą.”

Stwierdził także, że w tym momencie **nie czuje się na tyle pewnie, żeby zacząć przeglądać oferty pracy, ale planuje to zrobić**: “Mówiąc szczerze, obecnie jest to myśl przytłaczająca dla mnie, myśl o poszukiwaniu pracy, bo mam tak, nie do końca na poziomie świadomym, ale mam takie podejście, że skoro w tamtym miejscu pracy tak bardzo się do mnie dostosowywali, a ja i tak nie dałem rady, no to nie znajdę lepszego miejsca pracy i jestem już skazany po prostu na pracowanie do momentu, w którym siędę kompletnie i później odnowa jakakolwiek i szukanie nowej pracy.”

Powiedział jednak, że **chciałby podnosić swoje kwalifikacje i działać dalej w kierunku, który go interesuje**. Jego zdaniem jednak **potrzebuje do tego dobrze dobranych leków psychiatrycznych**: “Rozmawiałem ostatnio z koleżanką, która ma zbliżony do mojego zestaw diagnoz. Właśnie już w takiej frustracji zrobiłem do niej, “jak ty to robisz, że masz siły do spotkania jeszcze po pracy?”. I powiedziała, że to jest kwestia tego, że ma dobrze dobrane leki. Więc trochę liczę na to, że jak zakończę szpitalną przygodę, to będę w stanie robić cokolwiek w życiu.”

Wsparcie w poszukiwaniu pracy

Osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie nie pracują zostały zapytane o to, jakiego rodzaju wsparcia w poszukiwaniu pracy potrzebują.

Wymienione przez nich formy wsparcia to między innymi:

- szkolenia dla pracodawców i współpracowników na temat neuro różnorodności,
- staże z PFRON-u mające na celu pomoc w znalezieniu pracy zgodnej z kierunkiem zawodowym danej osoby,
- pomoc w znalezieniu pracy zdalnej,
- psychoedukacja i kręgi wsparcia,

- **znormalizowanie korzystania z zabawek sensorycznych i słuchawek wygłuszających w miejscu pracy,**
- **możliwość skorzystania z przerwy w momencie przestymulowania bodźcami zewnętrznymi,**
- **możliwość skorzystania z wygłuszonego pomieszczenia w trakcie przerwy.**

Jedna z uczestniczek badania powiedziała, że wsparciem w poszukiwaniu pracy jej zdaniem byłyby **szkolenia dla pracodawców na temat neuroróżnorodności** - "o tym jak pracować z takimi osobami i czemu tak naprawdę mimo wszystko często opłaca się zatrudnić osobę niepełnosprawną."

Podkreśliła, że **problem z negatywnymi opiniami pracodawców na temat osób w spektrum autyzmu wynika z braku wiedzy**: "Po prostu jeśli ktoś nie stykał się z tym tematem w życiu, to po prostu nie wie, a nieznanego się ludzie boją. A zwłaszcza, że jeśli coś jest nie tak, to pracodawca odpowiada przed szefem swojego szefa i on ma problem, że na przykład firma traci czy coś. Ale czasami nie wiem kiedy to jest po prostu strach, niepokój, a kiedy po prostu dyskryminacja."

Stwierdziła, że wsparciem mogłyby też być **staże z PFRON-u mające na celu pomoc w znalezieniu pracy zgodnej z kierunkiem zawodowym danej osoby**. Dodała, że staże te powinny skupiać się na nauczaniu konkretnych umiejętności: "Albo na przykład jest traktowany jako darmowy pracownik, że akurat trzeba ponieść te stare dokumenty, bo wiadomo kto to robi - stażysta, kto posprząta - stażysta. Tylko żeby faktycznie na tym stażu ktoś się nauczył i żeby miał takie wsparcie, że <no dobrze, może i myjesz okna, ale popatrz, umiesz myć okna> i może w tą stronę."

Kolejna osoba chciałaby uzyskać wsparcie **w postaci pomocy w znalezieniu pracy zdalnej lub hybrydowej**.

Dodała, że do tej pory **nie udało się jej otrzymać wsparcia ze strony państwa, ani ze strony żadnej fundacji**, do której się zgłaszała. Chciałaby także uzyskać wsparcie **w formie psychoedukacji lub udziału w kręgu wsparcia**.

Inny uczestnik badania powiedział, że wsparciem dla niego byłoby **znormalizowanie korzystania z zabawek sensorycznych i słuchawek wygłuszających w miejscu pracy**: "Żeby ludzie dookoła wiedzieli, że to nie jest tak, że jestem niegrzeczny, bo mam słuchawki, tylko potrzebuję, żeby świat przestał na mnie krzyżeć, dlatego mam słuchawki."

Dodał, że wsparciem byłaby też możliwość **skorzystania z przerwy w momencie przestymulowania bodźcami zewnętrznymi**: "Wiem, że bardzo często jest tak, że człowiek się orientuje chwilę przed nieszczęściem i to jest - albo wyjdę w ciągu następnych pięciu minut, albo będzie bardzo źle i wyjdę na dużo dłużej. I to nagle. [...] Żeby była jak największa możliwość skorzystania z takiej przerwy też w ramach przerwy higienicznej, to się ładnie nazywa, bo to jest jednak higiena w przypadku osób z niepełnosprawnościami niewidocznymi."

Powiedział także, że pomogłoby mu **wygłuszone pomieszczenie z przygaszonymi światłami, w którym można odpocząć**.

Jego zdaniem pomocne byłyby także **szkolenia dla współpracowników i pracodawców**:

"Chciałbym też, żeby jeżeli osoba w spektrum ląduje między osobami neurotypowymi, żeby firmy na co dzień miały co jakiś czas szkolenia odnośnie tego w jaki sposób funkcjonować w przestrzeni, ogólnie z osobami z niepełnosprawnościami, w tym niewidocznymi, w związku z tym w spektrum."

Dodał, że **ludzie często traktują osoby w spektrum autyzmu jak dzieci**: "Ludzie albo nie potrafią wchodzić w interakcje [z osobami w spektrum autyzmu] w momencie, w którym orientują się, że coś jest dziwnie, albo jeżeli wchodzi w te interakcje, to wchodzi w sposób bardzo sztywny i bardzo

zmieniają swoje zachowanie, co nawet będąc osobą w spektrum ja rejestruję. Na przykład widzę, że jeżeli ktoś rozmawia normalnie z kolegami i nagle napotyka mnie i zwraca się do mnie “takim głosem [ton mówienia jak do dziecka]”, przecież to widać i... Baby talk to się nazywa.”

Wpływ braku zatrudnienia na relacje z innymi osobami

Uczestnicy badania, którzy aktualnie nie mają pracy zapytani zostali o to, w jaki sposób brak zatrudnienia wpływa na ich relacje z innymi osobami. Opowiedzieli o tym, jak czują się oceniani przez najbliższych i znajomych w związku z brakiem pracy.

Jedna z osób badanych powiedziała, że to **ona sama jest wobec siebie krytyczna w związku z brakiem pracy**. Stwierdziła, że **nie powinna być w związku ze względu na brak zatrudnienia**: “Jeśli chodzi o moje myślenie o ewentualnym związku, no to ja sobie pomyślałam, że po co ja mam w ogóle myśleć, że z kimkolwiek bym mogła być w związku, skoro nie mam pracy. Bo nie wyobrażam sobie, żeby jeszcze kogoś sprowadzać do mnie, żeby mieszkał. I nie daj Boże, jakby jeszcze ten człowiek by nie miał pracy. Bo to mi się kojarzy, że w związku wchodzi osoby takie niezależne.”

Inna uczestniczka badania powiedziała, że **czuje się oceniana przez najbliższych i znajomych jako “wyrzutek społeczeństwa, nierób, pasożyt, przegryw, nieudacznik”**. Dodała, że brak pracy to wstyd.

Inny spośród uczestników badania powiedział, że przebywa w środowisku osób mierzących się z podobnymi problemami, jak on, w związku z czym **znajomi są bardzo wspierający**. Dodał, że **osoby z jego rodziny reagują na różne sposoby**: “Jeżeli chodzi o rodzinę, to ze strony mamy czuję wyłącznie wsparcie, a ze strony babci w tym momencie już jest takie, <ok, to dziecko po prostu jest chore, będziemy to akceptować>. A ze strony ojca jest, <przestań już z tymi wymysłami, weź się do roboty>.”

Brak świadomości na temat spektrum autyzmu

Uczestnicy mówili także o tym, że **brakuje świadomości na temat spektrum autyzmu**, i w ogóle na temat neuroróżnorodności. Podkreślali, że **najważniejsze jest edukowanie społeczeństwa** w tym zakresie w celu zwalczania stereotypów i lęku przed osobami autystycznymi - zarówno lęku pracodawców, jak i ogółu społeczeństwa.

OPINIA OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników wspominał o tym, że z **powodu braku świadomości na temat spektrum autyzmu w Polsce trudno jest uzyskać diagnozę**. Dodał, że **największą wiedzę można zdobyć dzięki samodzielnemu wyszukiwaniu informacji w Internecie**: “Przede wszystkim ważna byłaby świadomość spektrum, bo to jest niestety w Polsce temat taki spychany na ubocze. Ja się dużo nakombinowałem, żeby w ogóle znaleźć kogoś, kto by mnie jako dorosłego zdiagnozował. To też nie było proste. Na szczęście na YouTubie znalazłem kanał Neuroatypowe. Tam była lista różnych ośrodków i znalazłem jakiś w Bydgoszczy. Dzięki temu udało mi się dojść do tej diagnozy, pomimo wcześniej zrobienia paru testów, które to pokazywały. [...] Moim zdaniem temat spektrum w Polsce jest taki bardzo marginalizowany. Wiele osób w ogóle nie ma pojęcia, z czym to się je i to jest problem.”

Stwierdził, że w szerzeniu świadomości mogłaby pomóc **kampania medialna**. Podkreślił także, że **autyzm nie jest chorobą i że zależałoby mu na tym, aby społeczeństwo o tym wiedziało**.

OPINIA OSOBY DRUGIEJ

Inna uczestniczka badania stwierdziła, że **brakuje jej świadomości na temat spektrum autyzmu w środowisku pracy**. Podkreśliła, że chciałaby **móc być sobą wśród ludzi, a obecnie boi się, że zostanie z tego powodu wykluczona**: “Gdybym mogła coś dodać. Na pewno to, że brakuje takiej świadomości w pracy, mimo tego, że korporacje są trochę bardziej otwarte niż małe firmy, co też nie jest regułą, bo czasami jest odwrotnie. Małe firmy są bardziej otwarte i elastyczne niż korporacje. Brakuje właśnie mi tego, żeby można było zupełnie swobodnie odnajdywać się, będąc sobą, wśród innych ludzi. Ja jestem po prostu w różnych mniejszościach ze względu na swoje ograniczenia i potrzeby i ukierunkowania. I to powoduje, że ja nie zawsze mogę tak swobodnie o sobie mówić i dzielić się swoim życiem, jak bym chciała, bo się zwyczajnie boję tego, że mogę zostać odrzucona albo wykluczona.”

