Raport 2025

by Aplikuj.pl®

AUTYZM

w pracy

szanse dla pracowników i pracodawców



Wstęp

Gdy zaczynaliśmy pracę nad tym raportem, wiedzieliśmy jedno – chcemy, by był to rzetelny, kompleksowy materiał, który pomoże zrozumieć perspektywę osób w spektrum autyzmu na rynku pracy. Nie zamierzaliśmy wpisywać się w narrację „jak pomóc osobom autystycznym się przystosować". Wręcz przeciwnie – chcieliśmy pokazać, że to właśnie rynek pracy powinien przystosować się do zmian związanych ze zwiększającą się świadomością na temat neuroatypowości i rosnącą liczbą diagnoz.

Spektrum autyzmu w pracy nie jest komplikacją, której lepiej unikać. Jest sposobem myślenia, przetwarzania informacji, działania – innym i bardzo indywidualnym, a zarazem nie mniej wartościowym. A jednak wciąż zbyt często generalizujemy i traktujemy wszystkie osoby autystyczne w pracy jak przypadki szczególne, które kreują wyzwania i wymagają nadzwyczajnych procedur.

Tymczasem, gdybyśmy przestali patrzeć na ich odmienność przez pryzmat ograniczeń, moglibyśmy dostrzec, że to właśnie ona stanowi ogromny potencjał. Raport, który macie przed sobą jest swego rodzaju mapą – pokazuje kierunki, trendy, przykłady działań, które już teraz zmieniają rzeczywistość.

Opowiadamy w nim o rozwiązaniach uwzględniających różnorodność, o inicjatywach, które przełamują schematy i o ludziach, którzy po prostu chcą pracować – nie na własnych, specjalnych zasadach, ale przy poszanowaniu swoich potrzeb, bez konieczności „dopasowywania się" do oczekiwań, które nigdy nie były dla nich stworzone.

Mamy nadzieję, że poniższe treści otworzą nowe perspektywy i zachęcą liderów do myślenia nad zmianą. Bo jeśli jest coś, co powinno się zmieniać, to nie osoby w spektrum autyzmu, lecz sposób, w jaki rynek pracy je postrzega.

Paweł Strykowski
CEO Aplikuj.pl

Spis treści

I. Spektrum autyzmu a aktywność zawodowa 6
1. Czym jest spektrum autyzmu? 7
2. Chcesz zrozumieć to lepiej? Wyobraź sobie mózg jako centrum dowodzenia 7
3. Czym spektrum autyzmu NIE JEST? 8
4. Dlaczego wiedza o autyzmie jest tak ważna w środowisku pracy? 9
II. Spektrum możliwości. Korzyści i wyzwania 11
1. Autyzm w miejscu pracy – korzyści dla firmy 12
1.1. Wzrost innowacyjności i kreatywność 12
1.2. Rozwinięcie potencjału zespołu 13
1.3. Unikalne zdolności i cechy 14
1.4. Dobry wizerunek firmy 17
1.5. Rozwój kultury organizacyjnej 18
2. Spektrum autyzmu – wyzwania w środowisku pracy 18
2.1. Mów prosto. Problemy z komunikacją i współpracą w zespole 18
2.2. Zbyt głośno, zbyt tłoczno. Trudności w adaptacji do procedur i środowiska pracy 22
2.3. Inny to inny – nie lepszy, ani gorszy. Dyskryminacja w miejscu pracy 26
2.4. Otwartość to za mało. Realia kultury pracy 31
III. Poradnik dla pracodawców 33
1. Rekrutacja inkluzywna – jak ułatwić osobom w spektrum udział w procesie rekrutacyjnym? 34
2. Komunikacja to podstawa. Jak rozpoznać potrzeby pracownika w spektrum autyzmu? 38
3. System zatrudnienia wspomaganego 41
4. Inkluzywne środowisko pracy – czym jest i jak je stworzyć? 42
5. Szkolenie zespołu i edukacja o autyzmie 46
6. Diagnostyka autyzmu a orzeczenie o niepełnosprawności 48
7. Spektrum autyzmu a employer branding – dlaczego dobrostan pracowników jest ważny? 48
IV. Rekomendacje dla pracodawców, współpracowników i pracowników w spektrum autyzmu 51

Spis treści

1. Wskazówki dla pracodawców 53
2. Wskazówki dla współpracowników 55
3. Wskazówki dla pracowników w spektrum autyzmu 57

V. Kontrowersje wokół autyzmu 62
1. Ujawnienie diagnozy 63
2. Otwartość, a nie „specjalne traktowanie", wsparcie, a nie opieka 66
3. Być kobietą, być kobietą... w spektrum 67
4. Stanowiska i profesje. Jaka praca dla osoby w spektrum? 71

VI. Pracodawcy dla neuroatypowości. Dobre praktyki 75
Biznes z misją, czyli „Życie jest fajne" 76
DXC Technology – program DXC Dandelion 77
Procter & Gamble – program AsterIT 77
EY Polska – program „Neuroróżnorodność w EY Polska" 79
Zwiększanie świadomości. KGHM: Kampania „Polska na Niebiesko" 79
Galeria Katowicka – pokój wyciszenia 80
Accenture Polska – program Neurodiversity@Accenture 81
IBM Polska – inkluzywność w technologii 81

Podsumowanie 82
Załączniki 83
Bibliografia i źródła 84

Partnerzy projektu:

autism TEAM

CENTRUM WSPIERANIA RELACJI



ALPHA

Akademia WSB
WSB University

hearme

badaj.to | LABORATORIA MEDYCZNE

mindgram

AUTYZM PO LUDZKU

TRUST LUNA

EquiLens
Magda Witkiewicz-Gavenda

Psycholog na spektrum

Kama Kotowska

takaoto.

Staffly®

netmove

founders

founders camp

twójpsycholog

Patronat medialny:

FOCUS ON Business
Created by Pro Progressio

hrpolska.pl
PORTAL BRANŻOWY

grupa HR Masters

marketing biznes

eGospodarka.pl
Poradnik Internetu dla Twojej Firmy

RECRUITMENT COMMUNITY MAGAZINE
REKRUTER

Aplikuj.pl®

Część I

Spektrum autyzmu a aktywność zawodowa



Aplikuj.pl®

1. Czym jest spektrum autyzmu?

Spektrum autyzmu to **naturalna forma różnorodności ludzkiego umysłu, wynikająca z odmiennych wzorców przetwarzania informacji, komunikacji i odbierania bodźców.** Osoby w spektrum mogą postrzegać świat w sposób, który różni się od większości, co wpływa na ich relacje społeczne, sposób myślenia i codzienne doświadczenia.

Choć istnieją pewne cechy wspólne wśród osób w spektrum, ich indywidualność jest kluczowa – **każda osoba ma własne potrzeby, mocne strony i sposoby funkcjonowania.** Niektórzy preferują jasne schematy i rutyny, inni angażują się w intensywne pasje, a jeszcze inni mogą komunikować się w nietypowy, ale w pełni skuteczny dla siebie sposób.

To właśnie ta różnorodność sprawia, że spektrum autyzmu jest tak fascynujące – nie ma jednego wzorca, a każda osoba wnosi do świata coś unikalnego. Osoby w spektrum autyzmu mogą być programistami, inżynierami, ale równie dobrze artystami czy nauczycielami. Mogą izolować się od innych lub prowadzić bogate życie towarzyskie. Mogą uwielbiać zwierzęta, albo stronić od wszystkiego, co się rusza.

Autyzm to odmienny sposób funkcjonowania, ale bycie w spektrum nie determinuje żadnej sfery życia!

2. Chcesz zrozumieć to lepiej? Wyobraź sobie mózg jako centrum dowodzenia…

U osób neurotypowych „sieć kabli” w tym centrum działa w określony sposób, co pozwala szybko łączyć punkty, rozpoznawać emocje i adaptować się do zmian.

W mózgu osoby ze spektrum autyzmu te „kable" są poprowadzone inaczej. Czasami łączą się wolniej, czasami prowadzą do innych miejsc, a czasem jest ich znacznie więcej niż u innych osób i przekazują tak dużo informacji naraz, że nie tak łatwo uporządkować je na bieżąco.



3. Czym spektrum autyzmu NIE JEST?

Spektrum autyzmu nie jest chorobą, którą trzeba leczyć. Choć naukowcy wciąż badają jego przyczyny, wiadomo, że spektrum to po prostu inny sposób przetwarzania informacji, odbierania bodźców i budowania relacji.

Ta wyjątkowość może być niewidoczna dla otoczenia i przybierać bardzo różne formy. U niektórych osób współwystępuje z dodatkowymi trudnościami, które wpływają na codzienne funkcjonowanie, ale nie jest to regułą. Wiele osób w spektrum prowadzi aktywne życie, pracuje, rozwija pasje i realizuje się w społeczeństwie na własnych warunkach.

Podsumowując: spektrum autyzmu to nie wyraźna linia, na której ktoś jest „bardziej" lub „mniej"...

...to cała mapa różnorodnych sposobów bycia, które tworzą fascynującą mozaikę ludzkich doświadczeń.

4. Dlaczego wiedza o autyzmie jest tak ważna w środowisku pracy?

W porównaniu do innych państw Europy, w Polsce odnotowuje się bardzo niski wskaźnik zatrudnienia osób w spektrum autyzmu. A szkoda, bo firma otwarta nie tylko na neurotypowych pracowników może wiele zyskać.

Czy wiesz, że...

- według statystyk w Polsce zaledwie 2% osób w spektrum autyzmu pracuje, w Unii Europejskiej dane wskazują już blisko 10%. Eksperci twierdzą, że jest to spore niedoszacowanie, m.in. ze względu na liczną grupę niezdiagnozowanych dorosłych oraz tych, którzy nie czują potrzeby informowania o swojej diagnozie,
- 62% mieszkańców Polski sądzi, że osoby autystyczne są w stanie pracować zawodowo,
- 63% Polaków deklaruje, że zatrudniałoby osoby autystyczne, będąc pracodawcą,
- każde 100 PLN wydane na program aktywizacji osób autystycznych przynosi 500 PLN przychodu.

Źródło: Krzysztof Kutwa, Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2022.

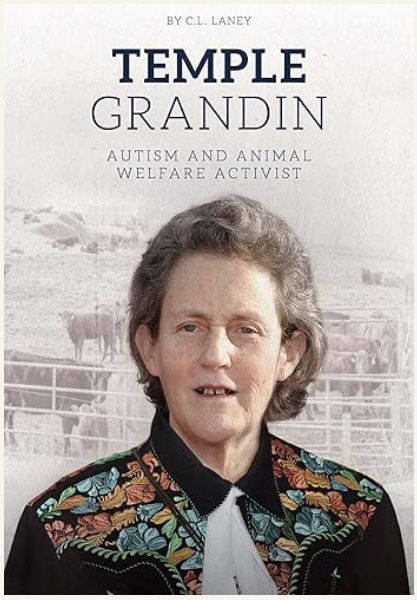
Szacuje się, że blisko 1-2% całej populacji mieści się w spektrum autyzmu, choć wciąż brakuje rzetelnych danych na ten temat. Wielu dorosłych nie jest zdiagnozowanych, ale liczba diagnoz co roku rośnie.

A przecież świadomość neuroatypowości napędza innowacje. Osoby w spektrum autyzmu często wnoszą wyjątkowe zdolności i perspektywy, które wyróżniają ich w miejscu pracy. Mogą widzieć wzory, szczegóły i rozwiązania, których inni nie dostrzegają. Mogą mieć niesamowitą koncentrację, wytrwałość i umiejętność pracy w określonych schematach – a więc cechy bezcenne na wielu stanowiskach.

Przykład?

Temple Grandin to znana zootechniczka i autorka, która zrewolucjonizowała sposób hodowli zwierząt. Grandin, będąca osobą w spektrum autyzmu, wykorzystała swoje unikalne zdolności do dostrzegania szczegółów oraz myślenia wizualnego, aby poprawić warunki życia zwierząt w hodowlach. Jej prace są uznawane na całym świecie i przyczyniły się do większej świadomości na temat dobrostanu zwierząt.

Takie przykłady można mnożyć. Każdy przedsiębiorca powinien zdać sobie sprawę, że zatrudnianie osób w spektrum autyzmu nie jest równoznaczne z trudnościami i koniecznością dostosowania się. Wszystko zależy od indywidualnych możliwości pracownika, a niekiedy to tylko kwestia odpowiedniego podejścia i wdrożenia jednej drobnej zmiany, by miał szansę rozkwitnąć.



Okładka biografii Temple Grandin autorstwa C.L. Laney'a.

Część II

Spektrum możliwości. Korzyści i wyzwania



Aplikuj.pl®

1. Autyzm w miejscu pracy – korzyści dla firmy

Wielu przedsiębiorców nadal nie zdaje sobie sprawy, że gotowość do zatrudniania osób w spektrum autyzmu przynosi korzyści zarówno dla pracodawców, jak i dla całego zespołu.

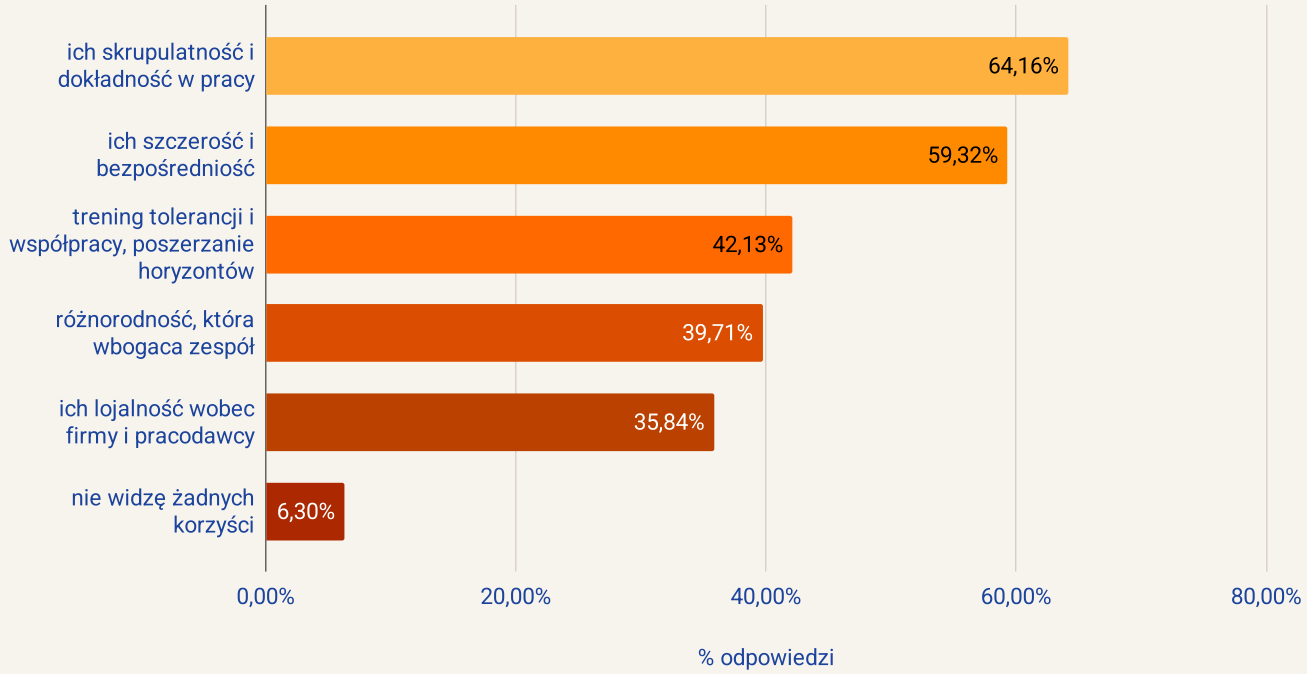


1.1. Wzrost innowacyjności i kreatywność

Myśli osób w spektrum autyzmu często biegną innymi ścieżkami, niż u większości, a to pozwala na uchwycenie nowego podejścia przy rozwiązywaniu problemów. Różnorodne spojrzenie na wyzwania w zespołach zwiększa szanse na wypracowanie niestandardowych, innowacyjnych rozwiązań.

40% ankietowanych w naszym badaniu przyznało, że różnorodność neurologiczna wzbogaca zespół.

Jakie według Ciebie są największe korzyści z zatrudniania osób w spektrum autyzmu?



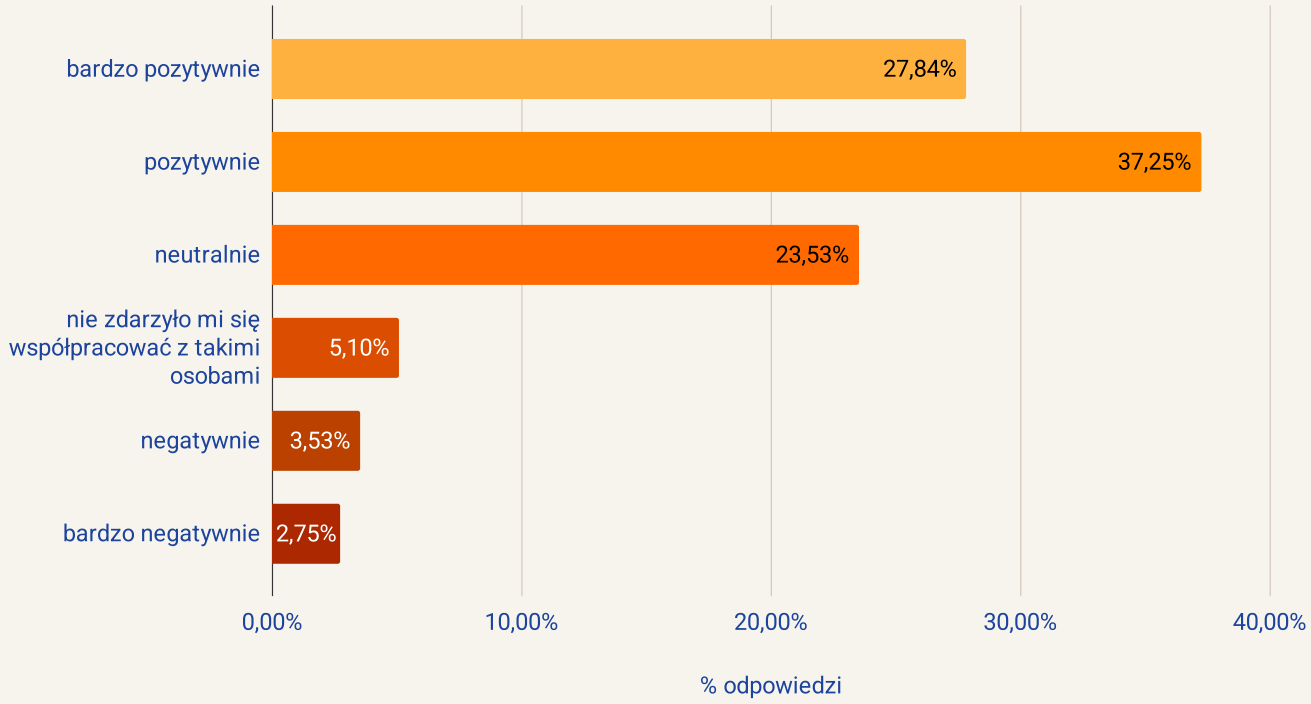
W pytaniu o największe korzyści z zatrudniania osób w spektrum autyzmu uwzględniliśmy zarówno ogólne korzyści związane z pracą zespołową, jak i cechy charakterystyczne dla wielu autystów, a cenne z punktu widzenia pracodawców. **Nie chcemy powielać stereotypów, dlatego pragniemy zaznaczyć, że cechy te mogą, ale nie muszą występować u wszystkich osób w spektrum autyzmu.**

1.2. Rozwinięcie potencjału zespołu

Zespoły zróżnicowane pod względem sposobów funkcjonowania uczą się współpracy z różnymi osobowościami, co podnosi kompetencje społeczne i zespołowe. Obecność osób w spektrum może inspirować do większej elastyczności, empatii i wzajemnego zrozumienia.

