

OSOBA ZE SPEKTRUM AUTYZMU NA RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Wśród osób z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo wyszczególnić również należy m.in. osoby ze spektrum autyzmu. Kluczową rolę w przygotowaniu do aktywności zawodowej odgrywają tu metody terapeutyczne (podobnie jak w przypadku osób z innymi niepełnosprawnościami), które powinny uposażać jednostkę ze spektrum autyzmu w gotowość do wykonywania pracy zawodowej. Jednocześnie podkreślić należy, iż wśród czynników warunkujących efektywność udzielanego wsparcia ważnym jest zrozumienie istoty problemów, jakie korelują ze zrozumieniem oczekiwań społeczeństwa. Tolerancja, akceptacja i zrozumienie stanowią bowiem pierwszy etap w budowaniu i podtrzymywaniu dobrych jakościowo relacji, które stanowią swoistego rodzaju „klucz do otwarcia drzwi”, za którymi stoi szansa rozwoju dla osoby ze spektrum autyzmu. Dzięki nim możliwe jest udzielanie przez specjalistę wydajnego wsparcia.

Obecnie odnotowujemy wzrost liczby osób ze zdiagnozowanym spektrum autyzmu. Specyfika i złożoność problemów, z jakimi zmagają się w codziennym funkcjonowaniu sprawiają, że autyzm uznano (na co wskazuje Organizacja Narodów Zjednoczonych) za jeden z najpoważniejszych problemów zdrowotnych współczesnego świata. „Wg badań ostatnich lat przeprowadzonych w różnych krajach, autyzm i całościowe zaburzenia rozwoju mogą stać się jedną z najczęstszych przyczyn niepełnosprawności u dzieci. Około 40 lat temu spektrum autyzmu diagnozowano zaledwie u 0,05% populacji, podczas gdy obecnie statystyki wykazują, że może być on diagnozowany u 1% populacji (<http://www.autyzm.wroclaw.pl/autyzm/autyzm/>). W Polsce brak jest dokładnych danych odnośnie liczby osób ze zdiagno-

zowanym spektrum autyzmu, bowiem zaburzenia te zaczęto diagnozować w latach osiemdziesiątych. Wyjaśnia to niewielką liczbę osób ze zdiagnozowanym autyzmem czy zespołem Aspergera powyżej 40. roku życia (Raport NIK, 2020, s. 6).

Dla osób z ASD (podobnie jak dla osób z innymi niepełnosprawnościami) oraz ich rodzin bardzo ważne jest wsparcie. Obecne oczekiwania w zakresie udzielanego wsparcia koncentrują się na opracowaniu takiego systemu pomocowego, który będzie spójny i skuteczny począwszy od etapu edukacji, a skończywszy na etapie aktywizacji zawodowej oraz możliwości prowadzenia samodzielnego życia. I tak, szczególny nacisk położyć należy na płynne przechodzenie do programu rehabilitacji zawodowej i społecznej po zakończonym etapie edukacji. W ramach nadmienionego programu rehabilitacji należy realizować indywidualne plany rehabilitacji, których celem jest umożliwienie m.in. wejścia na rynek pracy. Ograniczy to prawdopodobieństwo regresu czy utraty umiejętności wcześniej już zdobytych (tamże, s. 10). Jednocześnie elementem konstytutywnym dla skutecznego wsparcia osoby ze spektrum autyzmu jest pełna akceptacja jej specyficznego postrzegania i doświadczenia otaczającej rzeczywistości oraz uwrażliwienie otoczenia na odmienne możliwości i potrzeby w zakresie kontaktów międzyludzkich oraz komunikacji.

Celem niniejszego opracowania jest ukazanie sytuacji osób z ASD na rynku pracy, zaakcentowanie trudności i wyzwań, z jakimi zmagają się na drodze kariery zawodowej, począwszy od rekrutacji, a skończywszy na właściwym dostosowaniu stanowiska pracy. W niniejszym opracowaniu zajmę się więc problemem odnalezienia się osób z ASD na rynku pracy, zakładam bowiem, że rynek nadal nie jest przygotowany do przyjęcia osób ze spektrum i należy nadal edukować społeczeństwo w tym zakresie.

Praca zawodowa osób ze spektrum autyzmu

Poruszając zagadnienie aktywizacji zawodowej nie sposób pominąć znaczenia wartości, jakie są jej efektem. Wśród przytaczanych w literaturze przedmiotu korzyści wskazuje się, iż stanowi ona optymalną drogę umożliwiającą osobom z niepełnosprawnościami w miarę normalne życie. Aktywizacja ta powinna zatem być celem nadrzędnym prowadzonej rehabilitacji (Dyszal, 2006, s. 26). Ponadto dodać należy, iż „(...) praca zawodowa, oprócz zabezpieczenia finansowego i przynajmniej podstaw egzystencji, jest dla osób niepełnosprawnych formą integracji, sposobem na odzyskanie wiary w siebie i sukcesu w życiu osobistym. Stąd rehabilitacja zawodowa (poprzez pracę) powinna być jednym z głównych priorytetów w działaniach państwa na rzecz wsparcia subpopulacji osób niepełnosprawnych” (Politaj, 2008, s. 228).