OPINIA OSOBY TRZECIEJ

Kolejna z osób badanych stwierdziła, że **wśród pracodawców brakuje otwartości**: “I nawet chociaż trochę takiej otwartości, bo wiadomo, że się nie robi w krótkim czasie całych studiów komuś ze wszystkich niepełnosprawności. Tylko po prostu, żeby taka zmiana myślenia się zaczęła. Że ok, skoro ci ludzie już u mnie pracują, to ja mógłbym być lepszym szefem, żeby nie było na przykład rotacji takiej dużej pracowników.”

OPINIA OSOBY CZWARTEJ

Inna spośród osób badanych powiedziała **o lęku pracodawców przed zatrudnianiem osób w spektrum autyzmu spowodowanym tym, że uważają, że osoba autystyczna nie jest w stanie pracować w zespole oraz że nie przyniesie zysku dla firmy**: “Chcę przekazać w tym wywiadzie, że pracodawcy się boją. Pracodawcy się boją zatrudniać osoby w spektrum. To po prostu brzmi jak czerwona płachta. To po prostu brzmi jak jakiś red flag. [...] Osoby moje znajome w spektrum powiedziały, że pracodawcy boją się ich zatrudniać. Dlatego, że taka osoba zdaniem pracodawcy nie wtopi się w tło, nie będzie częścią zespołu, nie przyniesie zysku dla firmy. Taka osoba nie będzie umiała stworzyć tak zwanej pozytywnej atmosfery pracy, ponieważ ta osoba bardziej się skupia na rzeczach niż na ludziach. Ta osoba łatwo bywa przebodźcowana. Nie potrafi prowadzić rozmów small-talkowych, które często są prowadzone np. w biurach, bo taka osoba jest bardziej konkretna. Często bywa bardziej wycofana.”

OPINIA OSOBY PIĄTEJ

Kolejna uczestniczka badania stwierdziła, że należy **szerzyć świadomość na temat spektrum autyzmu i w ogóle neuroróżnorodności** w społeczeństwie. Zwróciła także uwagę na **lęk wśród społeczeństwa przed osobami autystycznymi**. Dodała, że **samo słowo “autyzm” bywa używane jako obelga**: “Uważam, że najważniejsze jest to, żeby jak najbardziej szerzyć świadomość wśród społeczeństwa na temat czy autyzmu, czy ogólnie neuroróżnorodności, neuroatypowości, żeby było to bardziej akceptowane i rozumiane, a nie było czymś takim, co na samo hasło <autyzm> jest jakimś przerażeniem i wywołuje jakieś bardzo negatywne skojarzenia, gdzie wręcz ludzie potrafią się wyzywać w ten sposób nie do osób autystycznych, tylko w ogóle na zasadzie grając w jakąś grę, gdzie jest czat z ludźmi. Zdarzało mi się czytać rzeczy na zasadzie, <co ty autystyczny jesteś?>, więc to też jednocześnie funkcjonuje jako jakiegoś rodzaju obraza.”

Dodała, że chciałaby, aby **edukować także pracodawców** w temacie neuroróżnorodności i **walczyć ze stereotypami na temat osób autystycznych jako pracowników**. Stwierdziła też, że chciałaby, **żeby nikt nie musiał udawać kogoś kim nie jest**: “Według mnie to jest najważniejsze ze wszystkiego, żeby

po prostu edukować społeczeństwo, w tym też pracodawców na temat tego, że w ogóle generalnie ludzie mają różne mózgi, że istnieje coś takiego jak neuroróżnorodność, bo wszyscy jesteśmy inni, że w tym zawiera się neuroatypowość, w tym autyzm i że to jest okej i to jest normalne, to nie znaczy, że ktoś się nie nadaje do niczego, że ma bardzo ograniczone pole wykonywanych zadań, które może robić, że sobie nie poradzi z niczym, że jest gigantycznym obciążeniem itd., tylko żeby bardziej mieli świadomość tego, że to generalnie jest po prostu mózg funkcjonujący troszeczkę inaczej, trochę inne spojrzenie na świat i zwykle trochę inne predyspozycje różnego rodzaju mocnych stron itd. Najbardziej bym chciała, żeby społeczeństwo się stawało coraz bardziej świadome, żeby generalnie ludzie nie musieli udawać kogoś, kim nie są, żeby jakkolwiek funkcjonować w tym społeczeństwie.”

Pozytywne strony spektrum autyzmu

Część uczestników badania wspominała także o pozytywnych stronach spektrum autyzmu. Chcieli podkreślić, że **autyzm wiąże się nie tylko z trudnościami i różnego rodzaju brakami osób autystycznych, ale także może wiązać się z różnego rodzaju zaletami i mocnymi stronami.** Warto tutaj zaznaczyć, że osoby w spektrum autyzmu znacząco różnią się między sobą, tak jak całe społeczeństwo. Nie każda osoba autystyczna ma te same talenty i trudności. Poniżej opisane zostało to, jakie doświadczenia mają uczestnicy badania w związku z nimi samymi. Nie oznacza to jednak, że te same cechy posiadają wszystkie osoby w spektrum autyzmu. Każdy człowiek bowiem ma innego rodzaju zalety i talenty.

OPINIA OSOBY PIERWSZEJ

Jeden z uczestników badania stwierdził, że **pozytywne cechy, które mogą wiązać się ze spektrum autyzmu to między innymi spostrzegawczość, dostrzeganie szczegółów, bycie opanowanym i spokojnym.** Dodał jednak, że nauczył się nie okazywać emocji: “To też zauważyłem, bo też w różnych sytuacjach, że przede wszystkim jestem osobą bardzo spostrzegawczą, jeśli chodzi o szczegóły. Przez to, że tak mam trochę problem z tymi emocjami, nauczyłem się na tyle nad nimi panować, że jestem bardzo opanowany, bardzo spokojny. To są pozory, ale po prostu **nauczyłem się nie okazywać emocji, zwłaszcza tych negatywnych.**”

OPINIA OSOBY DRUGIEJ

Kolejna spośród badanych osób powiedziała, że pomimo swoich ograniczeń i trudności, dostrzega w sobie pozytywne cechy, które wynikają z bycia w spektrum autyzmu. Wspomniała o swojej **spostrzegawczości, zdolności przewidywaniu potencjalnych problemów z wyprzedzeniem, precyzji, przestrzeganiu terminów, dobrej organizacji:** “Też w kontekście mojej diagnozy, to to, że mam wrażenie, że jestem takim przykładem osoby, która... że z jednej strony są różne jakieś ograniczenia i trudności, bo to też widzę, ale że z drugiej strony mam wrażenie, że różne takie cechy, które stereotypowo by się przypisywały spektrum, [...] to, że one mogą być atutem, tak mi się czasami wydaje. [...] Zdarzyło mi się wielokrotnie, że na przykład osoby do mnie pisały, nauczyciele do mnie pisali, że coś tam zauważyli jako problem, że co my z tym zrobimy, a ja mówię: <tak wiem, zauważyłam to jako problem dwa tygodnie temu, napisałam do dyrektorki i odpowiedź jest taka>. I to się powtarzało. I ja faktycznie byłam, jak chodzi o organizację taką w pracy, przestrzeganie terminów, taką precyzję właśnie. Ja potrafię wyłapać jakiś kłopot, jakąś nieścisłość, jakieś zgrzyty takie, że to szybko ja wyłapuję i to jest akurat tak myślę, że to może być zasobem czasami, tak myślę o tym.”

OPINIA OSOBY TRZECIEJ

Inna uczestniczka badania stwierdziła, że jednym z pozytywów autyzmu jest **dogłębne zainteresowanie uzyskaniem jak największej wiedzy na temat, który ich zainteresuje**: "Że jeśli coś ich interesuje, to są w stanie przeczytać prawie wszystko na ten temat. Mieć dogłębną wiedzę."

OPINIA OSOBY CZWARTEJ

Inny spośród uczestników badania zauważył, że **osoby w spektrum autyzmu różnią się między sobą w zależności od nasilenia poszczególnych trudności i wbrew stereotypom nie wszystkie osoby autystyczne mają współtowarzyszącą niepełnosprawność intelektualną, a często też autyzm może wiązać się z wysoką inteligencją**: "Natomiast z osobami w spektrum autyzmu na poziomie pierwszym, czyli tzw. wysokofunkcjonującym jest możliwość przeprowadzenia normalnej rozmowy, nawet dłuższej rozmowy. Poziom IQ jest wyższy, jest około 140 IQ, czyli jeśli chodzi o poziom intelektualny, on jest znacznie powyżej normy. Ale jeśli chodzi o poziom kompetencji społecznych jest znacznie poniżej normy."

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Uczestnicy badania wypowiedzieli się na wiele różnych tematów powiązanych z dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu. Poniżej opisane zostały wnioski z badania i związane z nimi rekomendacje odnośnie wdrożenia zmian, których potrzebowałyby osoby autystyczne, aby czuć się komfortowo w miejscu pracy lub aby podjąć pracę.

Miejsce pracy

Stanowiska pracy pracujących aktualnie osób badanych są bardzo różnorodne, wykonują oni zadania o różnym charakterze - pracują zarówno w kreatywnych zawodach (wytwarzanie ceramiki, projektowanie w biurze architektonicznym, grafika), jak i takich, które polegają na analizie danych, zadaniach logistycznych, czy też prowadzeniu dokumentacji (specjalista konstruktor, logistyczno-administracyjna praca biurowa). Wskazuje to na fakt, że **osoby w spektrum autyzmu mają różne predyspozycje, zainteresowania i umiejętności wbrew stereotypom, które przypisują im wąski zakres zadań, jakie mogą wykonywać**.

Widoczne jest jednak powtarzające się zaangażowanie w kwestie społeczne oraz chęć niesienia pomocy innym. Jest to m.in. praca w fundacjach działających na rzecz różnych grup społecznych, przeprowadzanie badań dotyczących wykluczenia społecznego, zaangażowanie w programy wsparcia rodziny i profilaktyki uzależnień i przemocy oraz prowadzenie kampanii społecznych, opieka nad seniorami, prowadzenie psychoterapii, ochrona środowiska.

Wśród poprzednich miejsc pracy badanych osób niepracujących **także pojawia się temat pracy na rzecz społeczeństwa**, w tym przypadku jest to opiniowanie spełniania standardów dostępności stron internetowych w ramach bezpłatnego stażu w organizacji pozarządowej.