Spośród ankietowanych, którym zdarzyło się współpracować z osobami w spektrum autyzmu, **aż 64,6% ocenia to doświadczenie pozytywnie.**

Jak oceniasz swoje doświadczenie we współpracy z osobami w spektrum autyzmu?



1.3. Unikalne zdolności i cechy

Każdy pracownik ma swoje indywidualne zdolności i predyspozycje, które w pracy są nieocenione. Cechy często współwystępujące ze spektrum autyzmu, przy stworzeniu odpowiednich warunków do pracy, stanowić będą ogromną wartość dla firmy.

Przykłady cech osób autystycznych, które są szczególnie przydatne w pracy:

- **wyjątkowa koncentracja,**
- **dobra pamięć,**
- **zaangażowanie,**
- **szczegółowość,**
- **bezpośredniość,**
- **precyzja,**
- **cierpliwość, wytrwałość,**
- **stabilność w wykonywaniu obowiązków (niechęć do zmian),**
- **dążenie do uproszczenia i optymalizacji procedur tak, by wykluczyć popełnianie błędów,**
- **umiejętność szybkiej analizy danych i łączenia wielu wątków,**
- **kreatywność, nieszablonowe myślenie.**

Sposób, w jaki komunikuje się duża część osób w spektrum autyzmu, również może się okazać bardzo przydatny w organizacji. Przy odpowiednim zarządzaniu, bezpośredniość i szczerość w kontaktach ze współpracownikami, zwierzchnikami i klientami pozwala na wypracowanie świeżych, nieszablonowych rozwiązań, spojrzenie na sprawy z innej perspektywy, a także wniesienie inicjatywy, a to bardzo cenne w wielu branżach (kreatywne, IT).

Komentarz eksperta

Out of the box *– tak można określić sposób myślenia osób w spektrum autyzmu. Budowa ich mózgu z jednej strony utrudnia dostosowanie do świata normatywnego, a z drugiej strony w sprzyjającym środowisku potrafią rozwinąć swoje unikatowe zdolności kreatywności, a czasami wręcz geniuszu.*

Co to znaczy to wspierające środowisko? Mierząc się ze świadomością odmienności, od najmłodszych lat, osoby autystyczne czują się „niewystarczające". Ciągłe zabieganie o uznanie, czy to rodziców, czy rówieśników, spaliło na panewce. Z tym swoistym wypaleniem wkraczają w świat dorosły. Zdobywają nowe kwalifikacje, ale nie jest to w stanie obronić ich przed bezsilnością towarzyszącą od dzieciństwa i przeżywanym w związku z tym syndromem oszusta.

Tym, co wyróżnia osoby w spektrum autyzmu, są tzw. ***specjalne zainteresowania,*** *które według wyników badań może dotyczyć nawet 75-90% populacji tych osób. Gdy znajdują zatrudnienie w obszarze własnych zainteresowań, często stają się geniuszami. Dodatkowo ma to pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne i poczucie własnej wartości. Mają o wiele lepsze wyniki niż osoby ze spektrum pozbawione możliwości pracy w obszarze zainteresowań.*

To, czego potrzebują osoby w spektrum, to akceptacja, uznanie ich odmienności. Pracodawca, który zapewni im sprzyjające warunki

pracy, wysoki poziom bezpieczeństwa i autonomię, może liczyć na lojalnego pracownika, ale także na nowe i kreatywne rozwiązania.

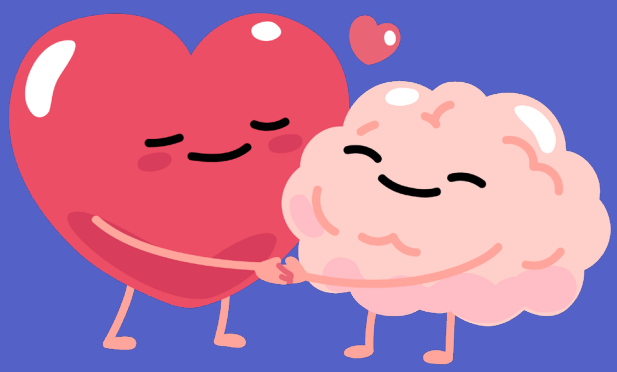
Skoncentrowani na zadaniu oddają mu się całym sercem. Jako osoby wnikliwe widzą rozwiązania tam, gdzie trudno jest je dostrzec innym. Nastawione na zadaniowość są bardzo wydajnymi pracownikami. Jeśli chodzi o preferowane stanowiska, lepiej sprawdzą się jako samodzielni pracownicy merytoryczni, kreatywni, ale także menedżerowie.

Skąd ta kreatywność? Oddanie sztuce, w szerokim tego słowa znaczeniu, pozwoliło im przetrwać dzieciństwo. W ten sposób neuroatypowi odreagowywali emocje, zamykając się w swoim świecie i tworząc. Stąd też w życiu dorosłym nie mają problemu czy to z tworzeniem treści: artykułów, grafik, rysunków, czy kreacją postaci gier komputerowych do tak szybko rozwijającej się branży gamingowej.

Z kolei hiperempatia wyczuliła je na uczucia innych osób, dbanie o ich dobrostan. W związku z tym są doskonałymi liderami zespołów. Potrafią zbudować silne podstawy, sojusz oparty na poczuciu bezpieczeństwa.

Wrażliwość sprawia także, że osoby ze spektrum doskonale sprawdzają się w zawodach pomocowych. Nie potrafią przejść obojętnie wobec bólu innych osób. Są także bardzo wyczulone na krzywdę zwierząt. Wspaniale sprawdzą się więc jako weterynarze czy behawioryści.

Na szczęście coraz więcej osób ze spektrum sięga po terapię, która pozwala im poradzić sobie z trudnościami dnia codziennego, tak aby móc w pełni cieszyć się życiem zarówno prywatnym jak i zawodowym.





Anna Krawczyk

Zespół Neuroverse

Jest psychotraumatologiem, terapeutą EMDR oraz holistycznym trenerem rozwoju. Zajmuje się terapią traumy, także u osób neuroatypowych. Szkoli z zakresu inteligencji emocjonalnej oraz obniżania poziomu stresu. Prowadzi gabinet w Krakowie. Jest częścią zespołu Neuroverse.

1.4. Dobry wizerunek firmy

Organizacje promujące neuroróżnorodność postrzegane są jako bardziej otwarte, tolerancyjne i sprawiedliwe. Działania ukierunkowane na włączające środowisko pracy mogą przyciągnąć nie tylko nowych klientów, ale również utalentowanych pracowników, dla których wartości społeczne firmy są ważne.

Tymczasem aż 78% naszych ankietowanych nie miało w pracy styczności z żadną komunikacją dotyczącą spektrum autyzmu czy neuroróżnorodności. Te statystyki zdecydowanie powinny ulec zmianie.



O tym, dlaczego warto i jak zadbać o otwartość na pracowników z różnymi trudnościami w kontekście employer brandingu więcej informacji znajdziesz w części raportu poświęconej pracodawcom.

1.5. Rozwój kultury organizacyjnej

Wdrażanie działań wspierających neuroatypowość rozwija otwartą i przyjazną kulturę pracy. Edukacja zespołu na temat różnorodności neurologicznej buduje środowisko, w którym wszyscy czują się akceptowani.

42% ankietowanych uważa, że obecność osób autystycznych w zespole sprzyja kulturze pracy, zwiększając poziom akceptacji i umiejętności interpersonalne pracowników.

Co więcej, dostosowanie miejsca pracy do potrzeb osób neuroatypowych, np. w zakresie środowiska pracy czy elastyczności zadań, zwiększa ich zaangażowanie i lojalność wobec firmy.

2. Spektrum autyzmu – wyzwania w środowisku pracy

2.1. Mów prosto. Problemy z komunikacją i współpracą w zespole

Częstymi wyzwaniami, z jakimi mierzą się osoby w spektrum autyzmu, są trudności w komunikacji i budowaniu relacji w zespole. Nieraz spotykają się one z negatywnymi reakcjami ze względu na niektóre cechy wynikające z ich odmienności.

Komentarz eksperta

Co może być wyzwaniem w codziennej komunikacji osób w spektrum autyzmu?

Neuroróżnorodność w miejscu pracy to istotny aspekt, który wpływa na jakość komunikacji i efektywność współpracy. Osoby neuroatypowe, w tym osoby w spektrum autyzmu, mogą charakteryzować się ***odmiennościami komunikacyjnymi,*** *które wymagają dostosowania środowiska pracy.*

Jedną z cech komunikacyjnych osób w spektrum jest ***konkretność i szczegółowość wypowiedzi.*** *Często unikają one ogólników, wymagając precyzyjnych i jasnych instrukcji. Na przykład, jeśli przełożony powie: „Zajmij się tym raportem", pracownik neuroatypowy może nie wiedzieć, co konkretnie ma zrobić – czy poprawić błędy, uzupełnić dane czy przeanalizować wyniki. Dlatego lepszym komunikatem będzie: „Sprawdź poprawność danych w raporcie i uzupełnij brakujące wartości do godziny 15:00".*

Kolejną istotną cechą jest niemożność domyślania się intencji rozmówcy z kontekstu. W sytuacji, gdy zespół ustala harmonogram pracy, zwroty typu „Zrób to najszybciej, jak możesz" mogą być trudne do interpretacji. ***Osoba w spektrum potrzebuje jasnych ram czasowych,*** *np. „Proszę, ukończ ten projekt do piątku do godziny 12:00".*



Ważnym aspektem jest również potrzeba trzymania się wcześniej ustalonych zasad i struktur. Nagłe zmiany w harmonogramie lub chaotyczne podejście do zadań mogą powodować stres i dezorientację. Przykładowo, jeśli spotkanie zespołu zwykle odbywa się w poniedziałki o 10:00, ale nagle zostaje przeniesione na środę bez wyraźnej informacji, osoba neuroatypowa może mieć trudność z dostosowaniem się do tej zmiany.

Długie, niekonkretne i rozwlekłe rozmowy mogą prowadzić do przeciążenia komunikacyjnego. Warto unikać zbędnych dygresji i nadmiaru informacji. Na przykład, zamiast mówić: „Pomyśl o tym raporcie, bo musimy sprawdzić dane, które mogą być nieaktualne, i może warto by było się upewnić, że wszystkie liczby się zgadzają", lepiej powiedzieć: „Proszę, sprawdź aktualność danych w raporcie i potwierdź ich poprawność".

***Jednocześnie kluczowe są takie dostosowania, które odpowiadają indywidualnym potrzebom pracowników** – każda osoba neuroatypowa jest unikalna i może mieć inne potrzeby komunikacyjne oraz preferencje dotyczące organizacji pracy. Nie istnieje jedno uniwersalne rozwiązanie, dlatego ważne jest otwarte podejście i rozmowa. Dialog między pracodawcą a osobą neuroatypową pozwala na lepsze dopasowanie metod pracy, co przekłada się na większy komfort i efektywność.*

Równie istotne jest wspieranie osób neuroatypowych w budowaniu samoświadomości własnych potrzeb oraz otwartej, asertywnej postawy w zakresie ich komunikowania. Pracownik w spektrum powinien mieć przestrzeń do wyrażania, jakie formy komunikacji i organizacji pracy są dla niego najbardziej efektywne. Może to obejmować np. preferowanie komunikacji pisemnej zamiast ustnej, potrzeba krótszych i bardziej strukturalnych spotkań lub możliwość pracy w cichym środowisku.

Budowanie kultury otwartości, elastyczności i wzajemnego zrozumienia zwiększa komfort pracy osób neuroatypowych i sprzyja lepszej organizacji, jasnej komunikacji i efektywniejszej współpracy całego zespołu.



dr Paulina Gołaska-Ciesielska

Centrum Wspierania Relacji, Fundacja Relacyjni

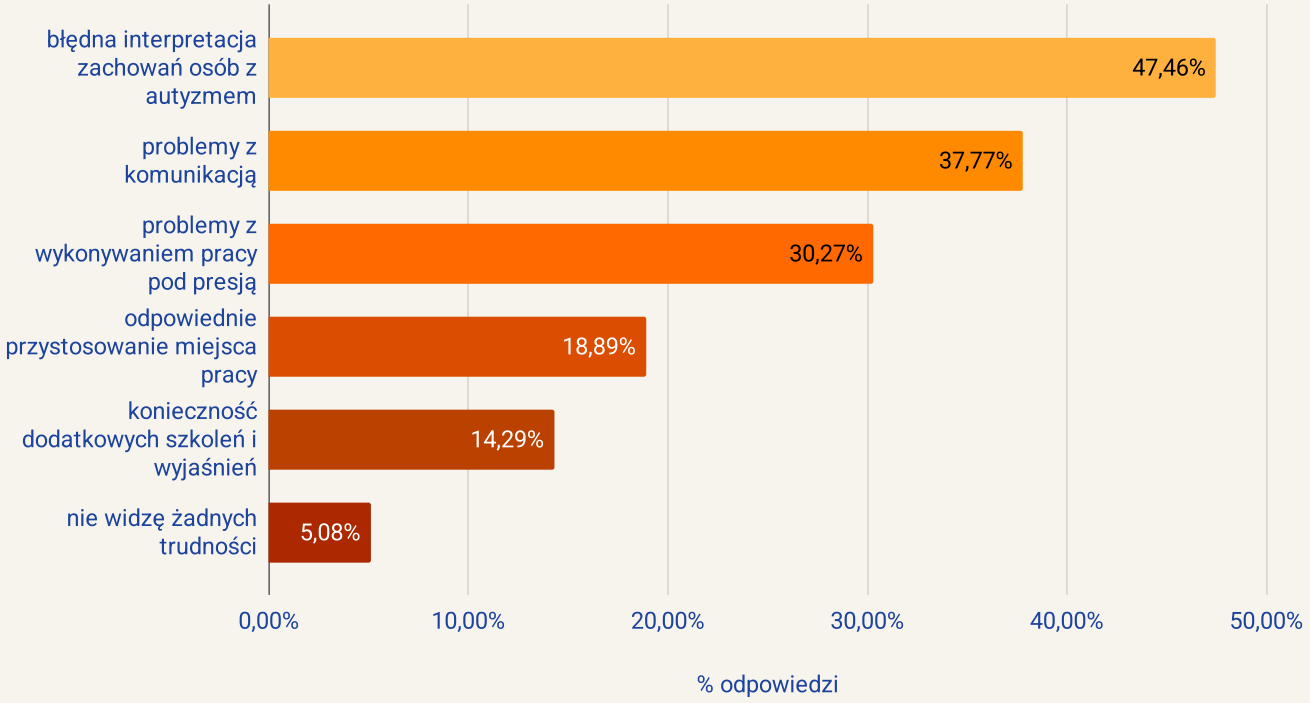
Psycholożka, pedagożka specjalna, terapeutka, badaczka i wykładowczyni akademicka. Prowadzi Centrum Wspierania Relacji i Fundację RELACYJNI (Relacyjni®), gdzie wraz z zespołem psychologów, psychoterapeutów, pedagogów i mediatorki wspiera rodziny, dzieci i młodzież.

A zatem, w praktyce znów jest to kwestia bardzo indywidualna: porozumienie z osobą w spektrum może się okazać tak samo bezproblemowe, jak komunikacja z osobą neurotypową, zależy to przede wszystkim od rodzaju funkcjonowania tej osoby oraz wiedzy i świadomości rozmówców, a co za tym idzie sposobu interpretacji jej słów i zachowań.

W sytuacji, gdy współpracownicy nie mają świadomości występowania pewnych cech u osób neuroatypowych, mogą przypisywać tym osobom złe intencje i opacznie rozumieć ich komunikaty.

Ponad połowa ankietowanych wskazała, że zatrudnianie osób w spektrum autyzmu może się wiązać z problemami w komunikacji... ale tylko jedna piąta z tych osób jest pewna, że współpracowała bezpośrednio z osobą w spektrum!

Jakie trudności mogą wynikać z zatrudniania osób w spektrum autyzmu?



2.2. Zbyt głośno, zbyt tłoczno. Trudności w adaptacji do procedur i środowiska pracy

Wiele miejsc pracy funkcjonuje według sztywnych procedur i niepisanych zasad społecznych, których przestrzeganie może być dużym wyzwaniem dla osób w spektrum autyzmu. O ile stałe godziny pracy czy przerw zwykle mogą być w tym przypadku korzystne, o tyle inne standardy, jak np. praca w biurze typu open space mogą się okazać problematyczne. Ale, co ważne, nie muszą!

Komentarz eksperta

Mówiąc o trudnościach w spektrum autyzmu w miejscu pracy oraz związanych z tym wyzwaniach dla pracodawcy możemy wyodrębnić trzy podstawowe obszary:

1. *Inne strategie w komunikacji i interakcjach społecznych.*

2. *Charakterystyczne wzorce postępowania (np. schematyczne i powtarzalne zachowania, intensywne – często wąskie zainteresowania) wpływające na organizację pracy.*
3. *Reakcje na bodźce sensoryczne, wymagające dostosowania przestrzeni.*

Równocześnie chciałabym podkreślić, że ***zróżnicowane nasilenie cech charakterystycznych dla spektrum autyzmu sprawia, że poziom umiejętności i funkcjonowania tych osób może być skrajnie różny.*** *Jest on zależny zarówno od indywidualnych czynników m.in. chorób współistniejących, inteligencji, samoświadomości, a także czynników środowiskowych, takich jak szeroko rozumiane wsparcie i dostęp do odpowiednich usług. Ze względu na powyższe aspekty w przypadku osób rozwijających się w spektrum autyzmu kluczowym jest indywidualne dopasowanie miejsca pracy do konkretnego pracownika zgodnie z poziomem jego funkcjonowania oraz profilem sensorycznym, a także uwzględnieniem zasad BHP.*



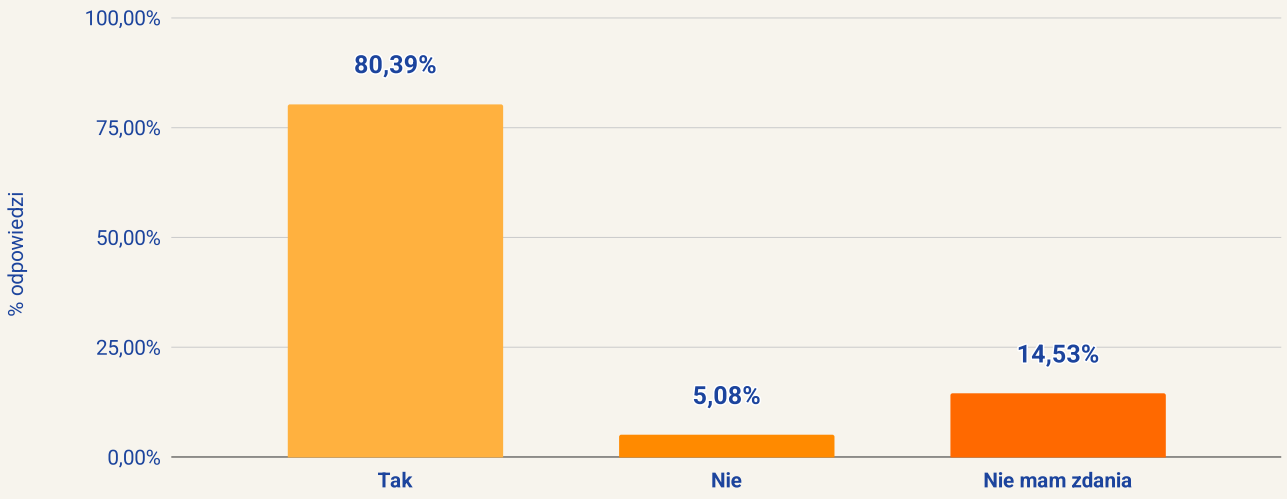
Magdalena Pawlak

Fundacja Autism Team

Samorzeczniczka, edukatorka, regionalistka, koordynator ds. współpracy i promocji Fundacji Autism Team.