Część niepracujących uczestników badania pracowała do tej pory jedynie w ramach prac dorywczych oraz staży, a część zajmowała specjalistyczne stanowiska (redaktor, kierownik wydawnictwa, specjalista ds. komunikacji, weryfikator w biurze tłumaczeń), pracując na stały etat na umowę o pracę. Jedna z osób pracowała także w branży obsługi klienta.

Widoczne jest to, że część osób w spektrum autyzmu nie posiada zatrudnienia pomimo posiadania wysokich specjalistycznych kwalifikacji. Należałoby się pochylić nad tą kwestią i zweryfikować przyczyny takiego stanu rzeczy.

Potrzeby osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy oraz czynniki wpływające na ich poczucie komfortu w miejscu pracy

Wiele aspektów powtarza się w wypowiedziach większości osób badanych. Widoczne jest to, że część potrzeb dotyczy dużej grupy osób w spektrum, a nie jedynie jednostek. Wymieniane najczęściej cechy idealnego miejsca pracy oraz organizacji dnia pracy to przede wszystkim **możliwość pracy zdalnej w dowolnych godzinach, ograniczenie bodźców sensorycznych (wzrokowych, słuchowych, zapachów), jasne komunikaty oraz jasne zasady w pracy, szczerą komunikacją, możliwość korzystania ze słuchawek wygłuszających, możliwość przerw wtedy, kiedy są potrzebne pracownikowi, dłuższe przerwy - 30-60 minutowe, mała intensywność kontaktu z ludźmi lub jego całkowity brak oraz brak konieczności konsultowania swojej pracy i prowadzenia rozmów podczas wykonywania pracy**. Są to kwestie powtarzające się w wypowiedziach niemalże wszystkich uczestników. Należałoby zatem wziąć pod uwagę dostosowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem tych potrzeb.

POTRZEBA OGRANICZONEJ ILOŚCI KONTAKTU Z LUDŹMI

- mała intensywność kontaktu z ludźmi lub brak kontaktu,
- mała liczba współpracowników lub brak współpracowników ze względu na pracę zdalną.

POTRZEBY ZWIĄZANE Z CZASEM I MIEJSCEM PRACY

- **elastyczne godziny pracy, (PONIŻEJ ZE WZGLĘDU NA CO)**
- elastyczny czas pracy - możliwość pracy w dowolnych godzinach, możliwość nadrobienia czasu pracy innego dnia,
- **możliwość pracy zdalnej, (PONIŻEJ ZE WZGLĘDU NA CO)**
- tryb pracy hybrydowej,
- brak konieczności wstawania we wczesnych godzinach porannych,
- wyznaczone zadanie do wykonania w konkretnym terminie bez konieczności przepracowania konkretnej liczby godzin i pracowania w konkretnych godzinach,
- konkretna godzina rozpoczęcia dnia pracy i dokładnie określony plan pracy (dla jednego z uczestników badania jest to bardziej pożądane niż elastyczne godziny pracy),
- praca na pół etatu,
- praca w określonym przedziale godzin z powodu na jasno oddzielony czas pracy od czasu odpoczynku,

POTRZEBA DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZEŃSTWA I POCZUCIE MISJI

- satysfakcja z niesienia pomocy innym,
- działanie na rzecz społeczeństwa,

- brak poczucia marnowania czasu,
- poczucie sensu wykonywanej pracy,
- możliwość wykonywania pracy, która jest ich pasją,
- swoboda twórcza i kreatywność.

POTRZEBA ROZWOJU

- możliwość uczestniczenia w różnego rodzaju wydarzeniach, konferencjach, możliwość poznawania nowych ludzi oraz poszerzania swojej wiedzy,
- możliwość działania kreatywnego i tworzenia,
- możliwość robienia czegoś zgodnego z zainteresowaniami,
- możliwość poznawania nowych miejsc,
- możliwość poznawania nowych ludzi,
- szansa nauki w praktyce nowych umiejętności oraz z otwarte podejście do pracy danej osoby,
- nowe wyzwania,
- możliwość poszerzania wiedzy z zakresu, który jest dużym zainteresowaniem danej osoby.

POTRZEBA ODPOCZYNKU

- możliwość zjedzenia posiłku w pracy,
- skrócony dzień pracy do 7 godzin,
- możliwość półgodzinnej lub godzinnej przerwy,
- możliwość drzemki,
- uwzględnienie czasu przerw,
- możliwość pójścia na przerwę w momencie, w którym dana osoba tego potrzebuje,
- możliwość odpoczynku w osobnym pomieszczeniu w ciszy i odosobnieniu.

POTRZEBY ZWIĄZANE Z NADWRAŻLIWOŚCIĄ SENSORYCZNĄ

- potrzeba ciszy, brak hałasu,
- możliwość korzystania z zabawek sensorycznych i **stimowania**,
- możliwość pracy w jednoosobowym pokoju,
- możliwość odpoczynku w osobnym pomieszczeniu w ciszy i odosobnieniu
- brak rażącego światła,
- możliwość założenia słuchawek wygłuszających,
- możliwość słuchania muzyki w trakcie pracy,
- odpowiednia temperatura w pomieszczeniu,
- odpowiednio duże pomieszczenie,
- możliwość używania zatyczek wygłuszających,
- światło dzienne - duże okna.

KOMUNIKACJA I ORGANIZACJA PRACY

- informowanie z wyprzedzeniem o warunkach pracy w konkretnych sytuacjach,
- otrzymywanie informacji zwrotnej na temat wykonanej pracy,
- otrzymanie jasnej informacji na temat zadań do wykonania i możliwość zaplanowania sobie dnia,
- przewidywalność i stały zakres obowiązków,
- jasno określone zasady oceniania pracy pracownika,
- jasne zasady w miejscu pracy,

- jasna komunikacja w pracy,
- samodzielne decydowanie o zadaniach do wykonania danego dnia,
- brak zmienności planu dnia,
- brak konieczności częstego konsultowania swojej pracy i możliwość skupienia się na konkretnym zadaniu,
- nieprzerywanie pracy przez inne osoby poprzez wchodzenie w interakcję w konkretnym momencie,
- umożliwienie wyboru formy kontaktu z ludźmi - kontakt telefoniczny, pisemny lub osobisty w zależności od preferencji danej osoby,
- spójność systemu pracy i wspólne ustalenia ze współpracownikami w tym zakresie,
- odgórnie ustalony kalendarz wydarzeń, który nie ulega zmianom - wiedza o tym, co będzie się działo z wyprzedzeniem,
- uporządkowanie pracy,
- praca opierająca się na robieniu czegoś zgodnie z konkretnymi wytycznymi.

SPOSÓB TRAKTOWANIA PRACOWNIKA PRZEZ PRACODAWCĘ

- regularne otrzymywanie wypłat.
- dobre zarobki,
- przestrzeganie kodeksu pracy,
- docenienie wydajności pracownika w momencie, gdy szybko kończy swoje zadanie i danie mu czasu na przerwę po zakończonym zadaniu, zamiast dokładaniu większej liczby obowiązków z powodu wcześniejszego ukończenia zadania, (świadomość doświadczania fiksacji przez osoby autystyczne).

ZASADY PANUJĄCE W MIEJSCU PRACY

- możliwość utrzymywania nieładu na biurku ze względu na to, że pomaga on w zorganizowaniu sobie efektywnej pracy,
- możliwość jedzenia przy biurku,
- brak narzuconego sposobu ubioru.

POTRZEBY ZWIĄZANE Z RELACJAMI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI I PRACODAWCAMI

- przyjacielska atmosfera,
- brak sytuacji konfliktowych,
- podejście do pracownika z szacunkiem i uwzględnieniem jego potrzeb,
- brak mobbingu,
- świadomość współpracowników i pracodawcy o ograniczeniach i potrzebach danej osoby,
- poszanowanie praw mniejszości,
- wola ze strony pracodawcy i współpracowników do wypracowania kompromisu i obustronnego dopasowania się nawzajem do swoich potrzeb; brak oczekiwania, że to jedynie osoba autystyczna musi się dostosować do reszty bez uwzględniania jej potrzeb,
- branie pod uwagę trudności w kontaktach społecznych wszystkich pracowników (nie tylko osób w spektrum) i chęć do włączenia ich w rozmowę,
- prosta, bezpośrednia i szczerą komunikacją,
- brak negatywnego oceniania ze względu na sposób mówienia i emocje,
- osoba wspierająca w rozwiązywaniu konfliktów w pracy,
- szczerść w relacjach z pracodawcą,
- zaufanie od pracodawcy i zaufanie do pracodawcy,

- możliwość zadawania pytań współpracownikom i otrzymania od nich odpowiedzi - cierpliwość współpracowników,
- potrzeba czucia się zrozumianym przez kolegów z pracy, możliwość mówienia otwarcie o swojej diagnozie,
- praca wśród osób o otwartym spojrzeniu na świat.

Trudności w miejscu pracy

Trudności w pracy wymieniane przez pracujących uczestników badania to:

TRUDNOŚCI ZWIĄZANE Z KONTAKTEM Z LUDŹMI

- zbyt duża intensywność kontaktów z ludźmi,
- konieczność prowadzenia rozmów telefonicznych,
- konieczność komunikowania się w oficjalny sposób,
- konfliktowe sytuacje ze współpracownikami,
- presja dostosowania się do innych osób,
- przymus **maskowania** w miejscu pracy,
- poczucie braku możliwości dostosowania się do wymagań i oczekiwań (w tym ze względu na brak jasnych komunikatów co do tych oczekiwań).

NADWRAŻLIWOŚĆ SENSORYCZNA

- nadwrażliwość sensoryczna na dźwięki, zapachy, bodźce wizualne i temperaturę,
- zaburzenia przetwarzania słuchowego,
- przebodźcowanie związane ze zbyt dużą liczbą pracowników w jednym pomieszczeniu, z hałasem, zapachami itd.

ZŁE TRAKTOWANIE PRZEZ PRACODAWCĘ I WSPÓŁPRACOWNIKÓW

- brak poszanowania potrzeb przez współpracowników,
- zła atmosfera w pracy,
- nieuprzejmość współpracowników, pracodawców oraz klientów,
- bycie oszukiwanym w kwestii zarobków,
- niesanitarnie praktyki w miejscu pracy,
- oczekiwanie od pracodawcy, że pracownik będzie oszukiwał klientów,
- problemy z komunikacją ze współpracownikami oraz pracodawcą, związane z brakiem jasnych komunikatów od pracodawcy, z niezrozumieniem społecznych konwencji, byciem oszukiwanym przez pracodawcę lub obgadywanym przez współpracowników,
- poczucie bycia niezrozumianym ze strony kolegów z pracy,
- konieczność ukrywania swojej diagnozy.

BRAK MOŻLIWOŚCI ROZWOJU I BRAK PASJI DO WYKONYWANEJ PRACY

- brak pasji do wykonywanej pracy,
- brak możliwości rozwoju.

KOMUNIKACJA I ORGANIZACJA PRACY

- nieoczekiwane zmiany planów,
- niezrozumiałe komunikaty,
- konieczność ciągłych zmian,
- wprowadzenie zmian w miejscu pracy, które były dla osoby w spektrum autyzmu niezrozumiałe.

CZAS I MIEJSCE PRACY

- konieczność pracowania w konkretnych godzinach,
- brak elastycznych godzin pracy,
- brak możliwości pracy zdalnej.

BRAK MOŻLIWOŚCI ODPOCZYNKU

- brak czasu na przerwę,
- nieprzestrzeganie czasu pracy przez pracodawcę, brak respektowania prawa do przerwy w trakcie pracy.

ZŁY STAN ZDROWIA PSYCHICZNEGO

- pogorszenie stanu zdrowia psychicznego ze względu na wykonywanie pracy,
- wypalenie zawodowe,
- poczucie przygnębienia z powodu pracy,
- bycie zwolnionym z pracy ze względu na pobyty w szpitalu psychiatrycznym w związku z pogorszeniem stanu zdrowia,
- wrażliwość na krytykę.
- problemy związane ze współwystępującym ADHD.

ZŁY STAN ZDROWIA FIZYCZNEGO

- problemy związane ze zdrowiem fizycznym, w tym choroby autoimmunologiczne.

Satysfakcja z wykonywanej pracy

Powody, dla których pracujący uczestnicy badania doświadczają satysfakcji z wykonywanej przez nich pracy:

- widoczny efekt końcowy pracy,
- pozytywna informacja zwrotna,
- fizyczny, materialny efekt pracy,
- możliwość samodzielnego stworzenia czegoś,
- podziękowania ludzi za wykonaną pracę,
- możliwość rozwoju,
- zadowolenie osoby, której się pomaga,
- możliwość niesienia pomocy innym,
- szansa nauki w praktyce nowych umiejętności,
- otwarte podejście do pracy osoby w spektrum autyzmu,
- nowe wyzwania,
- możliwość poszerzania wiedzy z zakresu, który jest dużym zainteresowaniem danej osoby.

Powody, dla których pracujący uczestnicy badania nie odczuwają satysfakcji z wykonywanej przez nich pracy:

- brak widocznych efektów pracy,
- brak poczucia sensu wykonywanej pracy,
- poczucie robienia czegoś na siłę,
- mała liczba klientów w firmie,
- poczucie bycia niedocenianym,
- brak awansu przez kilkanaście lat,
- złe traktowanie przez przełożonego i współpracowników,
- brak jasnej komunikacji i szczerości wśród przełożonych i współpracowników,
- dyskryminacja i mobbing,
- brak poszanowania potrzeb pracownika w spektrum autyzmu,
- brak rozwoju,
- poczucie marnowania czasu,
- chęć wykonywania innych, bardziej skomplikowanych obowiązków ze względu na potrzebę rozwoju,
- praca nie jest ich pasją,
- poczucie, że nie jest się wystarczająco kompetentnym,
- chęć wykonywania bardziej kreatywnej pracy.

Potrzeby oraz doświadczane trudności przez pracowników w spektrum autyzmu w miejscu pracy

Przeciążenie psychiczne związane z nadmiarem bodźców jest głównym problemem osób autystycznych w miejscu pracy, wiąże się ono ze zbyt dużym natężeniem kontaktu z innymi, hałasami, zapachami, koniecznością maskowania, brakiem przestrzegania czasu przerw i/lub elastycznych godzin pracy. Prócz tego, ważne dla osób w spektrum autyzmu są jasne komunikaty od pracodawcy oraz szczerą komunikacją. Częstym problemem osób autystycznych jest także komunikacja ze współpracownikami i pracodawcą - ze względu na niezrozumienie norm społecznych, brak umiejętności prowadzenia small talku, poczucie braku akceptacji ze strony współpracowników i pracodawcy oraz ich nieuprzejmość względem osoby w spektrum autyzmu.

Wśród form dostosowań miejsc pracy tak, aby były one bardziej przyjazne dla osób w spektrum autyzmu należy rozważyć:

- umożliwienie pracy zdalnej,
- umożliwienie wykonywania pracy w dowolnych godzinach,
- edukowanie pracodawców na temat wagi respektowania czasu przerw i pozwolenie pracownikowi na odbywanie ich w momencie, kiedy tego potrzebuje,
- umożliwienie odpoczynku w ciszy i odosobnieniu w osobnym pomieszczeniu,
- jasne określenie zasad panujących w pracy,
- komunikowanie się z osobą w spektrum autyzmu w sposób bezpośredni i zrozumiały, pozwolenie na zadawanie pytań,
- szczerść w komunikacji,
- umożliwienie słuchania muzyki na słuchawkach w trakcie pracy, korzystanie ze słuchawek wygłuszających lub zatyczek do uszu, przyzwolenie na **stimowanie**,

- ograniczenie kontaktów z ludźmi osoby w spektrum autyzmu do niezbędnego minimum,
- pozwolenie osobie w spektrum autyzmu na wybór formy komunikacji - pisemnej, osobistej, telefonicznej,
- przekazanie pracownikowi zadania do wykonania w określonym terminie i nieingerowanie bez potrzeby w trakcie w jego pracę,
- zapewnienie ciszy w pomieszczeniu, w którym pracuje osoba w spektrum autyzmu, a także zapewnienie braku rażącego światła,
- danie pracownikowi możliwości do mówienia na temat swoich potrzeb, wysłuchanie go i podejście z empatią do omawianych problemów, z chęcią zrozumienia go,
- zwrócenie uwagi na dawanie pracownikowi feedbacku na temat jego pracy,
- wytłumaczenie pracownikowi zasad sposobu oceniania jego pracy,
- wzięcie pod uwagę możliwości pogorszenia się stanu zdrowia psychicznego lub fizycznego i potrzeb z tym związanych,
- edukację pracodawców oraz współpracowników na temat sposobu komunikowania się osób w spektrum autyzmu tak, aby nie przypisywały im negatywnych intencji, żeby ograniczyć powstawanie sytuacji konfliktowych,
- umożliwienie pracownikom w spektrum autyzmu rozwoju, zdobywania nowej wiedzy i nowych umiejętności.

Wspomnianych też zostało kilka ważnych kwestii dotyczących autyzmu.

Choroby autoimmunologiczne oraz innego rodzaju problemy zdrowotne często współwystępują ze spektrum autyzmu. Jest to czynnik, który także w dużym stopniu wpływa na warunki w miejscu pracy, jakich potrzebują osoby w spektrum autyzmu. Z powodu fizycznych trudności mogą mieć dodatkowe potrzeby i ograniczenia. Mogą potrzebować np. dodatkowych dni wolnych, elastycznych godzin pracy czy też możliwości pracy zdalnej.

Współwystępowanie ADHD ze spektrum autyzmu jest częste. Jest to także dodatkowa trudność, której doświadcza część osób autystycznych. ADHD może powodować problemy z koncentracją, nadpobudliwość psychoruchową oraz impulsywność. W związku z czym, jest to dodatkowy aspekt, który nie powinien być pomijany przy wypracowywaniu rozwiązań dostosowujących miejsce pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu. Część uczestników niniejszego badania także przyznała, że ma też diagnozę ADHD.

Jeden z uczestników badania wspomniał o doświadczeniu **meltdownu** - stanu, który przeżywa znaczna część osób w spektrum autyzmu. Jest to intensywna reakcja na silne negatywne emocje lub bodźce. Jest to forma regulacji układu nerwowego, która ma miejsce, kiedy nie udało się wcześniej poradzić sobie na inne sposoby z przytłaczającymi emocjami. Stan ten wynika często z przebodźcowania z powodu wcześniejszego niezadbania o swój komfort psychiczny i niedostosowania liczby bodźców do tego, ile jest w stanie przetworzyć na dany moment dana osoba. Brak zdolności zapobiegania temu stanowi zwykle towarzyszy brakowi diagnozy i w konsekwencji brakowi możliwości zrozumienia w pełni własnych potrzeb. Jest to kwestia, którą także należałoby mieć na uwadze i wdrożyć rozwiązania wspierające pracownika, dające mu możliwość odpoczynku i zapobiegnięcia meltdownom.

Wspomniane zostało także to, że **brak diagnozy spektrum autyzmu często uniemożliwia zrozumienie własnych doświadczeń i problemów**, a także znalezienie sposobów na radzenie sobie z różnymi sytuacjami i znalezienie rozwiązań, które poprawiłyby jakość życia.

Jedna z osób badanych zwróciła także uwagę na **problem z rozpoznawaniem emocji**, co także często towarzyszy niektórym osobom w spektrum autyzmu. Z tego względu regulowanie emocji jest znacząco utrudnione. Osoby autystyczne często muszą nauczyć się rozpoznawania swoich emocji, żeby zapobiegać meltdownom i znaleźć sposoby na radzenie sobie z trudnymi sytuacjami.

Wspieranie samych osób autystycznych w zakresie zdobycia jak najbardziej pogłębionej wiedzy na temat ich własnej diagnozy byłoby z pewnością także pomocne dla wielu z nich. Pozwoliłoby to im na zdobycie niezbędnych narzędzi do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Dostęp do terapii jest bardzo utrudniony ze względu na małą liczbę terapeutów, którzy specjalizują się w neuroróżnorodności i, którzy mają szeroką wiedzę w tym zakresie. Wsparcie osób neuroatypowych wymaga innego podejścia pod wieloma względami od podejścia stosowanego przy pracy z osobami neurotypowymi. Drugą kwestią, która sprawia, że uczestniczenie w terapii jest trudne jest jej wysoki koszt w przypadku prywatnych wizyt oraz bardzo długie terminy oczekiwania w przypadku wizyt w ramach NFZ. Dobrym pomysłem byłoby **zorganizowanie jakiegoś rodzaju terapeutycznych spotkań lub zajęć, warsztatów itd. dla samych osób w spektrum autyzmu, które wspartyby je w zakresie umiejętności przydatnych do radzenia sobie w miejscu pracy, w tym umiejętność regulacji emocjonalnej.**

Trudności w poszukiwaniu pracy

Największe trudności w procesie poszukiwania pracy, z jakimi zmagali się pracujący uczestnicy badania to przede wszystkim **odbywanie rozmów kwalifikacyjnych, kontakt z ludźmi (szczególnie kontakt telefoniczny) oraz brak wiary w siebie.**

ROZMOWY KWALIFIKACYJNE

Uczestnicy badania, zarówno pracujący jak i niepracujący, podkreślali to, jak dużą trudnością są dla nich rozmowy rekrutacyjne. Mówili o tym, że generują one dla nich dużo stresu. Zwracali uwagę na to, że w trakcie rozmów kwalifikacyjnych **wiele zależy od sposobu prezentacji siebie samego poprzez mimikę twarzy, gesty, czy ubiór.** Mówili o tym, że **zależy im na tym, aby w trakcie rekrutacji skupiano się na ich kompetencjach, a nie na ich zdolności zareklamowania samych siebie.** Dodatkowym aspektem, o którym wspomniano był fakt, że **osoby autystyczne boją się powiedzieć o diagnozie w trakcie rozmowy rekrutacyjnej ze względu na to, że potencjalni pracodawcy reagują negatywnie na tę informację.**

Należałoby **umożliwić osobom w spektrum autyzmu udział w rekrutacji, która polegałaby na sprawdzeniu ich umiejętności, bez konieczności prowadzenia rozmowy lub traktowania jej jako głównego narzędzia do zweryfikowania tego, czy kandydat jest odpowiedni na dane stanowisko pracy.** Zapobiegłoby to dyskryminacji osób autystycznych.