Pracownicy w spektrum są bardziej narażeni na przebodźcowanie (z ang. overstimulation), więc naturalnie część z nich preferuje jasne struktury, spokojne tempo pracy i przewidywalne zadania, co rzadko jest uwzględniane w standardowych procesach zarządzania. Zdaje sobie z tego sprawę coraz więcej osób neurotypowych: w naszej ankiecie aż 80% respondentów opowiedziało się za wprowadzaniem do firm programów wspierających osoby autystyczne.

Czy uważasz, że firmy powinny tworzyć specjalne programy wspierające osoby w spektrum autyzmu?

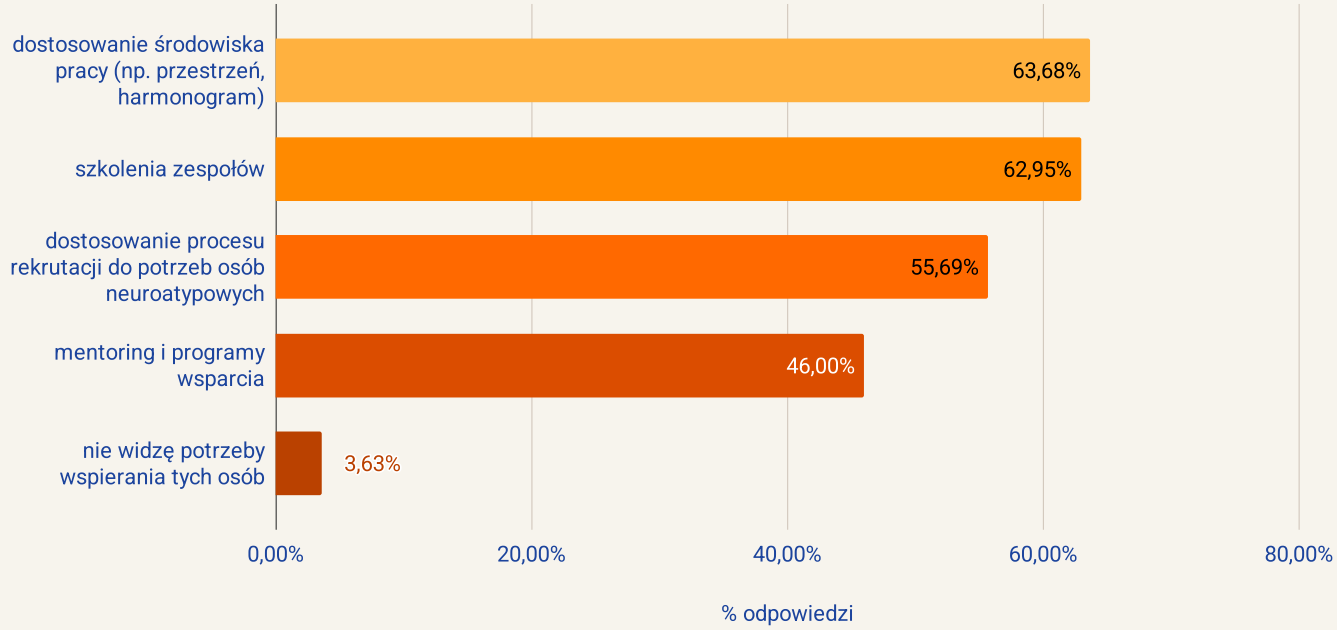


Oczywiście, warunki pracy mają znaczenie dla wszystkich zatrudnionych. Istotne jest na przykład oświetlenie biura – liczne badania wskazują, że nadmierny poziom światła może zmniejszać produktywność i zwiększać dyskomfort pracowników (np. raport Oświetlenie a samopoczucie i wydajność w pracy, Centre for Performance at Work, City University London i Philips).

Dynamiczne, hałaśliwe środowisko, niejasny zakres obowiązków i nagłe zmiany w harmonogramie mogą wywoływać stres i wpływać na wydajność nie tylko osób neuroatypowych!

Najwięcej ankietowanych wskazało dostosowanie miejsca pracy dla osób w spektrum autyzmu jako najskuteczniejszą formę wsparcia. Kolejne najczęściej wybierane formy wsparcia to szkolenia zespołów i dostosowanie procesów rekrutacji.

Jakie wsparcie byłoby według Ciebie najskuteczniejsze dla osób w spektrum autyzmu?



Komentarz eksperta

Na czym z punktu widzenia pracodawcy powinno polegać przystosowanie środowiska pracy do osób w spektrum autyzmu?

Z doświadczenia wiem, że elastyczność w organizacji pracy to nie zakup słuchawek czy odpowiednie ustawienie biurek. To przede wszystkim umiejętność dopasowania zadań do kompetencji i stylu pracy pracowników, w tym osób neuroatypowych. Ten proces powinien zaczynać się już na etapie rekrutacji – dzięki odpowiednim testom możemy ocenić umiejętności, ale też poznać preferencje dotyczące sposobu pracy.

Nie każdy odnajdzie się w multitaskingu czy częstych interakcjach z zespołem, ale to nie oznacza, że potencjał tej osoby jest mniejszy. Firmy powinny iść w stronę lepszego rozumienia mocnych stron kandydatów i budowania ról wokół ich predyspozycji, zamiast zmuszać ich do dopasowania się do jednej, sztywnej ścieżki. To, oprócz inkluzywności, konkretna strategia na większą efektywność, lepsze wykorzystanie talentów i niższą rotację.



Filip Sobel

Staffly

CEO Staffly – technologii dopasowującej osobowość, kompetencje i culture-fit kandydata do pracy. Laureat m.in. polskiej listy Forbes 25 Under 25, rankingu 50 Najbardziej Kreatywnych Osób w Biznesie i nagrody Forbes Leaders of the Future.

2.3. Inny to inny – nie lepszy, ani gorszy. Dyskryminacja w miejscu pracy

Osoby w spektrum autyzmu często doświadczają stygmatyzacji wynikającej z braku zrozumienia ich potrzeb lub uprzedzeń ze strony współpracowników. Niejawne stereotypy skutkują ograniczonym dostępem do szkoleń, awansów lub bardziej odpowiedzialnych ról w firmie. Dyskryminacja może być także efektem nieświadomego działania, np. poprzez niedostosowanie przestrzeni pracy, a także ignorowanie bądź nieznajomość potrzeb pracowników.

Komentarz eksperta

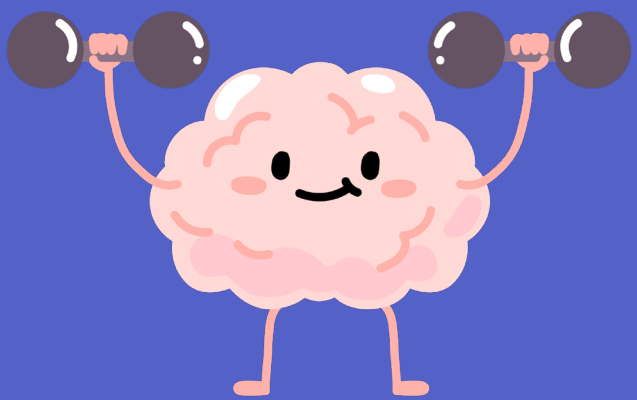
Mimo ciągłego rozwoju wiedzy, aktualizacji informacji oraz nowych badań mity i stereotypy są czymś, co ma tendencję do uporczywego utrzymywania się i nawracania, a tempo zmian tych poglądów ma charakter o wiele wolniejszy niż tempo rozwoju nauki. Tak samo jest w kwestii tematu, który ostatnimi czasy coraz częściej jest podejmowany, czyli spektrum autyzmu.

W tym momencie chciałabym omówić kilka mitów, które nadal obserwuję wokół siebie i z którymi często konfrontują się znane mi osoby w spektrum autyzmu, również w pracy:

***Mit pierwszy** mówi o tym, że autyści bardzo przypominają innych autystów, czyli słynny komentarz, że nie możesz być w spektrum autyzmu, bo twoje zachowanie nie przypomina zachowania pięcioletniego chłopca, którego dana osoba zna. Pomijając fakt, że dorośli zwykle nie zachowują się identycznie, jak zachowywali się w dzieciństwie, bo są po prostu dorośli, nie uwzględnia się tu całej dynamiki osobowości, którą każdy człowiek posiada, wraz z różnicowaniem w obszarze cech osobniczych.*

***Nie każda osoba w spektrum autyzmu jest dobra z matematyki, nie każda jest niepełnosprawna intelektualnie ani nie każda jest geniuszem.** Tak naprawdę aktualne statystyki mówią o około 38% osób w spektrum autyzmu z niepełnosprawnością intelektualną, a 40% z inteligencją powyżej normy, przy czym trzeba pamiętać, że szansa na diagnozę przez wiele lat była większa, kiedy w obrazie również była obecna niepełnosprawność intelektualna, zwłaszcza u dziewczynek, dlatego z czasem możemy mieć zupełnie inny obraz z przewagą normy i powyżej w obszarze potencjału intelektualnego.*

***Mit drugi** jest skupiony wokół zainteresowań osób w spektrum. Przyjęło się, że ścisłe przedmioty są tymi, w których najlepiej rozwija się autystyczny umysł, a jednocześnie zapomina się, że – jak w każdym rozwoju – predyspozycje do określonych umiejętności mogą być bardzo indywidualne. Pracując z osobami w spektrum autyzmu, widzę bardzo wyraźnie, że w zależności od zainteresowań i cech indywidualnych praktycznie każda nisza zawodowa ma w swoim składzie osoby w spektrum autyzmu. Weterynaria, psychologia,*



kariera naukowa, pisarstwo, aktorstwo, zarządzanie projektami i wiele innych to miejsca, w których osoby w spektrum również mogą się świetnie odnaleźć, jeśli oczywiście ich predyspozycje indywidualne będą pasować do danego zawodu i jeżeli osoby te będą miały wystarczającą pasję w tym obszarze.

Mit trzeci, *który może pojawiać się wokół spektrum, to przekonanie, że osoby autystyczne charakteryzuje nie tylko brak umiejętności społecznych, ale wręcz niemożność ich nabywania. Mimo że uczenie społeczne w spektrum przebiega na poziomie świadomym, wymaga informacji wprost i zrozumienia na poziomie logiki zależności, jakie w społecznym funkcjonowaniu pomagają, jest to jak najbardziej możliwe przy odpowiednim wsparciu i przy odpowiednim zaangażowaniu osoby autystycznej.*

Takich mitów jest na pewno o wiele więcej, ale tym, co najważniejsze w obliczu każdego z nich, jest przede wszystkim ich nieutrwalanie. ***Żaden mit czy stereotyp nie jest dobry, kiedy uniemożliwia nam autentyczne, pełne zaciekawienia i szacunku spotkanie z drugim człowiekiem i całym jego potencjałem.*** *A uważam, że tylko w ten sposób każdy z nas może rozwinąć swój własny, indywidualny potencjał, który posiada, niezależnie, w jakiej ścieżce rozwojowej się rozwija.*



mgr Anita Wojtkiewicz

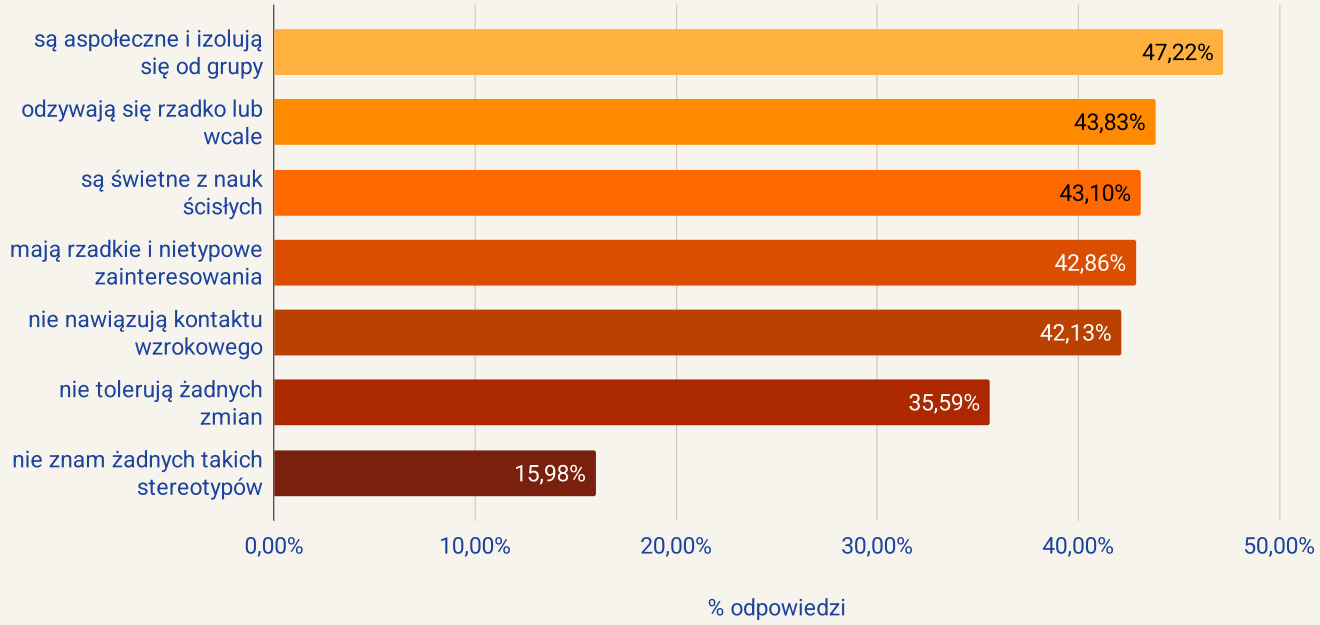
Psycholog na spektrum

Psycholożka, konsultantka psychoterapii transkulturowej pozytywnej, diagnostka spektrum autyzmu i ADHD u dorosłych, autorka bloga „Psycholog na spektrum", którego prowadzi od 2018 roku. Autorka książki „Cykle – o życiu w spektrum autyzmu i z ADHD".

Jak wspomniał jeden z ankietowanych, zarówno stereotypy związane z nieprzystosowaniem społecznym osób w spektrum autyzmu, jak i te określające je jako wybitnie uzdolnione, zwłaszcza w naukach ścisłych, są krzywdzące.

Zdecydowana większość osób, które wypełniły naszą ankietę, potrafiła wskazać popularne opinie na temat osób autystycznych, z którymi zetknęła się w pracy:

Jakie opinie na temat osób z autyzmem słyszałeś(-aś) w pracy?



Bardzo ważne jest uświadomienie zespołów, że zainteresowania i umiejętności pracowników w spektrum są tak samo indywidualne, jak pozostałych. Aby zwiększać świadomość w środowisku i zapobiegać narastaniu uprzedzeń, najlepiej unikać krzywdzących uogólnień.

Komentarz eksperta

Moja dokładność i konsekwencja w realizacji celów pozwoliły mi bardzo szybko wspiąć się po korporacyjnej drabinie. W nowym środowisku niezmiennie dopytywałam, analizowałam, dopracowywałam każdy detal i realizowałam cele

ponad oczekiwania. Do mojego stanowiska pochodziłam z najwyższą powagą, i z ogromnym zaangażowaniem co dziwiło wielu, bo przecież to tylko handlowiec w korporacji, więc po co? Pierwszy awans dostałam już po miesiącu, ale nie wszyscy się z tego cieszyli. Zaczęto mnie postrzegać jako „terminatora", osobę, która „wykosi wszystkich". Jednak moje wyniki mówiły same za siebie – zawsze stawiałam sobie wyższe cele, niż te narzucane przez przełożonych, co sprawiało, że nawet jeśli nie osiągnęłam 100% własnego planu, wciąż byłam ponad ich założeniami.

Praca w korporacji dla osoby w spektrum to ogromne wyzwanie, ale też ogromna lekcja. Mnie udało się znaleźć swoje miejsce – przez lata byłam w TOP 5 najlepszych sprzedawców w firmie, na kilkaset osób. Zdobyłam 40 dyplomów za najlepszą sprzedaż miesięczną oraz 2 za najlepszą sprzedaż roczną. Jednak sukces ma swoją cenę – byłam tak dobra, że przez długi czas blokowano mój awans, bo „kto sprzeda tyle, co ona?".

Czy na mojej drodze pojawiały się trudności? Tak, wielokrotnie. Czy doświadczyłam dyskryminacji i uprzedzeń, kiedy otwarcie mówiłam o tym, że jestem osobą w spektrum? Tak.

Szczególnie na wysokim szczeblu, gdzie oceniano mnie, jak wynikało z treści informacji, bez znajomości mojej historii zawodowej i osiągnięć.

Jedna z takich sytuacji miała miejsce całkiem niedawno, jeszcze zanim objęłam swoje obecne stanowisko. Zewnętrzny audytor, analizując strukturę organizacyjną, stwierdził, że osoba w spektrum może stanowić ryzyko na stanowisku dyrektora. Nie znał mnie, nie wiedział, jakie sukcesy osiągnęłam, jak zarządzałam zespołami, jakie procesy optymalizowałam. Jego ocena opierała się, jak mniemam, jedynie na uprzedzeniach i ogólnych założeniach, a nie na faktach, na które zapracowywałam przez ostatnie 20 lat.

Niestety, spektrum nadal odstrasza i mówienie o nim może zaszkodzić. Piszę te słowa jednak z wiarą, że to się zmieni.



Katarzyna Jankowska

NetMove

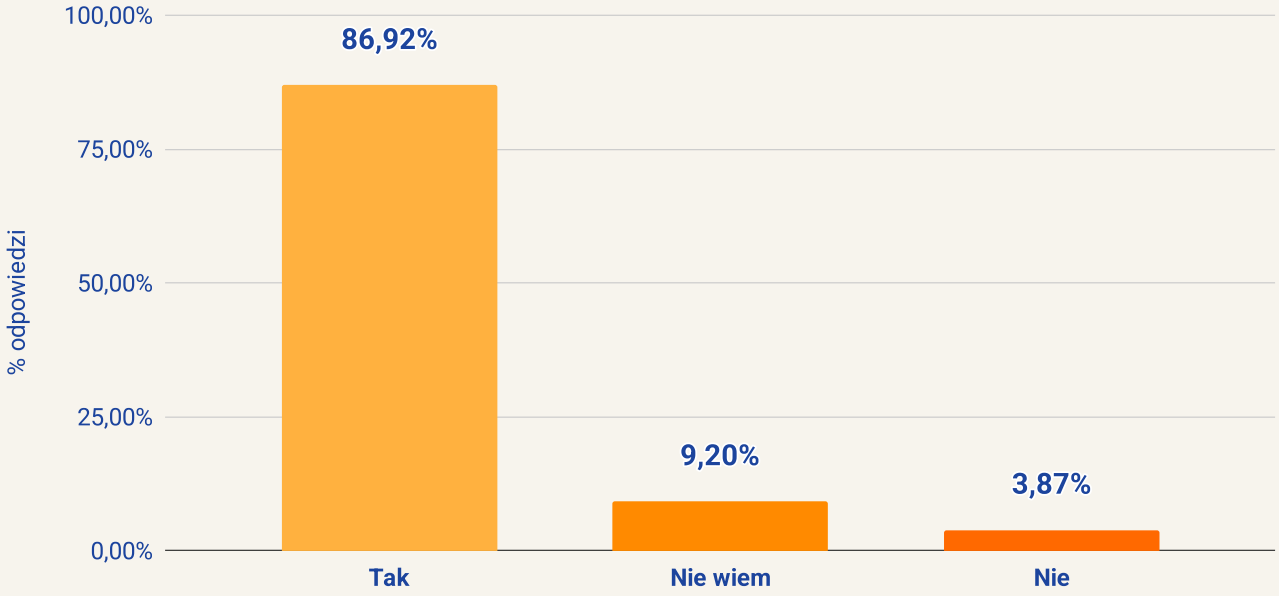
Wulkan energii, który z pasją i profesjonalizmem łączy świat biznesu z kulturą. Jako Dyrektor ds. Rozwoju w Netmove realizuje ambitne projekty, wyznaczając nowe kierunki rozwoju i innowacji. Prywatnie – dyplomowana artystka, która z zaangażowaniem promuje polską kulturę na arenie międzynarodowej.