BRAK WIARY W SIEBIE W KONTEKŚCIE POSZUKIWANIA PRACY

Trudnością wspomnianą parokrotnie przez niektórych uczestników był **brak wiary w siebie.** Uczestnicy odczuwali zniechęcenie do wysyłania CV w odpowiedzi na oferty, których kryteriów nie spełniali w 100% i **mieli przekonanie, że mają za mało doświadczenia, za mało umiejętności i nie są wystarczająco dobrymi kandydatami na dane stanowisko. Dotyczyło to także osoby, która zdobyła doktorat w swojej dziedzinie.** Widoczny jest wśród uczestników badania **krytyczny stosunek do samego siebie, wysokie wymagania do siebie samego, niskie poczucie własnej wartości i brak wiary we własne umiejętności.**

Wśród kryteriów, jakimi kierowały się osoby niepracujące w dotychczasowych poszukiwaniach pracy wymienić można fakt posiadania potrzebnych umiejętności do wykonywania danej pracy. Część uczestników przyznała, że **poszukiwała pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji ze względu na niską samoocenę.**

Widoczny jest aspekt niskiej samooceny wśród niepracujących osób w spektrum autyzmu, który z pewnością wpływa na efekty poszukiwania przez nich pracy. Należałoby zastanowić się nad **przeprowadzeniem jakiegoś rodzaju warsztatów lub zajęć terapeutycznych mających na celu wzmocnienie poczucia własnej wartości wśród osób autystycznych.**

Umiejętności osób w spektrum autyzmu przydatne w miejscu pracy

Część uczestników badania wspominała także o pozytywnych stronach spektrum autyzmu. Chcieli podkreślić, że **autyzm wiąże się nie tylko z trudnościami i różnego rodzaju brakami osób autystycznych, ale także może wiązać się z licznymi zaletami i mocnymi stronami.** Warto tutaj zaznaczyć, że osoby w spektrum autyzmu znacząco różnią się między sobą, tak jak całe społeczeństwo. Nie każda osoba autystyczna ma te same talenty i trudności. Poniżej opisane zostało to, jakie doświadczenia mają uczestnicy badania. Nie oznacza to jednak, że te same cechy posiadają wszystkie osoby w spektrum autyzmu. Każdy człowiek bowiem ma innego rodzaju zalety i talenty, niezależnie od neurotypu.

Widoczna jest **różnorodność wymienianych przez uczestników badania posiadanych przez nich umiejętności i cech.** Można jednak zauważyć też takie, które się powtarzają. Wśród obu grup wymienione zostały parokrotnie podobne cechy. Zaliczyć do nich można m.in.: **dokładność, skrupulatność, analityczne myślenie, chęć do nauki i rozwoju, kreatywność.**

Pozytywne cechy i umiejętności wymienione przez uczestników badania to m.in.:

- umiejętność skupiania się na zadaniu,
- staranność, rzetelność, dokładność, skrupulatność,
- sumienność i przestrzeganie terminów,
- umiejętność analitycznego myślenia,
- otwartość na ludzi,
- wysoka empatia, chęć pomagania innym,
- umiejętności komunikacyjne, zdolność rozwiązywania konfliktów wśród innych,
- wyrozumiałość, cierpliwość,
- kreatywność, pasja do tworzenia,
- fascynacja swoją pracą, pasja ,
- chęć zdobywania nowej wiedzy i rozwoju, chęć nauki
- **dogłębne zainteresowanie uzyskaniem jak największej wiedzy na temat, który ich interesuje,**
- zdolność szybkiego uczenia się,
- ambicja,
- opanowanie i spokój,
- dobra organizacja pracy,
- odnajdywanie się w rutynie,
- zdolność przewidywania problemów z wyprzedzeniem,
- spostrzegawczość i zwracanie uwagi na szczegóły pomijane przez innych,
- nieszablonowe myślenie/szukanie niekonwencjonalnych rozwiązań,
- dobra pamięć,
- wysoka inteligencja.

Jeden z uczestników badania zwrócił też uwagę na to, że **wbrew stereotypom nie wszystkie osoby autystyczne mają współtowarzyszącą niepełnosprawność intelektualną, a często też autyzm może**

wiązać się z wysoką inteligencją. Inna osoba badania podkreśliła, że **warto byłoby edukować na temat szeroko pojętej neuroróżnorodności, aby pracodawcy zrozumieli, że wszyscy ludzie na świecie mają odmiennie funkcjonujące od siebie mózgi**, a przy tym dodatkowo osoby autystyczne po prostu mają inny neurotyp niż większość społeczeństwa.

Warto byłoby więc **uświadamiać pracodawcom to, że spektrum autyzmu nie wiąże się wyłącznie z trudnościami i przeszkodami, a pracownicy w spektrum autyzmu często potrafią wnieść do zespołu wiele wartościowych cech i umiejętności**, niekiedy nawet rzadko spotykanych wśród osób neurotypowych. Należy edukować na temat tego, że autyzm nie jest chorobą oraz, że nieprawdą jest to, że osoby w spektrum autyzmu mają niskie kwalifikacje, umiejętności czy generalnie ograniczone możliwości, ponieważ świadomość pracodawców na temat spektrum autyzmu jest niska. Dobrym rozwiązaniem mogłoby być **przeprowadzenie szkoleń, warsztatów lub wykładów skierowanych do pracodawców, w ramach których także ten aspekt byłby omówiony. Dodatkowo, warto byłoby przygotować materiały takie jak różnego rodzaju broszury, opracowania i prezentacje dostępne w formie PDF-ów do pobrania przez Internet, tak aby były one łatwo dostępne dla wszystkich pracodawców z całego kraju nieodpłatnie.**

Motywacja do pracy

Osoby badane posiadające aktualnie pracę odpowiedziały na pytanie o to, jaki jest główny powód, dla którego pasują. Wszyscy uczestnicy badania wymienili jako powód chęć **zarobienia na swoje utrzymanie oraz potrzebę bycia niezależnym**. Część z nich wspomina o tym, że **gdyby nie potrzebowali pieniędzy, to chętnie robiliby inne rzeczy - oddawali się swoim pasjom lub działali charytatywnie** w schronisku. Wiele osób badanych powiedziało, że pracuje także dlatego, że nie chce bezczynności i **ma potrzebę rozwoju, chce rozwijać swoje umiejętności**. Wspomniane zostało także **poczucie misji w przypadku pracy, poprzez którą można nieść pomoc**, możliwość realizowania siebie, **poczucie satysfakcji, pasję do pracy**, którą wykonują. Niektórzy uczestnicy badania wspomnieli także o tym, że dzięki pracy mają kontakt z ludźmi. Wymieniona była także motywacja w postaci realizacji własnych marzeń.

Chęć podjęcia pracy przez osoby niepracujące

Wszystkie osoby uczestniczące w badaniu, które aktualnie nie posiadają pracy przyznały, że **chciałyby pracować**. Wszystkie wspominały także, że **głównym powodem chęci podjęcia pracy są kwestie finansowe**. Poruszany był przez nich temat **zagrożenia bezdomnością**, problem braku ubezpieczenia i środków finansowych na jedzenie oraz leki. Poruszono także kwestię trudnej sytuacji osób w spektrum autyzmu, które nie otrzymują wsparcia od osób bliskich. Oprócz tego, uczestnicy badania mówili o chęci **niesienia pomocy innym oraz chęci bycia potrzebnym, potrzebie rutyny, oddzielenia czasu wolnego od czasu pracy oraz chęci bycia częścią społeczeństwa**.

DETERMINACJA W POSZUKIWANIU ZATRUDNIENIA

Widać wśród uczestników badania dużą **determinację**. Jedna z osób przyznała, że **umowa o pracę jest jej największym marzeniem, bo chciałaby mieć środki finansowe na jedzenie oraz ubezpieczenie zdrowotne ze względu na swoje choroby fizyczne**. Druga spośród uczestniczek badania podkreśliła, że **pomimo jej fizycznych chorób chce aktywnie pracować i aby nie obciążać**

pracodawcy na czas pobytu w szpitalu związanego z zabiegiem chirurgicznym, byłaby chętna aby wziąć kilka dni urlopu czy też pracować zdalnie ze szpitala.

Osoby badane podkreślały także swoją **chęć do nauki**. Jedna z nich stwierdziła, że łatwo się nie poddaje.

Jedna z uczestniczek badania przyznała, że zależy jej na pracy i **chce się dostosować do pracodawcy**. Stwierdziła, że **nie uważa, że wszystko się jej należy i że inni mają się dostosować do niej**. Sama jest **chętna do tego, aby dostosować się do reszty**.

Wszystkie spośród osób badanych stwierdziły, że chciałyby podnieść swoje kwalifikacje. Uczestnicy badania wspomnieli o odbytych przez nich kursach, fascynacji konkretnymi dziedzinami i chęci ciągłej nauki. Jedna z osób stwierdziła, że potrzebuje dobrze dobranych leków do tego, aby móc dalej podnosić swoje kwalifikacje, mówiąc jednocześnie, że planuje to robić.

KWESTIE FINANSOWE

Uczestnicy badania mówili o konieczności przetrwania. Wspominali o **braku środków na mieszkanie, wyżywienie, podstawowe leki i o braku ubezpieczenia zdrowotnego**. Mówili o **grożącej im bezdomności i braku zdolności poradzenia sobie bez wsparcia rodziców**:

Jedna z uczestniczek stwierdziła, że jej największym marzeniem jest to, aby mieć prawo do ubezpieczenia zdrowotnego, zwracając uwagę na fakt posiadanych przez nią schorzeń fizycznych. Stwierdziła, że **opłacenie samodzielnie ubezpieczenia w NFZ jest poza jej możliwościami**. [przyp. Składka na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne za miesiące: kwiecień, maj i czerwiec 2024 r. wynosi miesięcznie nie mniej niż 726,93 zł (8077,01 zł x 9% podstawy wymiaru składki = 726,93 zł, <https://www.nfz.gov.pl/dla-pacjenta/ubezpieczenia-w-nfz/jak-sie-ubezpieczyc-dobrowolnie/>). Powiedziała też, że **gdyby nie jej mama, która ma emeryturę, byłaby bezdomna**.

Inna z osób badanych stwierdziła, że **brakuje jej środków na jedzenie i na podstawowe leki i także obawia się bezdomności ze względu na brak możliwości zapłacenia rachunków w spółdzielni mieszkaniowej**.

Kolejna spośród osób badanych stwierdziła, że **sytuacja osób w spektrum autyzmu, które nie mają pomocy ze strony rodziny i partnera, a jednocześnie mają problemy ze zdrowiem fizycznym są w dramatycznej sytuacji w kwestii posiadania środków do przeżycia**: “Bo to jest sytuacja można powiedzieć, że katastrofalna. To jest tak naprawdę lęk każdego dnia. Bo w zależności od tego jeśli dana osoba na przykład ma współmałżonka. To jeszcze może nie wygląda jeszcze tak źle. Ale jeśli dana osoba nie ma współmałżonka, nie ma żadnego partnera, nie ma rodziny, ma problemy również współistniejące somatyczne. To ta sytuacja wygląda po prostu dramatycznie. I tutaj nie ma co owijać po prostu w bawełnę. Bo niestety, przepraszam. Ale jeśli ktoś nie będzie w stanie zapłacić czynszu. Nie będzie w stanie w sposób uczciwy nabyć produktów w sklepie. Tych produktów spożywczych. No to ja to widzę jednoznacznie po prostu.”

Osoby badane zwracały uwagę na **konieczność pracy zarobkowej w celu przetrwania** i dzieliły się swoimi spostrzeżeniami na temat świata. Podkreślały, że **są zmuszone do tego, aby zarabiać przez realia na świecie**. Mówiły o tym, że są szczęśliwsze kiedy mogą podążać za swoją pasją i wykonywać różnego rodzaju zadania i pracę, która sprawia im radość niż poświęcać się pracy zarobkowej.

Jedna z osób badanych wspominała też o tym, że **ma poczucie bycia obciążeniem dla rodziców**.

Jak widać, **bardzo dużym problemem dla osób w spektrum autyzmu jest możliwość samodzielnego utrzymania się**. Wynika to z wielu kwestii wymienionych w rozdziale dotyczącym trudności osób w

spektrum w miejscu pracy. Uczestnicy badania wspomnieli też o **potrzebie staży z PFRON-u mających na celu pomoc w znalezieniu pracy zgodnej z kierunkiem zawodowym danej osoby**. Należałoby **opracować programy wsparcia**, które pomogłyby w znalezieniu zatrudnienia przez osoby w spektrum autyzmu. **Powinny one zawierać wspomnianą już wcześniej edukację pracodawców**. **Dobrym pomysłem mogłoby być połączenie kandydatów w spektrum autyzmu z potencjalnymi pracodawcami, którzy zostaliby przeszkoleni, a także zapewnienie środków pracodawcom na dostosowanie stanowiska pracy**. Oprócz tego, warto byłoby aby program ten zawierał formy pomocy dla samych osób w spektrum w postaci warsztatów, zajęć terapeutycznych, itd. skupiających się wokół umiejętności regulowania emocji i niskiego poczucia własnej wartości i poczucia, że mają prawo mówić o swoich potrzebach.

Dobrym rozwiązaniem być może byłyby też zachęty finansowe dla pracodawców, ale przede wszystkim uświadamianie ich na temat tego, że osoby w spektrum mogą być bardzo wartościowymi pracownikami, a nie jedynie osobami, które generują trudności dla pracodawcy.

Przeszkody w podjęciu pracy

Osoby badane opowiedziały o przeszkodach w podjęciu pracy, jakich doświadczają.

PRZESZKODY ZWIĄZANE Z POSZUKIWANIEM PRACY

- bycie ocenianym na podstawie mowy ciała na rozmowie rekrutacyjnej,
- wywieranie złego wrażenia na rozmowach kwalifikacyjnych,
- mała liczba ofert w miejscu zamieszkania,
- brak odpowiedzi na wysłane CV i listy motywacyjne,
- niewystarczające kwalifikacje
- dyskryminacja ze względu na płeć,
- brak ofert pracy w danej dziedzinie, ze względu na wybranie kierunku studiów, kierując się pasją, a nie zarobkami.

PRZESZKODY ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM PRACY

- problem ze zrozumieniem hierarchii w miejscu pracy,
- niezrozumienie norm społecznych,
- konieczność dopasowania się do norm społecznych i brak możliwości bycia szczerym w środowisku pracy,
- przymus prowadzenia small talku,
- brak możliwości pracy zdalnej,
- brak jasno określonych poleceń,
- nadwrażliwość sensoryczna, z powodu której przebywanie przez 8 godzin w miejscu pracy jest trudne,
- ADHD,
- nieporozumienia ze współpracownikami,
- brak możliwości dowolnego ubioru,
- zły stan zdrowia psychicznego,
- brak pasji do pracy,
- choroby fizyczne,
- obawa przed tym, że praca stanie się bardzo obciążająca psychicznie w momencie, gdy nie będzie powiązana z zainteresowaniami lub pasją danej osoby.

W związku ze stanem zdrowia psychicznego i fizycznego, a także nadwrażliwością sensoryczną, jeden z uczestników badania podkreślił to, że **przypuszcza, że nie każdy musi mierzyć się z tak dużym zmęczeniem i bólem po pracy jak on i że nie każdy czuje się tak nieszczęśliwy jak on**. Inny z uczestników badania przyznał, że **jego największą przeszkodą jest jego stan zdrowia psychicznego**, jednak mimo tego planuje szukać pracy. Uczestnik badania powiedział też, że chciałby podnosić swoje kwalifikacje i działać dalej w kierunku, który go interesuje. Jego zdaniem jednak **potrzebuje do tego dobrze dobranych leków psychiatrycznych**.

ZMIANY POTRZEBNE DO PODJĘCIA PRACY

Zmiany, jakich potrzebowaliby uczestnicy badania w celu podjęcia pracy to m.in.:

- większy odzew na wysyłane CV,
- możliwość bycia szczerym na rozmowie kwalifikacyjnej i powiedzenia o diagnozie spektrum autyzmu,
- zmiana regulacji prawnych w celu zwalczania dyskryminacji osób autystycznych w środowisku pracy,
- możliwość skorzystania ze skróconego dnia pracy w przypadku posiadania orzeczenia o niepełnosprawności,
- brak wymogu small talku w pracy,
- zdobycie wyższego wykształcenia,
- poprawa stanu zdrowia psychicznego.

WSPARCIE W POSZUKIWANIU PRACY

Wymienione przez uczestników badania formy wsparcia w poszukiwaniu pracy, jakich by potrzebowali to między innymi:

- szkolenia dla pracodawców i współpracowników na temat neuroróżnorodności,
- staże z PFRON-u mające na celu pomoc w znalezieniu pracy zgodnej z kierunkiem zawodowym danej osoby,
- pomoc w znalezieniu pracy zdalnej,
- psychoedukacja i kręgi wsparcia,
- znormalizowanie korzystania z zabawek sensorycznych i słuchawek wygłuszających w miejscu pracy,
- możliwość skorzystania z przerwy w momencie przestymulowania bodźcami zewnętrznymi,
- możliwość skorzystania z wygłuszonego pomieszczenia w trakcie przerwy.

Dużym problemem, z jakim mierzą się osoby w spektrum autyzmu jest **stan zdrowia psychicznego ze względu na to, że spektrum autyzmu często towarzyszą różnego rodzaju zaburzenia i choroby psychiczne, m.in.: depresja, stany lękowe, ADHD, OCD, zaburzenia snu, myśli samobójcze, zaburzenia nastroju itd.** Z badania Psychiatric Comorbidities in Children With ASD: Autism Centre Experience, 2021 (<https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsy.2021.673169/full>) wynika, że **niemalże 70% osób w spektrum autyzmu posiada przynajmniej jedno współtowarzyszące zaburzenie psychiczne, a niemalże 40% posiada dwa lub więcej współtowarzyszących zaburzeń psychicznych**. Po części występowanie wśród osób autystycznych dodatkowych zaburzeń wynika z poczucia braku zrozumienia, poczucia alienacji, braku akceptacji, częstej krytyki wobec ich zachowań, poczucia konieczności maskowania i udawania kogoś, kim nie są, konieczności wystawiania się na natężenie bodźców, które generuje skrajne przemęczenie, zarówno fizyczne, jak i psychiczne.

Dodatkowo, spektrum autyzmu często towarzyszą też różnego rodzaju choroby fizyczne, w tym związane z układem autoimmunologicznym. Warto zauważyć, że reakcje układu

autoimmunologicznego na silny stres potrafią mieć bardzo negatywne skutki także w kontekście zdrowia fizycznego, w związku z czym osoby w spektrum autyzmu, które dodatkowo mają jakiegoś rodzaju ograniczenia fizyczne, w jeszcze większym stopniu doświadczają braku możliwości wykonywania pracy zawodowej ze względu na stan zdrowia. **Należałoby opracować program umożliwiający osobom w spektrum korzystanie z pomocy medycznej w zakresie zdrowia psychicznego, umożliwić im wizyty u psychiatry specjalisty, który zna się na zagadnieniu neuroroznorodności i umożliwić uczestniczenie w terapii prowadzonej przez specjalistę rozumiejącego potrzeby osób neuroatypowych. Osoby w spektrum autyzmu powinny być objęte kompleksową opieką medyczną, ze szczególnym naciskiem na stan zdrowia psychicznego, ponieważ większość z nich wymaga dużego wsparcia, którego zwykle nie dostają, m.in. ze względu na brak możliwości finansowych, spowodowany brakiem możliwości podjęcia stałej pracy, który z kolei często wynika właśnie ze złego stanu zdrowia psychicznego. Uczestnicy badania wspomnieli także o tym, że potrzebowaliby możliwości uczestniczenia w kręgach wsparcia i możliwości otrzymania psychoedukacji. Pomoc dla osób w spektrum autyzmu powinna być bezpłatna i powszechnie dostępna.**

Dodatkowo, część osób wspomniała o tym, że została zwolniona z pracy ze względu na to, że poszła na urlop zdrowotny w związku z wymaganym pobytem w szpitalu psychiatrycznym. **Dyskryminacja pracownika ze względu na stan zdrowia psychicznego to bardzo poważne zagadnienie, którego nie należy ignorować.** Pracodawcy powinni być edukowani na temat zaburzeń i chorób psychicznych.

Brak świadomości na temat spektrum autyzmu wśród pracodawców oraz ogółu społeczeństwa

Uczestnicy badania podkreślali to, że ich zdaniem **brakuje świadomości na temat spektrum autyzmu**, zarówno wśród pracodawców, jak i całego społeczeństwa. Podkreślali, że **najważniejsze jest edukowanie społeczeństwa, w tym pracodawców** w tym zakresie.