2.4. Otwartość to za mało. Realia kultury pracy

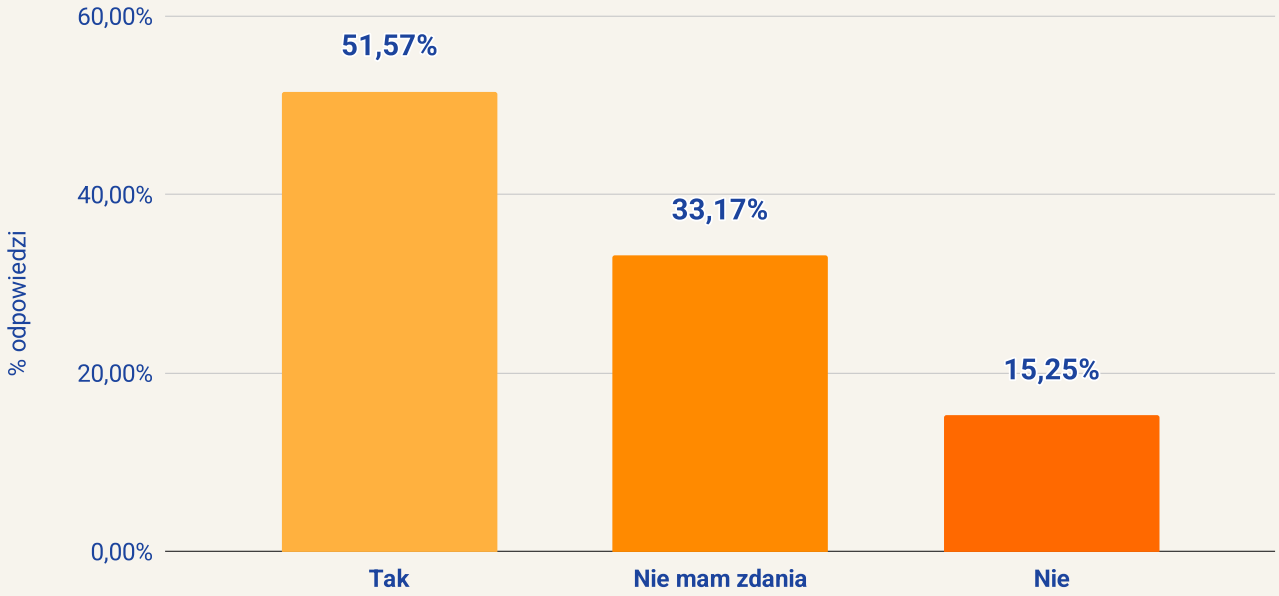
Wydaje się, że to właśnie w edukacji pracowników należy upatrywać największej szansy na tworzenie włączającego środowiska pracy. Trudno nie dostrzec, że istnieje **wyraźny rozdźwięk między deklarowaną gotowością na współpracę z osobami autystycznymi w zespołach a tym, jak ta współpraca wygląda w praktyce.**

Prawie 90% uczestników naszej ankiety zgodziłoby się na współpracę z osobą w spektrum autyzmu w zespole. Jednocześnie ponad połowa ankietowanych twierdzi, że osoby w spektrum są w tym środowisku stygmatyzowane. Można więc zaryzykować tezę, że za otwartą postawą wielu pracowników niekoniecznie podąża świadomość i wiedza, pomocne w codziennych kontaktach z neuroatypowymi współpracownikami.

Czy zgodziłbyś(-aś) się na współpracę z osobą w spektrum autyzmu w Twoim zespole?



Czy uważasz, że osoby w spektrum autyzmu są stygmatyzowane w miejscu pracy?



Część III

Poradnik dla pracodawców

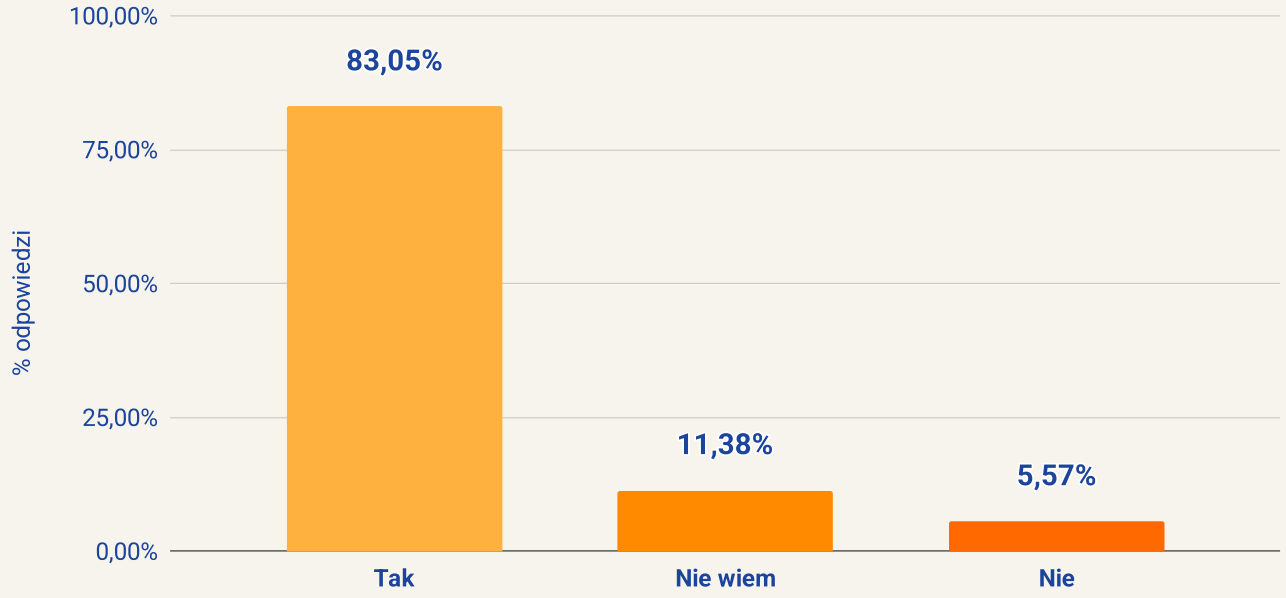


Aplikuj.pl®

1. Rekrutacja inkluzywna – jak ułatwić osobom w spektrum udział w procesie rekrutacyjnym?

Trudno w to uwierzyć, ale wiele osób autystycznych nie dostaje zatrudnienia, ponieważ przerasta je sam udział w procesie rekrutacyjnym i/lub w rozmowie o pracę. Na szczęście świadomość o tym problemie rośnie. Aż 82% respondentów naszej ankiety uważa, że osoby w spektrum autyzmu mogą mieć trudności podczas rekrutacji.

Jak myślisz, czy osoby w spektrum autyzmu mają trudności podczas rekrutacji?



Dlatego też coraz więcej mówi się o nowym spojrzeniu na ścieżki zatrudniania pracowników. Tzw. rekrutacja inkluzywna to podejście, które ma na celu usuwanie barier i tworzenie przestrzeni przyjaznej dla osób z różnymi trudnościami na każdym etapie procesu rekrutacyjnego.

Co to oznacza, jak dostosować ogłoszenia, rozmowy kwalifikacyjne i warunki pracy, aby zapewnić równe szanse i wspierać różnorodność w miejscu pracy? Wyjaśnia ekspertka w tej dziedzinie:

Komentarz eksperta

Inkluzywna rekrutacja – klucz do równości i efektywności

Inkluzywna rekrutacja podnosi jakość procesu rekrutacyjnego dla wszystkich. Wiele rozwiązań stosowanych w celu wsparcia np. osób neuroatypowych przyczynia się do lepszego doświadczenia wszystkich aplikujących. Kluczowe jest usunięcie barier, które mogą utrudniać aplikowanie oraz zapewnienie możliwości pełnego zaprezentowania kompetencji i potencjału.

Poniżej znajdziecie kilka rad, od czego zacząć.

Jasny opis roli

- *Precyzyjnie określ wymagania i zakres obowiązków. Skup się na tym, co jest w danej roli najważniejsze.*
- *Unikaj dwuznacznego języka (np. szybkie tempo, dynamiczny zespół), żargonu i zbędnych informacji.*
- *Podkreśl możliwość zgłoszenia dodatkowych potrzeb już na etapie aplikacji: podaj dane kontaktowe oraz jasne instrukcje, jak kandydaci i kandydatki mogą poinformować o potrzebie dostosowań.*

Dostosowanie procesu rekrutacji

Nie istnieje jedno uniwersalne rozwiązanie, które uczyni proces rekrutacyjny w pełni włączającym, ale pewne dostosowania mogą znacznie zmniejszyć bariery i zapewnić wszystkim równe szanse.

*Pamiętaj: **każda osoba jest inna, a potrzeby mogą się różnić, dlatego dostosowania warto konsultować indywidualnie,** zamiast z góry zakładać dodatkowe potrzeby kandydatów_ek.*

Przykłady dostosowań:

- *Ograniczenie liczby rozmów w ciągu jednego dnia, aby zapobiec przeciążeniu.*
- *Dodatkowy czas na udzielenie odpowiedzi, jeśli kandydat_ka tego potrzebuje.*
- *Zapewnienie cichej przestrzeni, aby zminimalizować przeciążenie sensoryczne.*
- *Udostępnianie podczas rozmowy, pytań rekrutacyjnych zapisanych na kartce.*

Przed rozmową

Wielu kandydatów i kandydatek odczuwa stres związany z samą rozmową, ale także z kwestiami logistycznymi. Dobrym rozwiązaniem jest przygotowanie ***Przedprzewodnika*,*** *czyli dokumentu opisującego wizytę w biurze/rozmowę rekrutacyjną krok po kroku.*

Powinien on zawierać m.in.:

- *szczegółowe informacje o lokalizacji firmy, miejscu rozmowy, kwestiach dojazdu i parkowania,*
- *opis procesu – od momentu wejścia do budynku po wyjście,*
- *informacje o zasadach panujących w budynku (np. czy znajduje się w nim recepcja, czy należy zostawić swoje rzeczy w szatni).*
- *opis przebiegu rozmowy (format, czas trwania, przerwy).*
- *informację o możliwościach dostosowania rozmowy do indywidualnych potrzeb.*

Dobrą praktyką jest także podanie z wyprzedzeniem zakresu pytań, co pomaga zmniejszyć stres związany z niepewnością i pozwala kandydatowi lepiej przygotować się do rozmowy. Pamiętaj również, aby odpowiednio przeszkolić osoby przeprowadzające rozmowy kwalifikacyjne, tak, aby potrafiły zadawać pytania w odpowiedni sposób, wspierały otwartą komunikację i były świadome zasad inkluzywnej rekrutacji.

Podczas rozmowy

Podczas rozmowy ważna jest jasna i precyzyjna komunikacja:

- *Formułuj pytania w sposób jednoznaczny, unikaj ogólników.*
- *Jeśli pytanie składa się z kilku części, zadawaj je kolejno.*

Przykład:

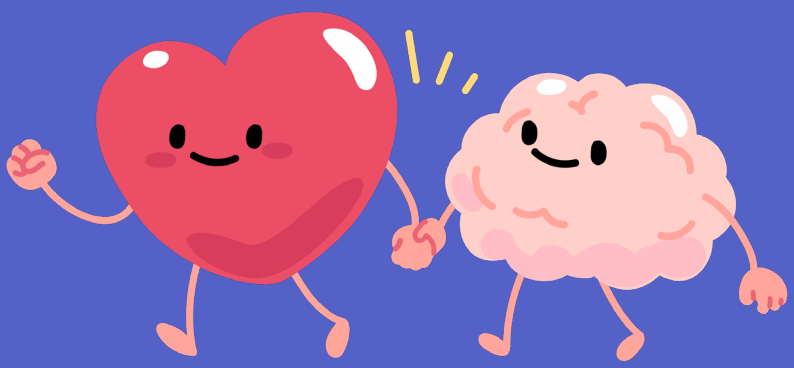
❌ *„Opowiedz o sytuacji, w której nie zgadzałeś/aś się z członkiem zespołu."*

✅ *„Przypomnij sobie sytuację, kiedy nie zgadzałeś_aś się z członkiem zespołu. Powiedz: Czego dotyczył ten konflikt? Jak został rozwiązany?"*

Inkluzywna rekrutacja – bardziej sprawiedliwy proces i wizytówka organizacji

Stworzenie dostępnego i zrozumiałego procesu rekrutacyjnego przynosi korzyści wszystkim kandydatom i kandydatkom. Zmniejsza stres, pozwala skupić się na rozmowie i zaprezentować swoje umiejętności. To także wyraz profesjonalizmu oraz troski o różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy.

Pamiętajmy, że proces rekrutacyjny to pierwsze spotkanie kandydata z firmą – dobrze zaprojektowany system wspiera aplikujących i stanowi silną wizytówkę organizacji dbającej o swoich pracowników.



** Przedprzewodnik to specjalnie przygotowana publikacja, która ma na celu ułatwienie wizyty w instytucjach kultury i innych przestrzeniach publicznych. Jest kierowana szczególnie do osób z niepełnosprawnościami, osób w spektrum autyzmu, opiekunów małych dzieci, ale też wszystkich, którzy chcą poznać zasady panujące w danym miejscu przed przybyciem.*

To narzędzie zmniejsza niepewność, pomaga uniknąć nieprzyjemnych zaskoczeń i w efekcie pozytywnie wpływa na całe doświadczenie związane z wizytą. Według mnie sprawdzi się też dobrze w naszych procesach rekrutacyjnych!



Magda Witkiewicz-Gavenda

EquiLens

Specjalistka ds. DEI i rekrutacji, absolwentka London School of Economics na kierunku prawa człowieka. Założycielka EquiLens – firmy wspierającej organizacje w tworzeniu sprawiedliwych, włączających i efektywnych procesów rekrutacyjnych.

2. Komunikacja to podstawa. Jak rozpoznać potrzeby pracownika w spektrum autyzmu?

Nikt nie oczekuje, że pracodawca będzie czytał w myślach pracownika. Kluczem jest komunikacja, ale najpierw musi istnieć przestrzeń i atmosfera, w której pracownik będzie czuł się komfortowo, informując o swoich potrzebach. Problem w tym, że komunikacja to nie najmocniejsza strona osób w spektrum. Nawet jeśli mają idealne warunki, może się okazać, że komunikacja nie będzie efektywna. Dlaczego?

Komentarz eksperta

Co warto wziąć pod uwagę w kontekście interakcji z osobami w spektrum autyzmu?

Podczas rozmowy ważna jest jasna i precyzyjna komunikacja:

- *Inne rozumienie kontekstu – metafory, aluzje czy ironia mogą być dla nich niejednoznaczne lub trudne do rozszyfrowania.*
- *Przeciążenie sensoryczne – hałas, jaskrawe światła czy zbyt szybkie tempo rozmowy mogą utrudniać przetwarzanie informacji.*
- *Odmienny sposób wyrażania emocji – neuroatypowe osoby mogą mieć inną lub przerysowaną mimikę, gestykulację czy ton głosu, co bywa mylnie interpretowane jako brak emocji lub dystans.*

Sygnały niewerbalne *odgrywają tu kluczową rolę – mogą zarówno pomagać w interpretacji komunikatu, jak i stanowić dodatkową barierę. Jeśli np. ktoś nie odczytuje gestów czy mikroekspresji w sposób intuicyjny, może błędnie interpretować intencje rozmówcy. Dlatego zwłaszcza w pracy warto stosować jasną, dosłowną komunikację i nie opierać się wyłącznie na „czytaniu między wierszami".*

Co Twoim zdaniem daje edukacja pracowników w zakresie spektrum autyzmu i różnic w sposobach porozumiewania?

To często „być albo nie być" efektywnej komunikacji i skuteczności zespołów! Gdy zespół wie, że ktoś neuroatypowy może potrzebować więcej czasu na odpowiedź lub woli komunikację pisemną, napięcia znikają, a praca idzie sprawniej. Ponadto neuroatypowe osoby często dostrzegają detale, które umykają innym, myślą nieszablonowo i łączą fakty w nietypowy sposób. To daje miejsce na większą otwartość na różne style myślenia i dochodzenie do nieoczekiwanych rozwiązań. Jeśli taki sposób pracy jest szanowany, zespół

może na tym ogromnie skorzystać.

Edukacja w tym zakresie redukuje też błędne założenia i niepotrzebne spięcia – bo przecież milczenie nie zawsze oznacza obojętność, a unikanie small talku nie znaczy, że ktoś nie lubi ludzi. Jeśli wszyscy rozumieją, że np. spotkania na kamerce mogą być obciążające dla niektórych osób, łatwiej wprowadzić hybrydowe rozwiązania i zmniejszyć stres.

Czy istnieją sposoby na zmniejszenie ryzyka nieporozumień w codziennej komunikacji oraz narzędzia wspierające lepsze rozumienie intencji rozmówców?

Tak, indywidualne traktowanie komunikacji i przekazu! ;) Jednak znajdzie się kilka sprawdzonych metod, np. jasność i precyzja – zamiast „zastanów się nad tym", lepiej powiedzieć „przeanalizuj tę kwestię i przedstaw mi trzy możliwe rozwiązania"; parafrazowanie podsumowań – „Czy dobrze rozumiem, że masz na myśli...?"; komunikacja wielokanałowa – nie tylko rozmowy na żywo, ale także pisemne instrukcje czy wizualne schematy mogą wspierać lepsze zrozumienie; narzędzia wspierające – np. aplikacje do transkrypcji mowy na tekst, check-listy, czy proste strukturyzowanie informacji (np. bullet points).



Kama Kotowska

Trenerka wystąpień publicznych i ekspertka Behavior-Led Marketingu, który łączy kreatywność z analityką behawioralną i pracą z danymi. Od ponad 10 lat lat związana z branżą kreatywną, od 4 z ekosystemem startupowym.

Jak podchodzić do osób, u których pracodawca dostrzega cechy spektrum autyzmu, jak proponować im wsparcie?

Jeśli pracownik ujawnił diagnozę, należy omówić z nim szczegóły dotyczące wsparcia, które mogą mu pomóc, np. dostosowanie przestrzeni pracy czy zmiany w harmonogramie. W przypadku osób niezdiagnozowanych, które mogą wykazywać pewne trudności, warto wprowadzić ogólne praktyki inkluzywne, które będą korzystne dla wszystkich. Jakie? Przykłady dobrych praktyk omawiamy w kolejnym rozdziale.