Uczestnicy badania mówili o tym, że ważne jest dla nich to aby **zwalczać stereotypy na temat autyzmu**. Podkreślili też szczególnie konieczność **walki ze stereotypami na temat osób autystycznych jako pracowników**.

Uczestnicy badania podkreślali, że **wśród pracodawców brakuje otwartości na temat neuroroznorodności**. Mówili o tym, że czują, że **nie mogą być sobą w środowisku pracy, ponieważ odczuwają lęk, że z tego powodu zostaną odrzuceni i wykluczeni**. Podkreślali, że chcieliby, **żeby nikt nie musiał udawać kogoś kim nie jest**, żeby móc funkcjonować jako część społeczeństwa. Niektórzy uczestnicy badania mają poczucie, że **nic, co powiedzieliby pracodawcy, nie zostałoby przez niego wysłuchane**. Część osób badanych chciałaby móc przekazać swojemu pracodawcy, że ich potrzeby nie są spełniane, wśród potrzeb tych wymieniali między innymi: chęć otrzymania lepszej umowy o pracę, potrzeba otrzymywania feedbacku, możliwość odbycia szkolenia, ograniczenie bodźców słuchowych.

Osoby badane mówiły o **lęku pracodawców przed zatrudnieniem osób w spektrum autyzmu spowodowanym tym, że uważają, że osoba autystyczna nie jest w stanie pracować w zespole oraz że nie przyniesie zysku dla firmy**. Inna spośród osób badanych zauważyła, że **lęk przed osobami autystycznymi dotyczy całego społeczeństwa**, nie tylko pracodawców. Dodała, że **samo słowo "autyzm" bywa używane jako obelga**. Jeden z uczestników podkreślił także, że dla niego ważne jest

to, aby społeczeństwo miało świadomość tego, że **autyzm nie jest chorobą**. Jedna z osób badanych powiedziała, że **czuje się oceniana przez najbliższych i znajomych jako “wyrzutek społeczeństwa, nierób, pasożyt, przegryw, nieudacznik”**. Inny uczestnik badania stwierdził, że niektórzy członkowie rodziny traktują go jako osobę chorą, a niektórzy kompletnie nie okazują empatii i zrozumienia, określając jego problemy jako “wymyśły”.

Osoby badane mówiły o tym, że zależy im także na **szerzeniu świadomości na temat neuroróżnorodności, nie tylko w kontekście samego spektrum autyzmu**. Uczestnicy badania mówili o tym, że **chcieliby, aby pracodawcy rozumieli fakt istnienia różnorodności wśród ludzi i akceptowali odmienność trudności i predyspozycji poszczególnych pracowników**, podkreślając, że dotyczy to ogółu społeczeństwa - zarówno osób neuroatypowych, jak i neurotypowych. Wspominali o tym, że chcieliby, **aby niezależnie od neurotypu, pracodawcy dostosowywali miejsce pracy do potrzeb konkretnego pracownika**, uwzględniając jego mocne strony oraz to, co może być dla nich problemem. Według nich ważne jest to, aby pracodawcy **umożliwiali pracownikowi osiągnięcie największej efektywności poprzez stworzenie komfortowych dla niego warunków pracy**. Podkreślali, że zależy im na **indywidualnym traktowaniu każdego człowieka**. Mówili też o tym, że ważne jest to, **aby pracodawcy mieli świadomość, że osoba w spektrum może być bardzo dobrym, wartościowym pracownikiem, który wniesie wiele unikalnych umiejętności i zasobów w miejscu pracy i żeby nie postrzegali pracownika w spektrum autyzmu jako obciążenia**.

Jeden z uczestników badania zauważył, że z **powodu braku świadomości na temat spektrum autyzmu w Polsce trudno jest uzyskać diagnozę**. Dodał, że **największą wiedzę można zdobyć dzięki samodzielnemu wyszukiwaniu informacji w Internecie**.

Wymieniane przez uczestników badania formy szerzenia świadomości na temat spektrum autyzmu, które mogłyby pomóc to m.in.:

- kampania medialna,
- spędzenie przez pracodawcę czasu z osobami o różnorodnych potrzebach sensorycznych, społecznych i psychicznych, aby mógł zrozumieć, co może odczuwać osoba autystyczna,
- nawiązanie kontaktu z samorzecznikami, zauważając, że bezpośredni kontakt z osobami w spektrum autyzmu jest w stanie dostarczyć szerszej wiedzy i zrozumienia na temat autyzmu niż czytanie lub słuchanie różnych źródeł o tej tematyce,
- szkolenia, warsztaty, prelekcje.

Należałoby rozważyć wszystkie z powyżej wymienionych form wsparcia mających na celu szerzenie świadomości na temat spektrum autyzmu wśród społeczeństwa, w tym wśród pracodawców ze względu na to, że osoby autystyczne same najlepiej znają swoje potrzeby i wiedzą, co mogłoby być dla nich wsparciem. **Zarówno skontaktowanie pracodawców z samorzecznikami i spędzenie z nimi czasu mogłoby spowodować wzrost zrozumienia i empatii wśród pracodawców**. Dodatkowo rozmowy, warsztaty, wykłady czy prelekcje, w tym szczególnie te prowadzone przez samorzeczników, mogłyby wiele zmienić zdaniem uczestników badania. Są to **bardzo dobre propozycje działań**. Dodatkowo, **prowadzenie kampanii medialnej także byłoby dobrym rozwiązaniem, oprócz wymienionych wcześniej, ze względu na możliwość dotarcia do całego społeczeństwa, a nie tylko pracodawców**. A szerzenie świadomości na temat spektrum autyzmu ważne jest w obu tych wymiarach - zarówno w środowisku pracy, jak i wśród ogółu społeczeństwa.

PODSUMOWANIE

Sytuacja osób w spektrum autyzmu na rynku pracy jest bardzo trudna. Doświadczają oni wielu problemów w miejscu pracy, a także przeszkód w znalezieniu oraz utrzymaniu pracy. **Brak świadomości na temat spektrum autyzmu jest głównym czynnikiem powodującym trudności osób**

autystycznych. Wiąże się bowiem zarówno z odrzuceniem społecznym, brakiem poczucia zrozumienia, jak i dyskryminacją w miejscu pracy.

Najważniejsza zdaniem uczestników badania jest **walka ze stereotypami osoby autystycznej jako pracownika.** Warto byłoby **uświadaczać pracodawcom to, że spektrum autyzmu nie wiąże się wyłącznie z trudnościami i przeszkodami, a pracownicy w spektrum autyzmu często potrafią wnieść do zespołu wiele wartościowych cech i umiejętności,** niekiedy nawet rzadko spotykanych wśród osób neurotypowych. Należy edukować na temat tego, że **autyzm nie jest chorobą** oraz, że nieprawdą jest to, że osoby w spektrum autyzmu mają niskie kwalifikacje, umiejętności czy generalnie ograniczone możliwości, ponieważ **świadomość pracodawców na temat spektrum autyzmu jest niska.**

Należałoby **opracować programy wsparcia,** które pomogłyby w znalezieniu zatrudnienia przez osoby w spektrum autyzmu. **Powinny one zawierać wspomnianą już wcześniej edukację pracodawców. Skontaktowanie pracodawców z samorzecznikami i spędzenie z nimi czasu mogłoby spowodować wzrost zrozumienia i empatii wśród pracodawców. Dodatkowo rozmowy, warsztaty, wykłady czy prelekcje, w tym szczególnie te prowadzone przez samorzeczników, mogłyby wiele zmienić** zdaniem uczestników badania. **Dobrym pomysłem byłoby także przygotowanie materiałów, takich jak różnego rodzaju broszury, opracowania i prezentacje dostępne w formie PDF-ów do pobrania przez Internet, tak aby były one łatwo dostępne dla wszystkich pracodawców z całego kraju nieodpłatnie.**

Dobrym pomysłem mogłoby być połączenie kandydatów w spektrum autyzmu z potencjalnymi pracodawcami i zapewnienie szkolenia tym pracodawcom. Warto rozważyć też zapewnienie środków pracodawcom na dostosowanie stanowiska pracy i inne formy zachęty finansowej.

Oprócz tego, program ten powinien zawierać formy pomocy dla samych osób w spektrum w postaci warsztatów, zajęć terapeutycznych, itd. skupiających się wokół umiejętności regulowania emocji i niskiego poczucia własnej wartości.

Dodatkowo, prowadzenie kampanii medialnej także byłoby dobrym rozwiązaniem, oprócz wymienionych wcześniej, ze względu na możliwość dotarcia do całego społeczeństwa, a nie tylko pracodawców. A szerzenie świadomości na temat spektrum autyzmu ważne jest w obu tych wymiarach - zarówno w środowisku pracy, jak i wśród ogółu społeczeństwa.

Wymieniane najczęściej cechy idealnego miejsca pracy oraz organizacji dnia pracy to przede wszystkim **możliwość pracy zdalnej w dowolnych godzinach, ograniczenie bodźców sensorycznych (wzrokowych, słuchowych, zapachów), jasne komunikaty oraz jasne zasady w pracy, szczerą komunikacją, możliwość korzystania ze słuchawek wygłuszających, możliwość przerw wtedy, kiedy są potrzebne pracownikowi, dłuższe przerwy - 30-60 minutowe, mała intensywność kontaktu z ludźmi lub jego całkowity brak oraz brak konieczności konsultowania swojej pracy i prowadzenia rozmów podczas wykonywania pracy.**

Szczególną kwestią, na którą należy zwrócić uwagę przy wprowadzaniu rozwiązań mających na celu wyrównanie szans osób w spektrum autyzmu na rynku pracy jest **przeciążenie psychiczne związane z nadmiarem bodźców, którego doświadczają w miejscu pracy.** Spowodowane jest ono zbyt dużym natężeniem kontaktu z innymi, hałasami, zapachami, zbyt intensywnym rażącym światłem, koniecznością maskowania, brakiem przestrzegania czasu przerw.

Większość osób badanych stwierdziła, że **szczególnie trudny jest dla nich brak możliwości pracy zdalnej oraz elastycznych godzin pracy. Warunki te sprawiłyby, że zmniejszyłoby to problem nadwrażliwości sensorycznej.** Możliwość pracy zdalnej sprawiłaby, że pracownik sam mógłby kreować swoje stanowisko pracy, dopasować do siebie otoczenie, np. pracować przy przygaszonym świetle, w ciszy, słuchając muzyki, bez konieczności kontaktu z innymi i bez przymusu maskowania.

Elastyczny czas pracy z kolei dałby im możliwość odpoczynku w momentach, w których tego potrzebują, dzięki czemu mogliby pracować bardziej efektywnie i nie doświadczaliby tak szybko przeciążenia sensorycznego i psychicznego.