3. System zatrudnienia wspomaganego

Ta forma wsparcia w Polsce dopiero przeciera drogę, ale w Europie Zachodniej jest już popularna. Na czym to polega?

Zatrudnienie wspomagane to model wsparcia umożliwiający osobom ze spektrum autyzmu znalezienie i utrzymanie pracy na otwartym rynku. Opiera się na indywidualnym podejściu i współpracy z pracodawcą. Kluczowe są w nim:



Zatrudnienie wspomagane pomaga osobom w spektrum autyzmu osiągnąć satysfakcję i rozwijać się w pracy, zmniejsza bariery zawodowe i społeczne i pozwala wykorzystać unikalne umiejętności.

4. Inkluzywne środowisko pracy – czym jest i jak je stworzyć?

Ustawienie biurka z dala od open space'u, stały grafik czy redukcja hałasu to drobne, ale znaczące zmiany, które mogą być istotne dla pracowników w spektrum autyzmu. **Czy to oznacza, że pracodawca w imię inkluzywności musi inwestować w nowe biura, sprzęty czy meble? Niekoniecznie.**

Pamiętajmy, że osoby w spektrum autyzmu wprawdzie mogą wykazywać wspólne cechy, ale są indywidualnymi jednostkami i różnią się między sobą tak samo, jak neurotypowi pracownicy. To, co przeszkadza jednemu, innemu będzie obojętne. Dlatego włączające podejście w pierwszej kolejności powinno stawiać na komunikację: możliwość otwartego wyrażania potrzeb przez pracowników, a w dalszej kolejności na dostosowanie rozwiązań.

Regularne konsultacje z zespołami mogą stanowić świetne rozwiązanie, pod warunkiem, że kultura organizacji pozwala na swobodne wyrażanie opinii i komunikowanie potrzeb, bez negatywnych konsekwencji. Co za tym idzie, pracodawca powinien dążyć do rozwiązań korzystnych dla wszystkich, nie tylko osób autystycznych.

Komentarz eksperta

Dlaczego odpowiednie warunki pracy są tak ważne dla funkcjonowania osób w spektrum autyzmu?

Zachowanie wielu osób w spektrum autyzmu charakteryzuje schematyczność i powtarzalność oraz trudności w adaptacji do zmian. Trzymanie się ustalonych „rytuałów" (np. stałe pory posiłków, zajmowanie określonego miejsca przy

stole, wykonywanie czynności w określonej kolejności) zapewnia poczucie bezpieczeństwa. Dlatego nagłe i niezapowiedziane zmiany w dotychczasowych obowiązkach (także te pozytywne, jak np. awans), planie dnia czy przestrzeni mogą obniżać efektywność zawodową pracownika w spektrum autyzmu oraz wymagać przeznaczenia dłuższego czasu na dostosowanie się do nowej sytuacji. Podobne trudności może sprawiać praca pod presją czasu lub w sytuacjach stresowych utrudniająca planowanie i wykonywanie obowiązków zawodowych.

Optymalnym rozwiązaniem w zakresie organizacji pracy może być wyznaczenie stałych godzin pracy i przerw. W przypadku nowych obowiązków, ich stopniowe wdrażanie zgodnie z ustalonym harmonogramem, wskazanie hierarchii ważności poszczególnych zadań, a także ustalenie schematu działań w najczęściej pojawiających się sytuacjach awaryjnych (np. w sytuacji braku dostępu do internetu, sporządzasz dokumentację, będąc off-line). Dużym komfortem jest również praca w kilkuosobowym zespole o stałym składzie. Natomiast w nieprzewidzianych sytuacjach dołączenie do polecenia informacji dotyczącej sposobu wykonania zadania.

Co pracodawca powinien rozumieć pod pojęciem dostosowania przestrzeni do potrzeb pracowników w spektrum autyzmu?

Konieczność takich przystosowań wynika przede wszystkim z zaburzeń przetwarzania sensorycznego, które występują u ok. 85% osób autystycznych. Ich objawem jest nadwrażliwość (nadmierna reakcja) lub niedowrażliwość (niewielka lub brak reakcji) na bodźce sensoryczne, takie jak światło, dźwięki, zapachy, temperaturę i dotyk co może prowadzić do dyskomfortu i utrudniać koncentrację podczas pracy. Ponadto z nadwrażliwością związane jest ryzyko przebodźcowania mogące w skrajnych przypadkach doprowadzić do meltdownu lub shutdownu*. Z tego względu dla osób w spektrum autyzmu szczególnie trudna, a często niemożliwa, jest praca w tzw. open space, w których występuje szczególne natężenie różnorodnych bodźców (m.in. hałas związany z obecnością wielu osób, często intensywne oświetlenie).*

Ze względu na różnicowanie profili sensorycznych osób w spektrum autyzmu stanowisko pracy należy dostosować do potrzeb konkretnego pracownika, dążąc do ograniczenia lub eliminacji bodźców zakłócających jego funkcjonowanie. Może to być na przykład:

- *pozwolenie na pracę w słuchawkach wytłumiających hałas i rozmowy,*
- *ulokowanie stanowiska z daleka od ciągów komunikacyjnych,*
- *zmiana godziny pracy, na takie w których w przedsiębiorstwie jest mniej osób.*

Koncentracji podczas pracy sprzyjają również tzw. stimy, czyli zachowania autostymulujące polegające na powtarzaniu ruchów, wydawaniu dźwięków lub manipulowaniu obiektami w powtarzalny sposób. Oprócz wyrażania emocji (np. trzepotanie rękoma w chwili radości) są one sposobami na radzenie sobie ze swoim układem nerwowym oraz pomagają w regulacji napięcia i pozostawaniu w stanie aktywności lub koncentracji. Dlatego ich stosowanie w miejscu pracy nie powinno być zabronione.

Ważnym elementem organizacji przestrzeni powinno być stworzenie tzw. pokoju wyciszeń, specjalnie przygotowanego miejsca dostępnego dla wszystkich pracowników, pozwalającego na odcięcie się od różnorodnych bodźców oraz zaopiekowanie zmysłów i odreagowania napięcia.

**meltdown – często określany jako „wybuch" lub „napad", jest uzewnętrznioną, wyraźnie widoczną reakcją na stres, przebodźcowanie lub frustrację.*

** shutdown – reakcja polegająca na internalizacji emocji i przeżyć, zamknięciu, wycofaniu się, często łatwo ją przeoczyć.*



Magdalena Pawlak

Fundacja Autism Team

Samorzeczniczka, edukatorka, regionalistka, koordynator ds. współpracy i promocji Fundacji Autism Team.

Pracodawców, którzy są zainteresowani rozwiązaniami aranżacyjnymi uwzględniającymi potrzeby pracowników autystycznych, odsyłamy do raportu: **Neuroróżnorodni w biurze** opracowanego przez Workplace i Skanska.

Wśród pracodawców może pojawić się opór na zasadzie „To mam teraz się dostosowywać do każdego pracownika?". I to jest źle postawione pytanie. Tu nie chodzi o naginanie się do pracownika, tylko o stworzenie mu środowiska, w którym firma może wyciągnąć maksimum jego możliwości.

Przykładowo: jeśli dany pracownik ze spektrum autyzmu jest nieefektywny rano i „budzi się" po 15:00, po czym w pracy czyni cuda – jaki jest sens zmuszać go do przychodzenia do pracy na 8:00 razem ze wszystkimi?

W biznesie chodzi bardziej o uzyskanie wymiernego efektu i dążenie do efektywności. Dlatego tworzenie stanowiska pracy dostosowanego do pracownika w spektrum autyzmu – ale właściwie dostosowanego do każdego pracownika — jest tak naprawdę optymalizacją działań firmy. Czyli nie „Czy mam się dostosować do pracownika?" tylko: „Czy firmę stać na to, żeby nie umożliwić pracownikowi osiągnięcia maksimum możliwości?".

Stworzenie inkluzywnego, spersonalizowanego stanowiska pracy może być trudne szczególnie w korporacjach, gdzie procesy (w tym rekrutacyjne) często są dość jednorodne, oprocedurowane i niezbyt elastyczne.

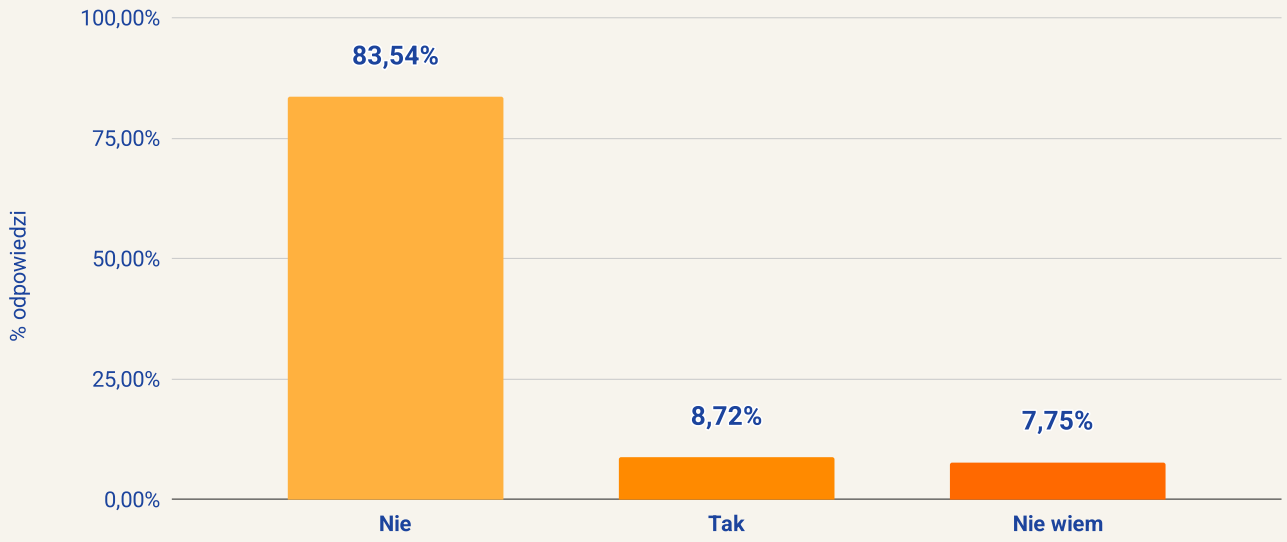
5. Szkolenie zespołu i edukacja o autyzmie

Na nic się zdadzą zmiany takie jak przystosowanie biura czy stanowiska pracy, jeśli osoba w spektrum autyzmu będzie piętnowana przez współpracowników... A to nie rzadkość. Pracownicy w spektrum niekiedy wyraźnie różnią się od pozostałych, a ich specyficzny sposób komunikacji może być błędnie interpretowany.

Przykład? Niektórym może się wydawać, że kobieta, która nigdy nie śmieje się z żartów i nie bierze udziału w rozmówkach w firmowej stołówce, patrzy na innych z góry lub jest wrogo nastawiona. W przypadku spektrum prawda może być zgoła odmienna.

Właśnie dlatego świadomość w zespole ma gigantyczne znaczenie. Organizowanie szkoleń na temat spektrum autyzmu lub neuroatypowości w ogóle pomaga lepiej rozumieć potrzeby kolegów w pracy. Tego rodzaju działania zmniejszają ryzyko stygmatyzacji i wzmacniają kulturę akceptacji, wciąż jednak jest ich niewiele.

Czy w Twojej firmie prowadzono szkolenia na temat neuroatypowości i/lub spektrum autyzmu?



Komentarz eksperta

Jak prowadzić szkolenia z komunikacji dla zespołów, żeby uwzględniały potrzeby osób w spektrum autyzmu?

- *Przede wszystkim nie każdy czuje się komfortowo w grupowych ćwiczeniach „na scenie". Warto dać im więc wybór: pracę indywidualną, pisemną wymianę myśli, czy symulacje w parach.*
- *Neuroatypowe osoby mogą również potrzebować konkretnego (czy konkretniejszego) opisu sytuacji, zamiast „domyślania się" intencji. Pomaga np. stosowanie checklist, scenariuszy i map myśli.*
- *Na tego typu szkoleniach często skupiamy się na tym, „jak mówić", ale warto poświęcić czas na rozumienie komunikacji niewerbalnej i różnic w ekspresji emocji – nie każdy uśmiech oznacza radość, a unikanie kontaktu wzrokowego nie zawsze znaczy brak zainteresowania. Dobre szkolenie to nie tylko „jak mówić", ale też „jak słuchać i rozumieć" – a to szczególnie istotne, gdy w grę wchodzi neuroatypowość.*
- *W trakcie szkoleń nie wszyscy błyszczą w dyskusjach. Warto wprowadzić narzędzia do wolniejszej wymiany myśli: tablice online, chaty, a nawet proste podsumowania mailowe.*
- *Jeśli korzystamy ze scenek komunikacyjnych, warto je dostosować, np. zamiast odgrywania konfliktów w czasie rzeczywistym, można analizować nagrania lub tworzyć „modele odpowiedzi" wspólnie z grupą.*



Kama Kotowska

Trenerka wystąpień publicznych i ekspertka Behavior-Led Marketingu, który łączy kreatywność z analityką behawioralną i pracą z danymi. Od ponad 10 lat lat związana z branżą kreatywną, od 4 z ekosystemem startupowym.

6. Diagnostyka autyzmu a orzeczenie o niepełnosprawności

Każdy zdiagnozowany jako osoba z zaburzeniami ze spektrum autyzmu może ubiegać się o orzeczenie o niepełnosprawności, ale nie każdy je otrzyma.

To dlatego, że **trudności wynikające ze spektrum wcale nie muszą i często nie wpływają na codzienne funkcjonowanie, efektywność czy zdolność do wykonywania zadań.** Wszystko oczywiście zależy od osoby, ale wielu Polaków bez diagnozy jest aktywnych zawodowo, a otoczenie nawet nie wie o ich trudnościach.

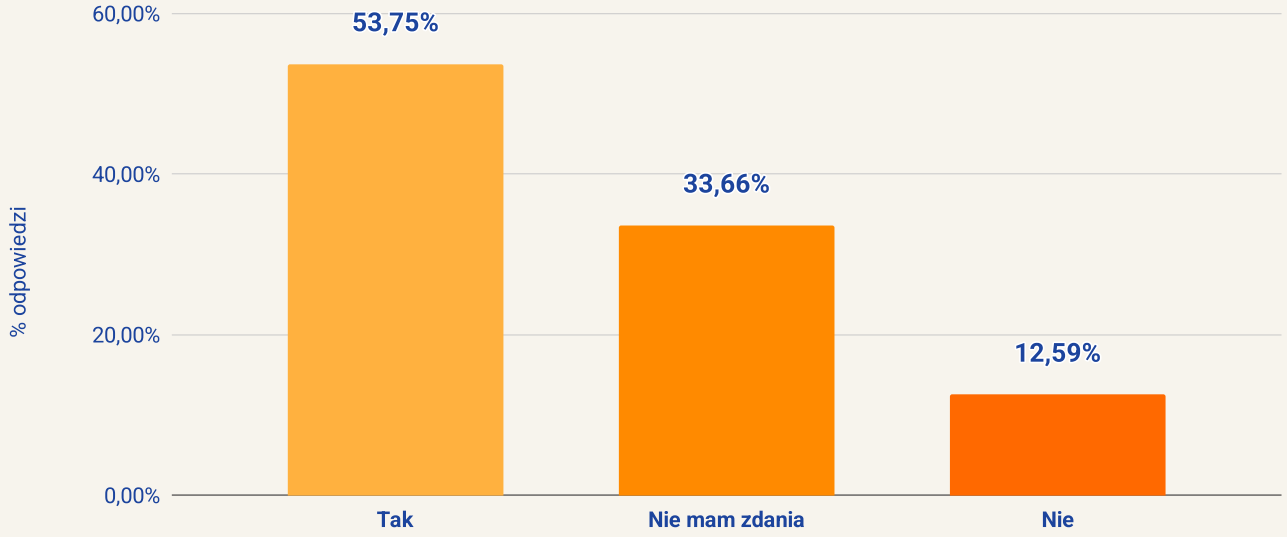
Nie trzeba szukać daleko...

Rozejrzyj się, obserwuj zespół, a zapewne dostrzeżesz odmienność niektórych współpracowników. Łatwo przeoczyć tę wyjątkowość, gdy nie mamy wiedzy o różnych sposobach funkcjonowania. Być może wokół Ciebie osób w spektrum autyzmu jest więcej, niż myślisz.

7. Spektrum autyzmu a employer branding – dlaczego dobrostan pracowników jest ważny?

Dbanie o akceptację spektrum autyzmu w miejscu pracy może stać się istotnym elementem strategii employer brandingowej. Organizacje, które promują otwartość i inkluzywność, zyskują reputację firm odpowiedzialnych społecznie i atrakcyjnych dla różnych grup kandydatów. Dodatkowo takie podejście zwiększa lojalność pracowników i buduje pozytywną kulturę organizacyjną.

Czy uważasz, że neuroróżnorodność powinna być istotna w strategii employer branding firmy?



Wśród benefitów pozapłacowych to właśnie te związane z dobrostanem fizycznym i psychicznym są szczególnie doceniane przez pracowników. Takie udogodnienia jak elastyczny czas pracy, prywatna opieka zdrowotna czy możliwość darmowego wsparcia psychologicznego budują wizerunek firmy, która zapewnia pracownikowi idealne warunki do satysfakcjonującej pracy.

Komentarz eksperta

Co oznacza pojęcie „dobrostan pracowników"?

Dobrostan dotyczy każdego pracownika, niezależnie od jego roli, potrzeb czy sytuacji życiowej. Każdy jest ważny, a organizacja powinna myśleć o wszystkich, podejmując działania na ich rzecz. Rozwiązania wspierające dobrostan często są uniwersalne, ponieważ korzyści z działań skierowanych do jednej grupy odczuwa cały zespół – to jak system naczyń połączonych. Nawet jeśli większą uwagę poświęcimy wsparciu określonej grupy pracowników, korzyści odczują również inni.

Działania skierowane na osoby z określonymi potrzebami, jak te w spektrum autyzmu, mają znacznie szerszy wpływ. ***Tworzenie inkluzywnego środowiska pracy zarówno odpowiada na ich potrzeby, jak i wzmacnia i integruje cały zespół.*** *To inwestycja, która przynosi wartość wszystkim pracownikom i organizacji jako całości.*

Dobrostan psychiczny jako priorytet

Zdrowie psychiczne to temat, który w końcu przestał być tabu. To jeden z najważniejszych postępów w podejściu do zarządzania zespołami. Dbanie o dobrostan psychiczny wszystkich pracowników powinno być priorytetem każdej organizacji. (...)

Dobrym przykładem praktyki wspierającej zdrowie psychiczne jest zapewnienie pracownikom dostępu do specjalistycznego wsparcia – psychologów, terapeutów czy coachów – w modelu zarówno stacjonarnym, jak i zdalnym. Kluczowe jest, aby pracownicy mieli pewność, że korzystają z usług zweryfikowanych profesjonalistów. To buduje zaufanie i zachęca do wykonania pierwszego kroku w poszukiwaniu pomocy. Równie ważna jest edukacja w tym zakresie – warsztaty, webinary czy inne formy podnoszenia świadomości pracowników mogą stanowić doskonałe uzupełnienie.

Oczywiście benefity związane ze wsparciem zdrowia fizycznego i psychicznego powinny być dostępne nie tylko dla osób z diagnozą spektrum autyzmu, ale dla wszystkich pracowników.



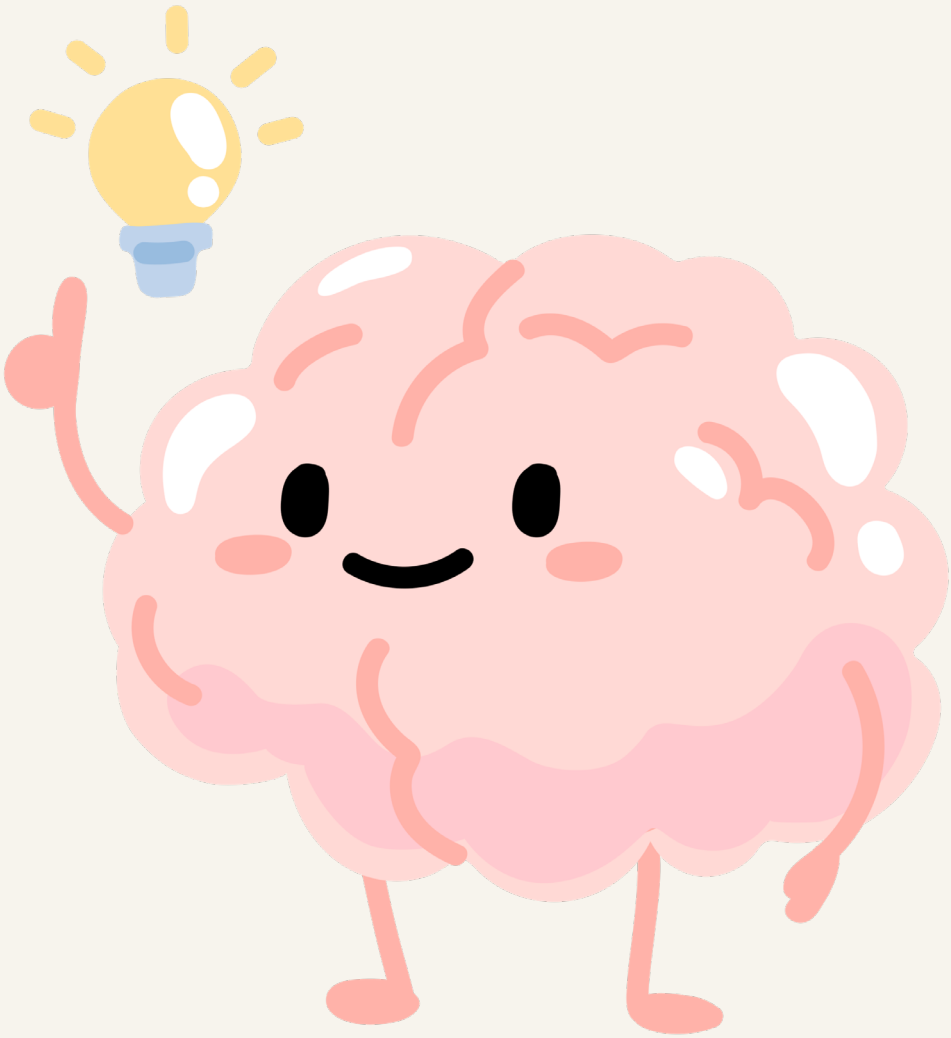
Marcin Tomala

Starszy specjalista ds. szkoleń i rozwoju badaj.to

Trener biznesu, coach, specjalizuje się w szkoleniach z zakresu kompetencji społecznych, budowania współpracy w zespołach, tworzenia planów rozwojowych.

Część IV

Rekomendacje dla pracodawców, współpracowników i pracowników w spektrum autyzmu



Aplikuj.pl®

Szczegółowe rekomendacje przygotowano na podstawie materiałów autorstwa: fundacji Prawo i Partnerstwo, fundacji „Oswoić Świat" oraz Uniwersytetu w Białymstoku (Wydział Prawa) powstałych w ramach projektu badawczego:

„Nauka na rzecz efektywnego wejścia na rynek pracy wykształconych autystów".

1. Wskazówki dla pracodawców

☐ Edukacja na temat neuroróżnorodności

Organizuj i uczestnicz w szkoleniach oraz warsztatach z zakresu podstawowej wiedzy o autyzmie, neuroróżnorodności oraz efektywnej komunikacji z osobami w spektrum.

☐ Przyjazne procedury obsługi i dostępności

Zapewnij łatwy dostęp do usług osobom w spektrum autyzmu, w tym możliwość umówienia spotkań na konkretną godzinę. Wdrażaj jasne procedury i regulaminy w zakresie dostępności.

☐ Dostosowane środowisko pracy

Zadbaj o ograniczenie bodźców sensorycznych, takich jak hałas, ostre światło czy intensywne zapachy. Udostępnij ciche przestrzenie do pracy i stwórz elastyczną aranżację biura.

☐ Mentoring i wsparcie w pracy

Przydziel mentorów lub osoby wspierające pracowników w spektrum autyzmu. Organizuj regularne spotkania, udzielaj konstruktywnego feedbacku i pomagaj w rozwiązywaniu problemów.

☐ Jasne instrukcje i oczekiwania

Formułuj szczegółowe i precyzyjne opisy zadań. Stosuj listy kontrolne, wizualne harmonogramy oraz udostępniaj dokumenty (np. regulaminy) z wyprzedzeniem, aby umożliwić wcześniejsze zapoznanie się z nimi.

☐ Elastyczne formy zatrudnienia

Oferuj różnorodne formy współpracy: pracę zdalną, hybrydową, skrócony czas pracy, angaż na część etatu czy samozatrudnienie, dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników

☐ Programy stażowe i praktyki zawodowe

Twórz programy dedykowane osobom w spektrum autyzmu, zapewniając mentoring, współpracę z organizacjami wspierającymi i możliwość zatrudnienia po zakończeniu praktyk.

☐ Udział w konsultacjach i badaniach

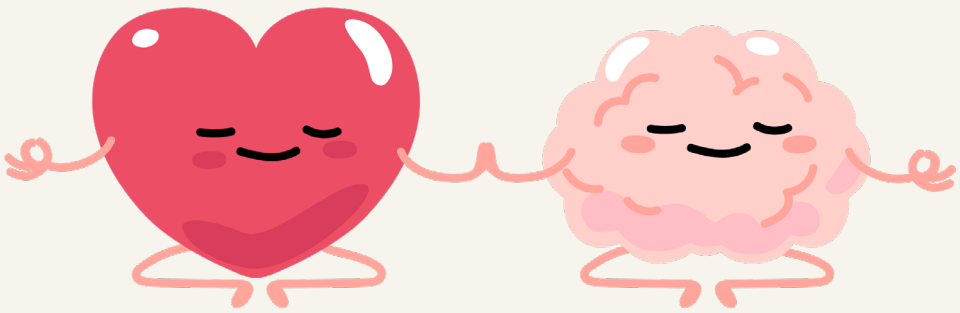
Angażuj się w konsultacje społeczne, badania rynkowe oraz procesy tworzenia polityk publicznych wspierających neuroróżnorodność na rynku pracy.

☐ Promowanie nowych praktyk

Dziel się wiedzą i doświadczeniami z innymi pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz mediami, wspierając w ten sposób rozwój inkluzyjnych standardów.

☐ Budowanie kultury włączenia

Wspieraj działania organizacji pozarządowych, instytucji i związków pracodawców. Wykorzystuj swój wizerunek i autorytet, by promować neuroróżnorodność i integracyjne środowisko pracy.



2. Wskazówki dla współpracowników

- ☐ Włączajcie się w szkolenia/warsztaty dla pracowników i kadry zarządzającej z zakresu m.in.: podstawowej edukacji na temat autyzmu i neuroróżnorodności, komunikacji i interakcji z osobami w spektrum autyzmu, tworzenia przyjaznego, inkluzywnego środowiska pracy.

- ☐ Obsługa osób w spektrum autyzmu powinna odbywać się w pierwszej kolejności lub po umówieniu na konkretną godzinę. W każdym podmiocie powinny być prowadzone procedury/regulaminy świadczonych usług oraz rozpatrywania żądań o zapewnienie dostępności.

- ☐ Starajcie się życzliwie akceptować dostosowania waszego środowiska pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu, m.in.: ograniczenie hałasu (np. słuchawki wyciszające), jasnego oświetlenia (najlepiej jak najwięcej światła dziennego) i innych bodźców sensorycznych (stonowany wystrój wnętrz, usunięcie uciążliwych lub intensywnych zapachów), ciche przestrzenie do pracy lub pokoje wyciszone, wizualne wskazówki i instrukcje, elastyczne aranżacje przestrzeni biurowej.

- ☐ Rozważcie i jeśli czujecie się na siłach (np. wskutek odbytych szkoleń, albo nabytych doświadczeń) podejmujcie się mentoringu i wsparcia współpracownika/stażysty/praktykanta w spektrum autyzmu, zwłaszcza poprzez regularne spotkania i feedback dotyczący wykonywanych przez tę osobę zadań, a także pomoc w rozwiązywaniu problemów i radzeniu sobie ze stresem.

- ☐ Formułujcie wobec współpracowników/stażystów/praktykantów w spektrum autyzmu jasne instrukcje i oczekiwania (ta praktyka ma walor uniwersalny i na pewno warta jest wdrażania powszechnie, niezależnie od obecności osób w spektrum autyzmu), precyzyjne, szczegółowe opisy obowiązków i zadań, wykorzystanie list kontrolnych i wizualnych

harmonogramów, unikając niejasnych lub metaforycznych instrukcji (np. regulaminy/umowy powinny być przygotowane z możliwością udostępnienia do wcześniejszego zapoznania się z nimi).

- ☐ Starajcie się uczestniczyć w konsultacjach społecznych i badaniach rynkowych/naukowych (ankietowych/statystycznych), a także włączajcie się w dozwolonym zakresie w kształtowanie odnośnego ustawodawstwa i polityk publicznych, tworzeniu strategii (w tym kompleksowych strategii zatrudnienia) i opartych o nie programów rozwoju (na szczeblu krajowym i regionalnym) w aspekcie ujmowania tam różnych form i zakresów wsparcia zatrudnienia i kształcenia osób w spektrum autyzmu.

- ☐ Dzielcie się z pracodawcą, ale też z instytucjami rynku pracy, naukowcami, mediami itd. dobrymi praktykami w zakresie skutecznych metod zawodowej współpracy z osobami w spektrum autyzmu, a także kreowania integracyjnego i dostępnego środowiska pracy dla osób w spektrum autyzmu.



3. Wskazówki dla pracowników w spektrum autyzmu

☐ Rozwijaj swoje kompetencje zawodowe

Aktywnie uczestnicz w szkoleniach, kursach i warsztatach. Dzielenie się opinią na temat ich treści i realizacji (np. poprzez ankiety) pomoże dostosować programy do Twoich potrzeb.

☐ Zgłaszaj potrzebę mentoringu i wsparcia

Poproś pracodawcę o przydzielenie mentora lub osoby wspierającej, która pomoże Ci w radzeniu sobie ze stresem, rozwiązywaniu problemów i rozwijaniu umiejętności zawodowych.

☐ Proś o jasne instrukcje i oczekiwania

Domagaj się precyzyjnych opisów obowiązków, list kontrolnych oraz wizualnych harmonogramów. Nie bój się pytać o wyjaśnienia w przypadku niejasnych lub metaforycznych instrukcji.

☐ Dostosowanie środowiska pracy

Zgłaszaj sugestie dotyczące zmian w miejscu pracy, które mogą ułatwić Ci funkcjonowanie, takie jak ograniczenie hałasu, jasnego światła czy bodźców sensorycznych. Poproś o dostęp do cichych przestrzeni lub wyciszonych pokoi.

☐ Elastyczne formy pracy

Proponuj pracodawcy formy zatrudnienia dopasowane do Twoich potrzeb: pracę zdalną, hybrydową, skrócony czas pracy lub angaż na część etatu. W razie potrzeby rozważ samozatrudnienie.

☐ Staże i praktyki zawodowe

Uczestnicz w programach stażowych i praktykach, które oferują wsparcie mentoringowe i współpracują z organizacjami wspierającymi osoby w spektrum autyzmu. Wybieraj programy, które oferują możliwość zatrudnienia po ich zakończeniu.

☐ Zaangażuj się w konsultacje społeczne

Bierz udział w badaniach ankietowych, statystycznych oraz konsultacjach dotyczących ustawodawstwa i polityk publicznych, by wpływać na lepsze zrozumienie i wspieranie potrzeb osób w spektrum autyzmu.

☐ Wspieraj pozytywne działania na rynku pracy

Angażuj się w inicjatywy pracodawców, organizacji pozarządowych i instytucji rynku pracy. Dzielenie się swoimi doświadczeniami i wiedzą może pomóc innym osobom w spektrum oraz zwiększyć świadomość społeczną.

☐ Buduj swój wizerunek i dziel się doświadczeniem

Wspieraj innych swoim autorytetem, wiedzą i radą. Twoje doświadczenia mogą inspirować innych oraz wspierać rozwój inkluzyjnych miejsc pracy.

☐ Wykorzystuj swoje mocne strony w pracy

Pracownicy w spektrum często wyróżniają się wyjątkowymi zdolnościami, takimi jak analityczne myślenie, precyzja czy kreatywność. Z pewnością też możesz się pochwalić cechami, które pozwalają skutecznie wykonywać niektóre prace. Naucz się podkreślać te atuty podczas rekrutacji, a także w codziennej pracy i dąż do realizowania zadań, które najlepiej pasują do Twoich indywidualnych mocnych stron.

☐ Szukaj wsparcia i pomocy w przypadku trudności

Warto korzystać z pomocy organizacji i fundacji wspierających osoby w spektrum autyzmu, które oferują doradztwo zawodowe, warsztaty czy programy mentoringowe. Dodatkowo kontakt z psychologiem lub terapeutą specjalizującym się w spektrum autyzmu może pomóc w radzeniu sobie z wyzwaniami w miejscu pracy.



Komentarz eksperta

Jak radzić sobie z trudnościami w pracy, będąc osobą w spektrum autyzmu?

Często właśnie po rozpoczęciu pracy w przeciętnych dla osoby neurotypowej warunkach zaczynają się dla nas kryzysy. Takimi warunkami na przykład jest open space i praca w hałasie telefonów, klikających myszek oraz klawiatur, szumie klimatyzacji, rozmów i w białym świetle. Do tego dochodzi bezwzględna konieczność wstawania o siódmej rano przy nocnym chronotypie (czyli zespole przesuniętej fazy snu, często towarzyszącym osobom neuroatypowym).

W obliczu wymagań społecznych, na przykład uczęszczania na wiele spotkań w ciągu dnia, na imprezy integracyjne, z dobrą manierą wspólnego jedzenia i small-talku w kuchni co rano przy kawie – tracimy wszelkie zasoby. Warto zaznaczyć, że często komunikacja korporacyjna, czy choćby po prostu „neuroatypowa" zawiera podteksty, sarkazm, ironię, niedopowiedzenia. Wskazówki zawarte „między wierszami" są dla nas niejasne i zrozumienie takiej komunikacji wymaga od nas sporego wysiłku. Tego jest dla nas za dużo do udźwignięcia, a dodatkowo spotykamy się z dużym niezrozumieniem, a nawet czasem z napiętnowaniem.

Świadomość funkcjonowania w spektrum autyzmu pozwoli nam szukać dla siebie odpowiedniego miejsca pracy, *w którym nasze nietypowe umiejętności, na przykład niesamowitego koncentrowania się na zadaniu, nad którym pracujemy, zostaną docenione. Często szybko stajemy się ekspertami w danej dziedzinie, jeśli coś nas zainteresuje – możemy szukać miejsca, które słynie ze wspierania i promowania ekspertów, a odwdzięczymy się staranną pracą i ciągłym rozwojem, proponowaniem nowych, kreatywnych rozwiązań oszczędzających czas i koszty.*

Możemy poszukać miejsca, w którym komunikacja w postaci spotkań jest maksymalnie ograniczona na rzecz bardziej produktywnych form, które można realizować w nietypowych godzinach pracy, dzięki czemu i tu zyskamy elastyczność, zaczniemy się wysypiać i zyska na tym nasze zdrowie fizyczne – zyskamy też na produktywności mogąc pracować wieczorami wtedy, gdy nikt nas nie zaczepia. (...)

Będąc świadomym funkcjonowania w spektrum autyzmu zyskujemy też wgląd w swoje możliwości, możemy poprawić naszą samoocenę *– wszak to, że „nie dajemy sobie rady" w przeciętny sposób w neurotypowym środowisku nie oznacza, że jesteśmy beznadziejni, gorsi. Wystarczy kilka naprawdę niewielkich i bezkosztowych dla pracodawcy dostosowań, abyśmy zaczęli błyszczeć, korzystając ze swoich nietypowych zasobów. Są nimi na przykład ekstremalne skupienie na detalach, logiczne myślenie, szybkie analizowanie danych i faktów, łączenie wątków, konsekwencja w działaniu, bardzo wysoka*

sumienność, trzymanie się obowiązujących zasad (o ile są logiczne!).

Jesteśmy też świetni w zadaniach monotonnych, rutynowych, takich jak tworzenie raportów czy sprawdzanie i analizowanie obszernych, złożonych danych. Myślimy nieszablonowo, często nasze podejście do rozwiązania problemów jest kreatywne i nietypowe, a zarazem proste i szybkie dzięki sprawnej analizie faktów tu i teraz.

Warto mieć tego świadomość i pewnie brać udział w procesach rekrutacyjnych, znając swoje atuty wynikające z neuroatypowości i wiedząc, że jesteśmy warci tych drobnych, bezkosztowych dostosowań w postaci np. pracy zdalnej (o ile charakter pracy na to pozwala), uproszczenia komunikacji, uelastycznienia godzin pracy czy zapewnienia nam w miarę możliwości najcichszego miejsca do pracy.



Zuzanna Gawor-Kotkowska

Zespół Neuroverse

Psychotraumatolog. Prowadzi poradnię Neuroverse, gdzie osoby neuroatypowe mogą znaleźć dla siebie wsparcie w zakresie diagnozy, terapii, coachingu i mentoringu. Jest psychologiem o specjalności klinicznej, terapeutą EMDR, specjalistką w diagnozie psychologicznej i terapii traumy.

Część V

Kontrowersje wokół autyzmu



Aplikuj.pl®

1. Ujawnienie diagnozy

Z jednej strony, informacja o diagnozie może pomóc w uzyskaniu wsparcia. Z drugiej, istnieje spore ryzyko doświadczenia wówczas stygmatyzacji lub nieumyślnego wykluczenia.

Komentarz eksperta

Otrzymanie diagnoz autyzmu i ADHD w wieku niemal 30 lat sprawiło, że zrozumiałam, skąd brały się zarówno moje dotychczasowe trudności, jak i niektóre z mocnych stron. Zrozumiałam, dlaczego tak dużym problemem jest dla mnie ogarnianie wielu drobnych spraw jednocześnie i zarządzanie czasem (monotropiczny umysł i słabe funkcje wykonawcze). Przestałam obwiniać się za to, że wiele zadań mnie nudzi i wyciąga ze mnie więcej energii niż z innych osób, i zaczęłam doceniać siłę moich pasji i mojej zdolności skupiania się na tym, co mnie interesuje. Właśnie dlatego zaczęłam rozwijać swoją własną działalność promującą ideę neuroróżnorodności – pracując nad tym, co jest dla mnie ważne i naturalnie angażujące, szybko stałam się ekspertką w temacie.