Bardzo dużym problemem dla osób w spektrum autyzmu jest możliwość samodzielnego utrzymania się. Uczestnicy badania wspominali o braku środków na mieszkanie, wyżywienie, podstawowe leki i o braku ubezpieczenia zdrowotnego. Mówili o grożącej im bezdomności i braku zdolności poradzenia sobie bez wsparcia rodziców. Problem ten wynika z wielu trudności, jakich doświadczają osoby w spektrum autyzmu w miejscu pracy.

Wspieranie samych osób autystycznych w zakresie zdobycia jak najbardziej pogłębionej wiedzy na temat ich własnej diagnozy byłoby z pewnością także pomocne dla wielu z nich. Pozwoliłoby to im na zdobycie niezbędnych narzędzi do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Dostęp do terapii jest bardzo utrudniony ze względu na małą liczbę terapeutów, którzy specjalizują się w neuro różnorodności i, którzy mają szeroką wiedzę w tym zakresie. Wsparcie osób neuroatypowych wymaga innego podejścia pod wieloma względami od podejścia stosowanego przy pracy z osobami neurotypowymi. Drugą kwestią, która sprawia, że uczestniczenie w terapii jest trudne jest jej wysoki koszt w przypadku prywatnych wizyt oraz bardzo długie terminy oczekiwania w przypadku wizyt w ramach NFZ. Widoczny jest także problem niskiego poczucia własnej wartości wśród wielu osób w spektrum autyzmu. Dobrym pomysłem byłoby **zorganizowanie jakiegoś rodzaju terapeutycznych spotkań lub zajęć, warsztatów itd. dla samych osób w spektrum autyzmu, które wsparłyby je w zakresie umiejętności przydatnych do radzenia sobie w miejscu pracy, w tym umiejętność regulacji emocjonalnej i wzmocnienia poczucia własnej wartości.**

Dużym problemem, z jakim mierzą się osoby w spektrum autyzmu jest **stan zdrowia psychicznego ze względu na to, że spektrum autyzmu często towarzyszą różnego rodzaju zaburzenia i choroby psychiczne, m.in.: depresja, stany lękowe, ADHD, OCD, zaburzenia snu, myśli samobójcze, zaburzenia nastroju itd.**

Dodatkowo, spektrum autyzmu często towarzyszą też różnego rodzaju choroby fizyczne, w tym związane z układem autoimmunologicznym.

Należałoby opracować program umożliwiający osobom w spektrum korzystanie z pomocy medycznej w zakresie zdrowia psychicznego, umożliwić im wizyty u psychiatry specjalisty, który zna się na zagadnieniu neuro różnorodności i umożliwić uczestniczenie w terapii prowadzonej przez specjalistę rozumiejącego potrzeby osób neuroatypowych. Osoby w spektrum autyzmu powinny być objęte kompleksową opieką medyczną, ze szczególnym naciskiem na stan zdrowia psychicznego, ponieważ większość z nich wymaga dużego wsparcia, którego zwykle nie dostają, m.in. ze względu na brak możliwości finansowych, spowodowany brakiem możliwości podjęcia stałej pracy, który z kolei często wynika właśnie ze złego stanu zdrowia psychicznego. Uczestnicy badania wspomnieli także o tym, że potrzebowaliby możliwości uczestniczenia w kręgach wsparcia i możliwości otrzymania psychoedukacji. Pomoc dla osób w spektrum autyzmu powinna być bezpłatna i powszechnie dostępna.

SŁOWNICZEK POJĘĆ

Poniżej wymienione są pojęcia, które zostały użyte w tekście tego raportu. Są one wyjaśniane też na bieżąco w rozdziałach, w których pojawiają się po raz pierwszy.

Stimowanie, stimming - są to zachowania autostymulujące, które mają na celu regulację emocjonalną w sytuacjach, w których osoba w spektrum autyzmu odczuwa zbyt wiele silnych emocji,

czy dociera do niej zbyt wiele stresujących bodźców. Wynika to z potrzeby rozładowania napięcia. Stimy to np. kołysanie się, pstrykanie palcami, tzw. "wykręcanie sobie palców", zgniatanie zabawki sensorycznej. Mogą występować też stymy wokalne. Stimowanie często dotyczy osób w spektrum autyzmu, a także osób z ADHD, ale nie tylko, osobom neurotypowym także zdarza się stimować. (<https://wylecz.to/uklad-nerwowy/stimming-metoda-regulacji-ukladu-nerwowego-osob-autystycznych/>)

Meltdown - stan, który przeżywa znaczna część osób w spektrum autyzmu. Jest to intensywna reakcja na silne negatywne emocje lub bodźce. Jest to forma regulacji układu nerwowego, która ma miejsce, kiedy nie udało się wcześniej poradzić sobie na inne sposoby z przytłaczającymi emocjami. Stan ten wynika często z przebodźcowania z powodu wcześniejszego niezadbania o swój komfort psychiczny i niedostosowania liczby bodźców do tego, ile jest w stanie przetworzyć na dany moment dana osoba. Brak zdolności zapobiegania temu stanowi zwykle towarzyszy brakowi diagnozy i w konsekwencji brakowi możliwości zrozumienia w pełni własnych potrzeb.

(<https://autyzm.life/2024/01/23/meltdown-w-spektrum-autyzmu-zrozumienie-wspieranie-wyzwanie/>; <https://wylecz.to/uklad-nerwowy-i-psychiatria/zanik-kory-mozgowej-przyczyny-objawy-skutki-leczenie/>). Jest to kwestia, którą także należałoby mieć na uwadze i wdrożyć rozwiązania wspierające pracownika, dające mu możliwość odpoczynku i zapobiegnięcia meltdownom.

Maskowanie to termin często używany wśród społeczności osób neuroatypowych. Oznacza on **próby dopasowania się do otoczenia** poprzez dostosowywanie swoich zachowań, sposobu mówienia, gestykulacji itd. tak, aby być odbieranym pozytywnie przez innych. Osoby autystyczne często odbierane są negatywnie ze względu na odmienną mimikę twarzy, ton głosu, sposób formułowania myśli itd., w związku z czym doświadczają odrzucenia przez grupę, w jakiej się znajdują. Maskowanie wiąże się w dużej mierze z ignorowaniem własnych potrzeb, niemówieniem o tym, co jest dla nich trudne i dzięki czemu poczułyby się lepiej, ponieważ czują, że ich potrzeby są pomijane i ignorowane ze względu na różnego rodzaju doświadczenia, jakie przeżyły. Odczuwają przymus udawania kogoś, kim nie są ze względu na poczucie braku akceptacji wśród społeczeństwa. Osoby autystyczne często czują presję, żeby dostosować się do innych, bo inaczej czują się wykluczone społecznie. Maskowanie wiąże się z bardzo dużym stresem i jest męczące dla osób w spektrum autyzmu. Wspominają one często o tym, jak wiele zasobów zużywają, kiedy maskują i jak wiele ich to kosztuje. (<https://wylecz.to/uklad-nerwowy/maskowanie-objawow-w-asd-zaburzenia-ze-spektrum-autyzmu/>)

Neuroróżnorodność - termin ten oznacza różnorodność w funkcjonowaniu mózgu wśród wszystkich ludzi na świecie, zarówno neurotypowych, jak i neuroatypowych wspólnie.

Neuroatypowość - termin ten oznacza funkcjonowanie mózgu w sposób odmienny od ogółu społeczeństwa, opisuje neurorozwojowe różnice w stosunku do ogółu społeczeństwa, dotyczy przede wszystkim spektrum autyzmu i ADHD, a także OCD, Zespołu Tourette'a, dysleksji, dysgrafii i dyskalkulii.

Neurotypowość - termin ten oznacza funkcjonowanie mózgu w sposób typowy dla ogółu społeczeństwa.

WSPÓŁWYSTĘPOWANIE CHOROÓB ORAZ ZABURZEŃ ZE SPEKTRUM AUTYZMU

Z powodu dużego znaczenia tego aspektu podkreślony on jest dodatkowo w tym rozdziale. Informacje te znalazły się też w treści raportu. Poniżej znajduje się krótki zbiór tych informacji, które poparte są źródłami naukowymi.

Choroby autoimmunologiczne oraz innego rodzaju problemy zdrowotne często współwystępują ze spektrum autyzmu. (<https://www.cam.ac.uk/research/news/autistic-individuals-have-increased-risk-of-chronic-physical-health-conditions-across-the-whole-body>)

Jest to czynnik, który także w dużym stopniu wpływa na warunki w miejscu pracy, jakich potrzebują osoby w spektrum autyzmu. Z powodu fizycznych trudności mogą mieć dodatkowe potrzeby i ograniczenia. Mogą potrzebować np. dodatkowych dni wolnych, elastycznych godzin pracy czy też możliwości pracy zdalnej.

Współwystępowanie ADHD ze spektrum autyzmu jest częste. Jest to także dodatkowa trudność, której doświadcza część osób autystycznych. Wiele badań naukowych wskazuje na wysoką częstotliwość współwystępowania ADHD i ASD. W jednym z nich wyciągnięto wnioski, że **30-80% osób w spektrum autyzmu ma też ADHD, a 20-50% osób z ADHD jest także w spektrum autyzmu.** (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30367918/>, <https://psychscenehub.com/psychinsights/adhd-and-autism-comorbidity-a-comprehensive-review/>) W związku z czym, jest to dodatkowy aspekt, który nie powinien być pomijany przy wypracowywaniu rozwiązań dostosowujących miejsce pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu. Część uczestników niniejszego badania także przyznała, że ma też diagnozę ADHD.

Dużym problemem, z jakim mierzą się osoby w spektrum autyzmu jest **stan zdrowia psychicznego ze względu na to, że spektrum autyzmu często towarzyszą różnego rodzaju zaburzenia i choroby psychiczne, m.in.: depresja, stany lękowe, ADHD, OCD, zaburzenia snu, myśli samobójcze, zaburzenia nastroju itd.** Z badania Psychiatric Comorbidities in Children With ASD: Autism Centre Experience, 2021 (<https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsy.2021.673169/full>) wynika, że **niemalże 70% osób w spektrum autyzmu posiada przynajmniej jedno współtowarzyszące zaburzenie psychiczne, a niemalże 40% posiada dwa lub więcej współtowarzyszących zaburzeń psychicznych.** Po części występowanie wśród osób autystycznych dodatkowych zaburzeń wynika z poczucia braku zrozumienia, poczucia alienacji, braku akceptacji, częstej krytyki wobec ich zachowań, poczucia konieczności maskowania i udawania kogoś, kim nie są, konieczności wystawiania się na natężenie bodźców, które generuje skrajne przemęczenie, zarówno fizyczne, jak i psychiczne.