Jednocześnie mam świadomość, że ***wiele osób neuroodmiennych obawia się ujawnienia swojej diagnozy w miejscu pracy, ponieważ autyzm, ADHD czy dysleksja pozostają na szerszą skalę niezrozumiane.*** *Informacja o takiej diagnozie powinna wiązać się z dostosowaniami (a nierzadko wystarczą bardzo drobne zmiany, związane np. ze światłem czy dźwiękiem w biurze), tymczasem nadal może wiązać się z odrzuceniem i marginalizacją, nawet wśród osób teoretycznie przygotowanych do zarządzania zasobami ludzkimi. Na szczęście sytuacja szybko się zmienia i coraz więcej z nas ma świadomość, że hasła takie jak „ADHD" i „autyzm" to przede wszystkim informacja o tym jak działać, żeby działać efektywnie i z lepszym skutkiem dla wszystkich – a nie o tym, że z daną osobą jest „coś nie tak".*



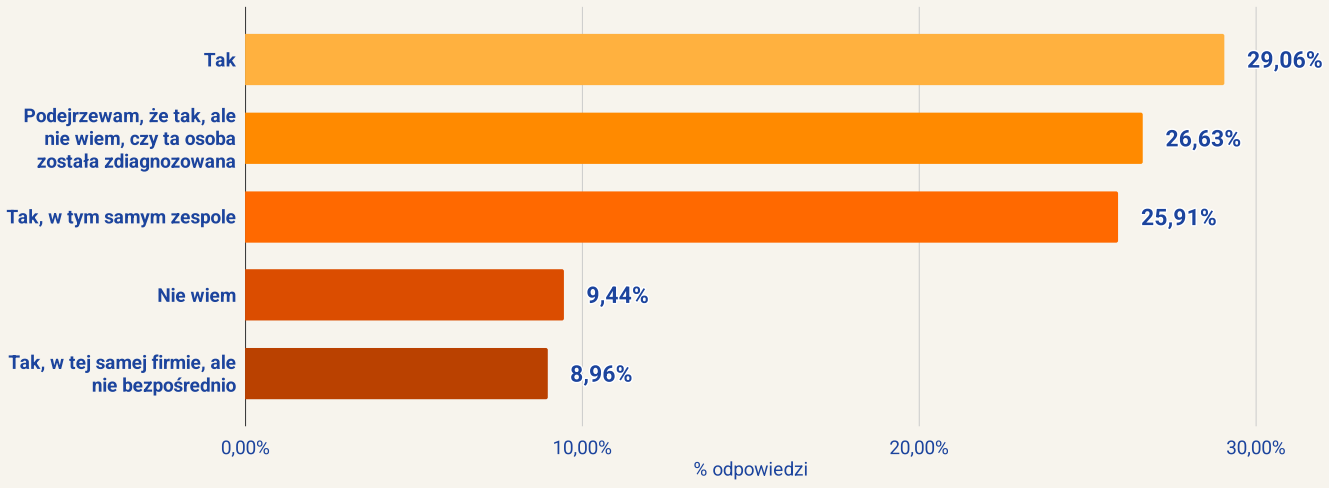
Ida Tymina

Podcast Ida Rozmawia

Edukatorka, samorzeczniczka, aktywistka. Prowadzi profil @ida_ma_autyzm na Instagramie. W ramach podcastu IDA ROZMAWIA przeprowadza wywiady, prowadzi spotkania na temat neuroróżnorodności w miejscu pracy i inkluzywnego języka w różnych środowiskach. Jako samorzeczniczka reprezentuje osoby neuroodmienne w mediach i na międzynarodowych konferencjach (m. in. Autism-Europe Congress, Neuroshow).

W badaniu opinii 27% ankietowanych wskazuje, że współpracowało z osobami, które w ich odczuciu mogą być osobami w spektrum autyzmu. Są to osoby, które nie ujawniły diagnozy lub nie były zdiagnozowane.

Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się pracować z osobą w spektrum autyzmu?



Komentarz eksperta

Dlaczego wiele osób otrzymuje diagnozę autyzmu dopiero w dorosłym życiu i jakie może to mieć konsekwencje dla ich funkcjonowania w miejscu pracy?

Wiele osób otrzymuje diagnozę spektrum autyzmu dopiero w dorosłości dlatego, że nie zostali zauważeni jako dzieci. Działo się tak, ponieważ w latach 80, 90 i nawet 00 diagnozowano przeważnie te dzieci, które „przeszkadzają", „rzucają się w oczy" i ich zachowanie wpływało na przykład na funkcjonowanie grupy w systemie edukacji lub ich rodzice byli bardzo czujni i uparci w swoim przeczuciu, że dziecko jest atypowe i szukali wsparcia do skutku.

Ludzie mają to do siebie, że rodzą się z tendencją do dopasowywania do wymagań środowiska – to od zarania dziejów zapewniało jednostkom przetrwanie. Porzucenie przez grupę w czasach, gdy żyliśmy „w lasach" wiązało się z zagrożeniem życia.

Idąc za tym – w obecnych czasach – jeśli środowisko promowało normatywne zachowania, to organizm dążył do ich prezentowania. W tym miejscu powstaje mechanizm maskowania.

Oczywiście wszyscy maskujemy, osoby neurotypowe również – niektórzy mniej lub więcej, ale dla osób atypowych jest to duży element tożsamości, często bardzo obciążający i pozbawiający zasobów, ponieważ zakres tego maskowania jest nieprzeciętnie wielki. Z jego powodu oddalamy się od diagnoz – przestajemy się odróżniać, nie prezentujemy nietypowych cech po spędzeniu mnóstwa czasu z podręcznikiem do Savoir Vivre lub z wieloma strategiami kompensującymi nietypowe zachowania – dlatego nadal tak trudno nas „wychwycić".

Przez to jednak coraz głębiej zapadamy się w niewspierające dla nas przekonania, na przykład: „beznadziejny", „niewarty", „niewystarczający", „problematyczny", „gorszy", a od nich prosta droga do depresji i lęków.



Zuzanna Gawor-Kotkowska

Zespół Neuroverse

Psychotraumatolog. Prowadzi poradnię Neuroverse, gdzie osoby neuroatypowe mogą znaleźć dla siebie wsparcie w zakresie diagnozy, terapii, coachingu i mentoringu. Jest psychologiem o specjalności klinicznej, terapeutą EMDR, specjalistką w diagnozie psychologicznej i terapii traumy.

2. Otwartość, a nie „specjalne traktowanie", wsparcie, a nie opieka

Odpowiednie podejście do osób o odmiennych potrzebach w pracy to bardzo delikatna sprawa, nie tylko ze względu na ich samych, ale i cały zespół. Niekiedy trudno określić wyraźną granicę między działaniami wspierającymi a tym, co może być odebrane jako specjalne przywileje.

Aktywne zawodowo **osoby w spektrum autyzmu podkreślają, że nie chcą, by odmienność predestynowała ich do pełnienia w zespole roli osoby, którą trzeba otoczyć troską i szczególnymi względami.** Wręcz przeciwnie, zależy im na tym, by byli postrzegani przede wszystkim przez pryzmat swojej pracy i jej efektów, oraz by wymagania pracodawców wobec nich nie odbiegały od tych stawianych pozostałym pracownikom. Być może wynika to z późno przeprowadzonych diagnoz (w dorosłości) i wieloletniego przyzwyczajenia do faktu, że w wielu środowiskach pracy mówienie o wyjątkowych potrzebach czy wyłamywanie się ze standardów niekoniecznie jest mile widziane.

A przecież nie ulega wątpliwości, że trudności, z jakimi się spotykają osoby w spektrum autyzmu w pracy, powinny być uwzględniane przez pracodawców tak samo, jak indywidualne trudnościinnych pracowników.

3. Być kobietą, być kobietą… w spektrum

Różnica płci w kontekście spektrum autyzmu budzi liczne kontrowersje, szczególnie w obszarze funkcjonowania osób w miejscu pracy. Kobiety w spektrum autyzmu często pozostają **niezdiagnozowane lub diagnozowane są znacznie później niż mężczyźni,** co wynika z subtelniejszych objawów oraz naturalnych skłonności do maskowania pewnych trudności. W efekcie kobiety mogą doświadczać większych problemów w miejscu pracy.

Komentarz eksperta

Jakie znaczenie ma płeć w kontekście dorosłych w spektrum autyzmu?

Analizując dostępne materiały, można zauważyć, że istnieją różnice w postrzeganiu neuroatypowości u kobiet i mężczyzn. Badania wskazują, że kobiety i mężczyźni różnią się w zakresie zdolności poznawczych oraz funkcjonowania mózgu. Na przykład, kobiety często wykazują lepsze zdolności werbalne, podczas gdy mężczyźni mają przewagę w zadaniach wzrokowo-przestrzennych. Te różnice mogą wpływać na sposób, w jaki neuroatypowość manifestuje się u obu płci oraz jak jest postrzegana przez społeczeństwo.

W kontekście autyzmu, raport Porozumienia Autyzm-Polska z 2024 roku wskazuje na istnienie dwóch grup osób w spektrum o różnych cechach i potrzebach.

Chociaż raport nie precyzuje różnic między płciami, inne badania sugerują, że kobiety w spektrum autyzmu mogą być niedodiagnozowane ze względu na subtelniejsze objawy lub lepsze umiejętności maskowania trudności społecznych. Ponadto, społeczne oczekiwania wobec kobiet mogą wpływać na sposób postrzegania i interpretowania ich zachowań, co może prowadzić do opóźnień w diagnozie lub niewłaściwego rozpoznania.

Warto również zauważyć, że różnice w funkcjonowaniu poznawczym między kobietami a mężczyznami mogą wpływać na sposób, w jaki obie płcie doświadczają i radzą sobie z neuroatypowością. Na przykład, różnice w przetwarzaniu sensorycznym mogą prowadzić do odmiennych strategii adaptacyjnych. Zrozumienie tych różnic jest kluczowe dla opracowania skutecznych metod wsparcia i interwencji dostosowanych do indywidualnych potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn z neuroatypowością.

W kontekście rynku pracy, różnice w postrzeganiu neuroatypowości u kobiet i mężczyzn wynikają zarówno z biologicznych i poznawczych uwarunkowań, jak i z norm społeczno-kulturowych. Wpływa to na proces diagnozy, ścieżki kariery oraz dostępność wsparcia w miejscu pracy.

Badania wskazują, że kobiety z autyzmem, ADHD czy innymi formami neuroatypowości są częściej niedodiagnozowane lub diagnozowane później niż mężczyźni. *Jest to spowodowane m.in.:*

- *lepszymi zdolnościami kompensacyjnymi i maskowaniem objawów – kobiety mogą świadomie lub nieświadomie dostosowywać się do społecznych oczekiwań, co utrudnia identyfikację trudności,*
- *stereotypami diagnostycznymi – wiele testów diagnostycznych opiera się na męskich wzorcach neuroatypowości, co powoduje, że kobiety nie spełniają „typowych" kryteriów,*
- *społecznymi oczekiwaniami wobec kobiet – presja społeczna dotycząca umiejętności interpersonalnych i empatii może sprawiać, że objawy neuroatypowości są bagatelizowane.*

Jakie są konsekwencje tego zjawiska dla zatrudnienia?

Późna diagnoza lub jej brak skutkuje brakiem dostosowania środowiska pracy do potrzeb neuroatypowej osoby, kobiety mogą być oceniane jako „niekompetentne" lub „nadwrażliwe", zamiast jako osoby z odmiennym sposobem przetwarzania informacji.

Wysoki poziom stresu związany z ukrywaniem objawów (tzw. masking) może prowadzić do wypalenia zawodowego.

Neuroatypowe kobiety i mężczyźni napotykają inne rodzaje barier w miejscu pracy. Mężczyźni z neuroatypowością mogą być częściej postrzegani jako „ekscentryczni", ale w niektórych branżach – np. IT, matematyce, inżynierii – ich specyficzny styl myślenia może być traktowany jako atut.

Kobiety z neuroatypowością są bardziej narażone na negatywną ocenę, zwłaszcza w zawodach wymagających umiejętności społecznych (np. edukacja, HR, marketing). Badania wskazują, że kobiety z autyzmem częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin lub w zawodach poniżej swoich kompetencji, ponieważ trudności w dostosowaniu do neurotypowych standardów komunikacyjnych utrudniają im awans.



Większość polityk wspierających osoby neuroatypowe w miejscu pracy jest dostosowana do stereotypowego obrazu neuroatypowego mężczyzny. Oznacza to, że:

- *programy mentoringowe rzadko uwzględniają specyficzne potrzeby kobiet z neuroatypowością,*
- *dostosowania sensoryczne (np. ciche przestrzenie pracy, elastyczne godziny) są projektowane głównie z myślą o neuroatypowych mężczyznach,*
- *kobiety częściej pracują w branżach, gdzie wymaga się elastyczności i intensywnych interakcji społecznych, co może być dużym wyzwaniem dla osób neuroatypowych.*

Aby poprawić sytuację neuroatypowych kobiet na rynku pracy, warto wprowadzać:

- *lepszą diagnostykę i edukację – firmy powinny być świadome, że neuroatypowość manifestuje się inaczej u kobiet,*
- *indywidualne podejście do dostosowań – np. możliwość pracy w trybie hybrydowym, strukturalizowane obowiązki, szkolenia dla menedżerów,*
- *programy wsparcia zawodowego – mentoring, networking dla kobiet z neuroatypowością,*
- *kampanie społeczne – zwiększające świadomość różnic w funkcjonowaniu poznawczym między płciami.*

Różnice w postrzeganiu neuroatypowości u kobiet i mężczyzn w kontekście zatrudnienia wynikają zarówno z czynników biologicznych, jak i społecznych. Kobiety z neuroatypowością częściej pozostają niedodiagnozowane, co utrudnia im rozwój kariery i dostosowanie warunków pracy do ich potrzeb. Wiele miejsc pracy nie uwzględnia, że ich trudności mogą różnić się od tych, które napotykają neuroatypowi mężczyźni. Konieczne jest zatem wdrażanie bardziej inkluzywnych strategii, aby umożliwić wszystkim neuroatypowym osobom pełne uczestnictwo w życiu zawodowym.

dr hab. Anna Prokopiak prof. UMCS

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Pedagog specjalny, profesor uczelni, kierownik Katedry Psychopedagogiki Specjalnej Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, prezes zarządu Fundacji Alpha, fundacji pracującej na rzecz środowiska osób ze spektrum autyzmu oraz Fundacji Abecadło. Tu znajdziesz aktualne projekty badawcze pani profesor.



4. Stanowiska i profesje. Jaka praca dla osoby w spektrum?

Oczywiście nie istnieje jednoznaczna odpowiedź na to pytanie. Są różne stopnie funkcjonowania w spektrum autyzmu, zdarzają się przypadki całkowicie wykluczające zwykłą samodzielną codzienność, jak chodzenie do pracy czy wykonywanie określonych zadań. Ponadto podobnie jak u osób neurotypowych, wybór stanowiska pracy to kwestia indywidualnych predyspozycji i zdolności.

A zatem **nie jest tak, że część stanowisk „nie nadaje się" dla osób w spektrum autyzmu.** Niektóre role mogą wydawać się bardziej odpowiednie dla większości z nich – jak na przykład zawody z obszaru IT, prace naukowe i badawcze, ale ostatecznie to kwestia indywidualna. To, o co mogą zadbać osoby w spektrum, to rozpoznanie swoich największych trudności i szukanie takiego środowiska pracy, w którym nie będą stanowiły przeszkody, a być może nawet staną się walorem.

Komentarz eksperta

Jak wyglądała Twoja ścieżka kariery jako osoby w spektrum autyzmu?

Zawsze byłam osobą skrupulatną, analityczną i skupioną na szczegółach. W mojej głowie nieustannie trwała analiza – każda sytuacja, każde słowo, każda decyzja były rozkładane na czynniki pierwsze. Przez wiele lat uważałam to za cechę osobowościową, sposób funkcjonowania, który odróżniał mnie od innych. Dopiero diagnoza mojego syna sprawiła, że zaczęłam dostrzegać te same wzorce w sobie i zrozumiałam, że również jestem osobą w spektrum, co potwierdzili specjaliści.

Moja kariera zaczęła się od pracy jako plastyk-grafik. Byłam przekonana, że precyzja i dbałość o detale są zawsze największym atutem. Szybko jednak odkryłam, że branża artystyczna działa inaczej – milimetrowa różnica między literami, choć dla mnie kluczowa, nie miała znaczenia dla odbiorców. Równocześnie dostrzegłam inne wyzwania – wyjazdy integracyjne, nieformalne spotkania, sytuacje, w których czułam się zagubiona i wyobcowana, zmuszana do uśmiechu i prowadzenia „małych rozmówek", które dla mnie są nie do przejścia.

W tamtym czasie zrozumiałam, jak ogromne znaczenie ma komunikacja. *Zawsze dopytywałam, szukałam precyzyjnych odpowiedzi,*

potrzebowałam jasnych wytycznych. Niestety, ludzie nie zawsze lubią pytania – często wolą zostawiać sprawy w sferze domysłów, niedopowiedzeń, ukrytych znaczeń. Moje pytania nie wynikały z braku wiedzy czy kompetencji, ale z potrzeby zrozumienia i pewności, że idę we właściwym kierunku.

Dostrzeganie rzeczy, które inni pomijają, w końcu stało się moim atutem. Zaczęłam zauważać wzorce, przewidywać konsekwencje, dostrzegać

zagrożenia i szanse szybciej niż inni. I wtedy odkryłam, że bardziej niż praca grafika odpowiada mi zawód handlowca – rola, w której zadawanie pytań, analizowanie i precyzja działania były kluczowe. Była to decyzja, która całkowicie zmieniła moją karierę. Pozwoliła mi też rozwijać moją własną grupę artystyczną, z którą spełniałam się jako plastyk.

Od precyzji do skuteczności? Sztuka i pasja

Zawsze byłam osobą, która szuka rozwiązań i ulepsza procesy. Dla mojej grupy specjalistów stworzyłam np. specjalną bazę danych, którą samodzielnie przygotowałam, analizując ich rozmowy sprzedażowe. Uwzględniała ona wiele kluczowych czynników, które wpływały na wyniki, a jej wdrożenie doprowadziło do 150% realizacji planu. Stworzyłam też autorski system nagradzania, który w prosty sposób motywował zespół i podbijał wyniki.

W tym samym czasie rozwijałam moją własną grupę artystyczną, w której byli animatorzy, fotografowie, DJ-e i inni artyści. To była przestrzeń, w której mogłam się realizować w zupełnie inny sposób. Tu spełniałam się jako plastyk i artystka, ponieważ mogłam sobie pozwolić na spełnianie marzeń i tworzenie bez ograniczeń. Była to dla mnie równoległa ścieżka, która dawała mi wolność artystyczną i pozwalała zachować balans między światem biznesu a kreatywnością.

Atuty, nie ograniczenia

Dziś, oprócz pracy w biznesie, nadal działam jako artystka, organizując wernisaże malarstwa na całym świecie. Sztuka, tak jak analityka i precyzja w biznesie, to część mnie – pozwala mi wyrażać się w pełni i budować mosty między różnymi światami. Jestem pewna, że coraz więcej pracodawców zacznie dostrzegać, jak ogromną wartość mogą wnieść osoby takie jak ja, gdy da się im przestrzeń do rozwoju.

Osoby neuroatypowe mają niezwykłą zdolność analizy, koncentracji na celu,

systematycznego działania i dążenia do doskonałości. Potrafią patrzeć na biznes w nieszablonowy sposób, dostrzegać rozwiązania, których inni nie widzą, i wdrażać pomysły na poziomie 150%, zamiast jedynie spełniać minimalne oczekiwania.

Nie chcę, żeby mówienie o spektrum było ryzykiem zawodowym. Chcę, żeby było wartością. Bo osoba w spektrum, która ma przestrzeń do pracy na swoich warunkach, może osiągnąć więcej, gdyż patrzy szerzej.

***Piszę te słowa dla siebie, dla moich dzieci, dla wszystkich osób w spektrum, by wierzyły w siebie.** Ich umysł jest ich siłą, ich zdolność do widzenia rzeczy, których inni nie dostrzegają, jest darem. I jestem pewna, że coraz więcej pracodawców zacznie to dostrzegać.*

Moja historia pokazuje, że osoba w spektrum może być silnym atutem dla firmy, choć wymaga to od pracodawcy elastyczności i otwartości.



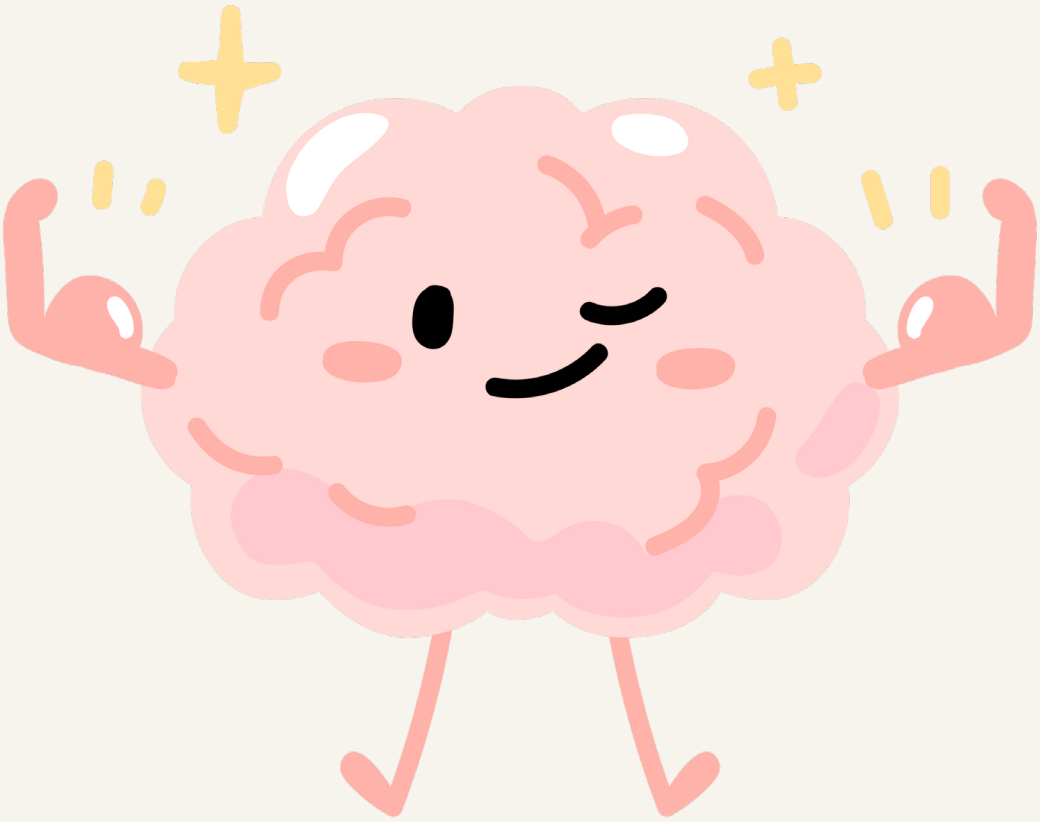
Katarzyna Jankowska

NetMove

Wulkan energii, który z pasją i profesjonalizmem łączy świat biznesu z kulturą. Jako Dyrektor ds. Rozwoju w Netmove realizuje ambitne projekty, wyznaczającnowe kierunki rozwoju i innowacji. Prywatnie – dyplomowana artystka, która z zaangażowaniem promuje polską kulturę na arenie międzynarodowej.

Część VI

Pracodawcy dla neuroatypowości. Dobre praktyki



Aplikuj.pl®

Na rynku istnieje wiele organizacji, które wdrożyły skuteczne programy wspierające neuroróżnorodność. Na przykład globalne korporacje technologiczne, takie jak SAP czy Microsoft, prowadzą specjalne programy rekrutacyjne skierowane do osób w spektrum autyzmu, wykorzystując ich unikalne zdolności w takich dziedzinach jak analiza danych czy programowanie.

W Polsce również zaczyna się dostrzegać potencjał takich działań – niektóre firmy współpracują z fundacjami, aby tworzyć przyjazne warunki pracy. Coraz częściej aktywnie wdrażają dobre praktyki bądź angażują się w inicjatywy zwiększające świadomość – poniżej znajdziesz kilka inspirujących przykładów.

Biznes z misją, czyli „Życie jest fajne"

Na warszawskiej Ochocie, przy ulicy Grójeckiej 68, znajduje się klubokawiarnia „Życie jest fajne", prowadzona przez Fundację Ergo Sum. To wyjątkowe miejsce, które zatrudnia dorosłe osoby w spektrum autyzmu, oferując im możliwość aktywizacji zawodowej i społecznej.



Źródło: *www.facebook.com/photo /?fbid=812870220951530&set=a.510619837843238*

Pracownicy wykonują różnorodne zadania, takie jak przygotowywanie posiłków, obsługa klientów i organizacja wydarzeń kulturalnych. Lokal dostosował przestrzeń do potrzeb osób w spektrum autyzmu – zadbał o odpowiednie oświetlenie i cichą muzykę w tle, by zminimalizować bodźce powodujące dyskomfort.

Klubokawiarnia stosuje indywidualne podejście do każdego pracownika, uwzględniając jego mocne strony i predyspozycje. Dzięki temu wspiera rozwój umiejętności społecznych

i zawodowych osób w spektrum autyzmu. Jednocześnie edukuje społeczeństwo i przełamuje stereotypy związane z autyzmem.

DXC Technology – program DXC Dandelion

DXC Technology to globalna firma technologiczna specjalizująca się w usługach IT i doradztwie cyfrowym. Od 2014 roku realizuje międzynarodowy program DXC Dandelion wspierający osoby neuroróżnorodne, głównie w branży IT. W styczniu 2023 roku program ten został wdrożony również w Polsce, a w jego ramach zatrudniono 12 osób w spektrum autyzmu. Firma koncentruje się tak na samym procesie wdrażania nowych pracowników, jak i na szkoleniach dla obecnych zespołów.

W ramach programu prowadzone są warsztaty dotyczące:

- percepcji i stylów komunikacji osób neuroróżnorodnych,
- efektywnej współpracy w zespole,
- budowania pewności siebie u osób w spektrum autyzmu,
- wyzwań związanych z przebodźcowaniem.

Do tej pory w szkoleniach mających na celu stworzenie przyjaznego środowiska pracy wzięło udział ponad 600 osób.

Procter & Gamble – program AsterIT

Procter & Gamble to międzynarodowy koncern zajmujący się produkcją artykułów konsumenckich, takich jak kosmetyki, środki czystości i produkty higieniczne. W 2020 roku polski oddział P&G wprowadził pilotażowy program zatrudnienia osób neuronietypowych. Firma dołączyła do programu AsterIT, w ramach którego pracownicy przeszli szkolenia na temat spektrum autyzmu i współpracy z osobami neuroatypowymi.



Źródło: https://i.pl/neuroroznorodnosc-atutem-w-procter-gamble-inkluzywnosc-to-szansa-dla-firmy-i-pracownikow/ar/c15-18528993

Dodatkowo w P&G wdrożono specjalne programy rekrutacyjne, takie jak:

- warsztaty rekrutacyjne dla osób neuroróżnorodnych, w ramach których kandydaci mieli okazję zaprezentować swoje umiejętności w praktycznych zadaniach,
- roczne staże dostosowane do specyficznych potrzeb osób w spektrum autyzmu,
- możliwość dalszego zatrudnienia na pełen etat po zakończeniu stażu.

Przykładem sukcesu tej inicjatywy jest historia Marty Ćmil, która po stażu w dziale IT otrzymała ofertę pracy jako modeler danych.

EY Polska – program „Neuroróżnorodność w EY Polska”

EY (Ernst & Young) to międzynarodowa firma doradcza i audytorska, zajmująca się m.in. doradztwem podatkowym, biznesowym i technologicznym. Inspiracją dla EY Polska do rozpoczęcia działań na rzecz neuroróżnorodności była wizyta specjalistów z amerykańskiego oddziału firmy. W 2021 roku rozpoczęto szeroko zakrojone szkolenia przygotowujące zespoły do pracy z osobami neuroatypowymi.

Efektem tych działań było:

- przeszkolenie zespołów w zakresie wdrażania osób neuroatypowych,
- zatrudnienie sześciu nowych pracowników w ramach dedykowanego programu,
- stworzenie Neurodiversity Center of Excellence, które wspiera neuroatypowe talenty w firmie.

Zwiększanie świadomości. KGHM: Kampania „Polska na Niebiesko”

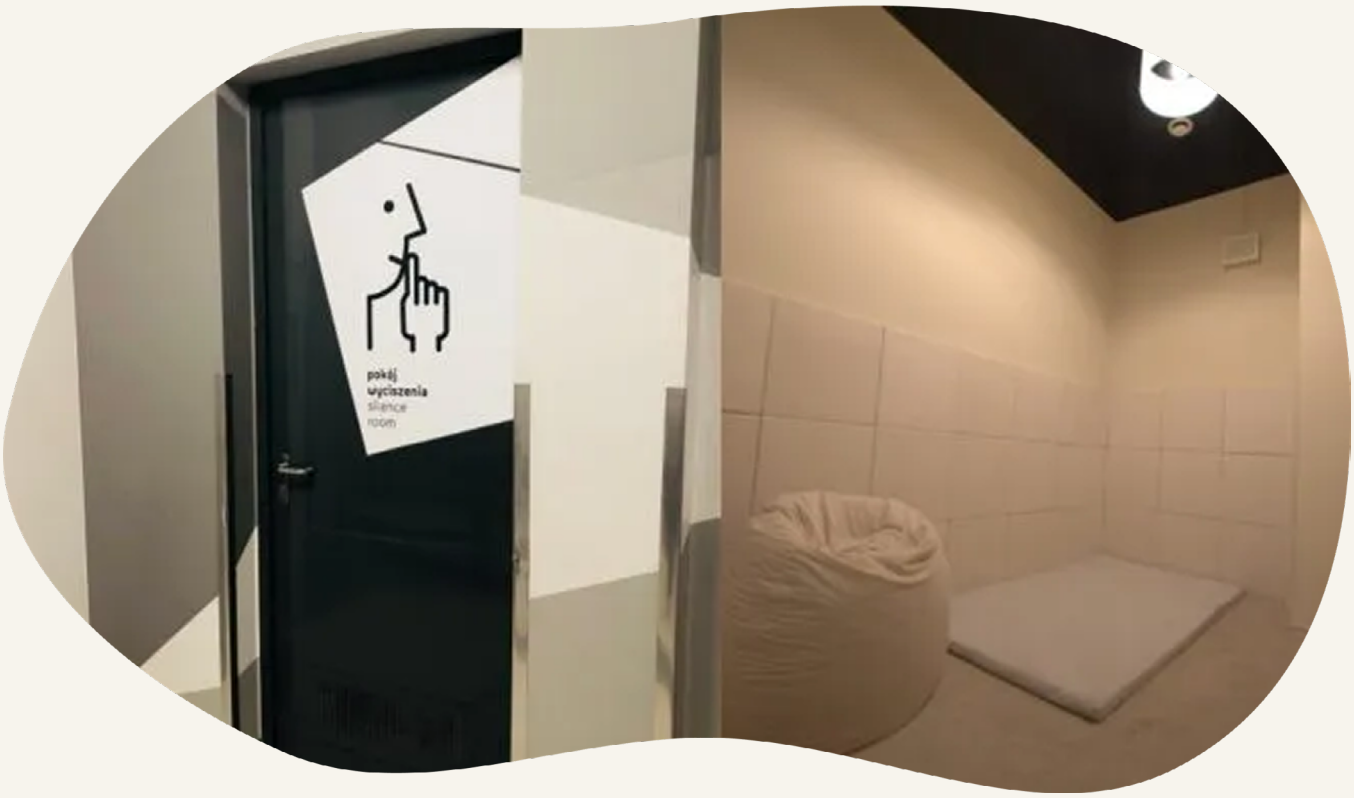
KGHM to jedna z największych firm wydobywczych i hutniczych w Polsce, specjalizująca się w produkcji miedzi i srebra. Angażuje się w działania zwiększające świadomość na temat neuroróżnorodności poprzez udział w kampanii „Polska na Niebiesko”, organizowanej przez Fundację JiM. Celem tej inicjatywy jest podnoszenie świadomości na temat autyzmu poprzez symboliczne podświetlanie budynków na niebiesko. W kampanii biorą udział m.in.:

- centrala KGHM,
- zakład Hydrotechniczny,
- szyby kopalniane i biurowce w różnych lokalizacjach.

Wydarzenie to wspiera budowanie świadomości społecznej i sprzyja otwartości na neuroatypowość w miejscu pracy.

Galeria Katowicka – pokój wyciszenia

Galeria Katowicka to jedno z największych centrów handlowych na Śląsku, oferujące przestrzeń handlową, gastronomiczną i usługową. W ramach działań wspierających osoby w spektrum autyzmu utworzono specjalny pokój wyciszenia. Jest to przestrzeń, w której osoby neuroatypowe mogą odpocząć od nadmiaru bodźców, co poprawia ich komfort przebywania w przestrzeni publicznej i może być inspiracją do wdrażania podobnych rozwiązań w biurach czy zakładach pracy.



Źródło: https://nowymarketing.pl/galeria-katowicka-tworzy-pokoj-wyciszenia-dla-osob-ze-spektrum-autyzmu/

Accenture Polska – program Neurodiversity@Accenture

Accenture to globalna firma konsultingowa specjalizująca się w strategii biznesowej, technologii i transformacji cyfrowej. W ramach swojej strategii na rzecz inkluzywności w polskim oddziale wdrożyła program Neurodiversity@Accenture.

Działania w ramach programu obejmują:

- dedykowane ścieżki rekrutacyjne dla osób neuroatypowych,
- szkolenia dla menedżerów i zespołów na temat różnorodności neurologicznej,
- tworzenie stanowisk pracy dostosowanych do potrzeb osób w spektrum autyzmu.

IBM Polska – inkluzywność w technologii

IBM to międzynarodowa firma technologiczna zajmująca się rozwiązaniami IT, sztuczną inteligencją i chmurą obliczeniową. Polska filia firmy wdraża rozwiązania wspierające neuroróżnorodność poprzez:

- stworzenie dedykowanych ról w zespołach IT dla osób w spektrum autyzmu,
- organizację warsztatów na temat skutecznej komunikacji i współpracy w zespołach z osobami neuroatypowymi,
- adaptację stanowisk pracy, np. poprzez możliwość pracy w cichych strefach biura.

Podsumowanie

W pracy nad tym raportem szybko przekonaliśmy się, jak złożonym tematem jest spektrum autyzmu w kontekście pracy zawodowej. Problemem nie jest wyjątkowość niektórych pracowników, ale bariery, które rynek pracy stawia przed osobami neuroatypowymi. Czas spojrzeć szerzej i dostrzec potencjał, który często pozostaje niewykorzystany. Osoby autystyczne mogą być niezwykle wartościowymi pracownikami – ich analityczne myślenie, precyzja, lojalność i innowacyjność to cechy, które mogą wzmacniać zespoły. A jednak – wciąż napotykają trudności w rekrutacji, adaptacji i codziennej współpracy.

Największą przeszkodą dla owocnej współpracy jest brak świadomości. Pracodawcy i współpracownicy często nie wiedzą, jak odbierać odmienność osoby w spektrum, co prowadzi do nieporozumień i niepotrzebnych ograniczeń. Tymczasem proste dostosowania, takie jak klarowna komunikacja, przewidywalne procedury czy elastyczność organizacyjna, pozwolą zespołom nie tylko dobrze funkcjonować, ale też wzajemnie korzystać ze swoich umiejętności.

Raport pokazał nam również, że inkluzywność nie jest tylko kwestią społecznej odpowiedzialności – to realny atut biznesowy. Firmy, które otwierają się na neuroatypowość, nie tylko przyciągają lojalnych pracowników, ale też zyskują przewagę konkurencyjną. Kluczowe więc nie jest więc oczekiwanie, że osoby w spektrum autyzmu się dopasują, ale gotowość do przystosowania środowiska pracy tak, by mogły one pracować w pełni swojej efektywności.

Załączniki

Pod linkiem znajdziesz dokument z załącznikami:

- lista organizacji i grup wsparcia dla osób w spektrum autyzmu oraz raportów,
- lista materiałów związanych z osobami dorosłymi w spektrum autyzmu.

Pobierz listę

Bibliografia i źródła

Krzysztof Kutwa, „Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych", Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2022.

https://jim.org/wp-content/uploads/2022/03/Droga-do-otwarcia-rynku-pracy-w-Polsce-dla-osob-autystycznych.pdf

Fundacja Prawo i Partnerstwo, działamy na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, Nauka na rzecz efektywnego wejścia na rynek pracy wykształconych autystów

https://autyscinarynkupracy.edu.pl/

Podręcznik Dobrych Praktyk „Wsparcie osób z autyzmem II", PFRON

https://www.pfron.org.pl/ftp/opracowania_UE/Wsparcie_osob_z_autyzmem_pilotaz/Podrecznik_Dobrych_Praktyk_ost.pdf

„Neuroróżnorodność w miejscu pracy" – artykuł na Bulldogjob

https://bulldogjob.pl/readme/neuroroznorodnosc-w-miejscu-pracy

„Pole minowe, czyli z autyzmem na rynku pracy" – artykuł na Niepelnosprawni.pl

https://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/920433

„Jak pracować z osobami w spektrum autyzmu?" – poradnik na RocketJobs.pl

https://rocketjobs.pl/blog/jak-pracowac-z-osobami-w-spektrum-autyzmu

„Ograniczenia i wyjątkowy potencjał, czyli osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku pracy" – artykuł CBT.pl

https://cbt.pl/poradnie/ograniczenia-i-wyjatkowy-potencjal-czyli-osoby-z-zaburzeniami-ze-spektrum-autyzmu-na-rynku-pracy/

Strona Procter & Gamble – inicjatywy na rzecz osób z niepełnosprawnościami

https://pl.pg.com/osoby-z-niepelnosprawnosciami/

„Neuroróżnorodność atutem – w Procter & Gamble inkluzywność to szansa dla firmy i pracowników!" – artykuł i.pl

https://i.pl/neuroroznorodnosc-atutem-w-procter-gamble-inkluzywnosc-to-szansa-dla-firmy-i-pracownikow/ar/c15-18528993

„Firmy dają przykład – zatrudniają osoby neuroróżnorodne i sobie to chwalą" – artykuł na PulsHR

https://www.pulshr.pl/rekrutacja/firmy-daja-przyklad-zatrudniaja-osoby-neuroroznorodne-i-sobie-to-chwala,97373.html

„Niebieski KGHM – firma wspiera osoby w spektrum autyzmu" – artykuł na PulsHR

https://www.pulshr.pl/csr/niebieski-khgm-pomaga-w-walce-z-autyzmem,72625.html

„Galeria Katowicka tworzy pokój wyciszenia dla osób ze spektrum autyzmu"

https://nowymarketing.pl/galeria-katowicka-tworzy-pokoj-wyciszenia-dla-osob-ze-spektrum-autyzmu/

„Neuroróżnorodni pracownicy zmieniają rynek pracy" – Business Insider Polska

https://businessinsider.com.pl/praca/neuroroznorodni-pracownicy-zmieniaja-rynek-pracy-procter-and-gamble-pokazuje-ze/ylmed9r

Przygotowanie i tekst: Patrycja Kosek
Grafika i skład: Marek Załuski

Aplikuj.pl®