Z danych zawartych w opublikowanym na początku 2022 r. raporcie *Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych* wynika, iż zaledwie 2% osób autystycznych w Polsce wykonuje pracę zarobkową. Jednocześnie nieco ponad 60% Polaków uważa, że osoby ze spektrum są w stanie pracować zawodowo. Podobne deklaracje odnoszą się do chęci zatrudnienia osób z ASD. Warto wskazać, iż aktywizacja zawodowa osób ze spektrum autyzmu niesie korzyści nie tylko w mikroskali, czyli dla samej jednostki oraz jej bliskich, ale również w skali makro, przyczyniając się do wzrostu PKB Polski średnio o 1,2%. Tym samym coroczny dodatkowy wpływ do budżetu państwa mógłby osiągnąć 12 mld złotych (Kutwa, 2022, s. 4).

Niepokojąco niski wskaźnik zatrudniania osób ze spektrum autyzmu jest informacją o konieczności wdrażania działań zaradczych, których realizacja dawać będzie szansę na samodzielność. Podkreślić należy fakt, że osoby ze spektrum autyzmu często posiadają wręcz unikatowe zdolności czy umiejętności, które przydatne mogą być w wielu zawodach. Kluczowym jest tu wdrażanie rozwiązań systemowych, począwszy od właściwego przygotowania i dostosowane stanowiska pracy, a skończywszy na realizacji szkoleń zawodowych będących odpowiedzią na zgłoszone i nierzadko specyficzne potrzeby osób z ASD (Stein-Szała, 2019, s. 50).

Warto zatem podjąć działania ukierunkowane na poprawę sytuacji osób ze spektrum autyzmu. Wśród nich wyliczyć można (<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/droga-do-otwarcia-ryнку-pracy-w-polsce-dla-osob-autystycznych/>):

- ujednoczenie systemu monitorującego diagnozy autyzmu,
- utworzenie bazy osób w spektrum autyzmu,
- rezygnację z wykluczającego z rynku pracy charakteru świadczenia pielęgnacyjnego,
- utworzenie regionalnych placówek wspierających osoby autystyczne m.in. w znalezieniu zatrudnienia,
- stworzenie systemu zachęt do zatrudnienia osób autystycznych w sektorze prywatnym.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę potencjalnych pracodawców na szeroki wachlarz korzyści płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, w tym w nawiązaniu do tematyki niniejszego opracowania, w szczególności osób ze spektrum autyzmu. Nierzadko potencjalni pracodawcy dopatrują się w zatrudnianiu osób z ASD licznych problemów, co wskazuje na zafałszowany obraz osób ze spektrum i brak wiedzy w tym zakresie. Jako główny czynnik zniechęcający często wskazywana jest dodatkowa kosztowność.

Interesujące badania w tym zakresie przeprowadzono w Australii. Zgromadzone dane opublikowano w raporcie *Postrzeżenie przez pracodawców kosztów i korzyści z zatrudniania osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu w otwartym zatrudnieniu w Australii*. W badaniach uczestniczyło 59 pracodawców zatrudniających dorosłe

osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, z czego w próbie badanej 19% pracowników z ASD było zatrudnionych w mikroorganizacjach (<5 pracowników), 23% z małych organizacji (5-19 pracowników), a 57% w średnich (20–199 pracowników) i dużych organizacjach (powyżej 200 pracowników). Pracownicy objęci badaniem byli głównie zatrudniani w sektorze: opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, handlu detalicznego, edukacji, szkoleń, usług gastronomicznych, mediów, administracji, produkcji, handlu nieruchomości oraz bezpieczeństwa (<https://stopbarierom.pl/aktualnosci/raport-z-badania-postrzeganie-przez-pracodawcow-kosztow-i-korzysci-z-zatrudniania-osob-z-zaburzeniami-ze-spektrum-autyzmu-w-otwartym-zatrudnieniu-w-australii/>).

Z danych zawartych w raporcie wynika, że zatrudnienie osób ze spektrum autyzmu miało swój pozytywny wpływ na innych pracowników (m.in. wzrost kreatywności myślenia, rozwój specyficznych umiejętności, dodatni wpływ na morale w miejscu pracy, promowanie kultury integracji). Ponadto pracownicy z ASD w opinii badanych pracodawców wykazywali większą dbałość o szczegóły, etykę i jakość pracy. Natomiast w grupie negatywnych konsekwencji wyliczono: potrzebę zwiększonego nadzoru nad pracownikiem, nieporozumienia oraz konflikty z innymi współpracownikami, większą schematyczność i ograniczone stosowanie się do instrukcji. W szczególności podkreślić należy, że żaden z pracodawców biorących udział w badaniu nie wskazał na spadek wydajności czy wzrost kosztochłonności dla pracodawcy (Scott i in., 2022).

Być może zachętą przyczyniającą się do wzrostu zatrudnienia odsetka osób z ASD byłby system wsparcia dla samego pracodawcy. Niestety znaczna część potencjalnych pracodawców nie ma świadomości o istniejących możliwościach w tym zakresie. Warto zatem nadmienić, iż pracodawca może liczyć na określone profity, których zakres/wysokość zależy oczywiście od orzeczenia o niepełnosprawności i wskazanym w nim stopniu niepełnosprawności. Wśród korzyści wymienić można: zwolnienie z wpłat na PFRON, możliwość zwrotu kosztów przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy, zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi z niepełnosprawnością w pracy czy dopłaty do wynagrodzeń – comiesięczne dofinansowanie do wypłaconej pensji pracownika z orzeczeniem (<http://niepelnosprawni.pl/ledge/x/526524>).

Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób ze spektrum autyzmu

We fragmencie tekstu przytoczonego powyżej wspomniano o dostosowywaniu stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, w tym z ASD. War-

to choćby pokrótce przedstawić zarys działań niezbędnych do realizacji na etapie optymalizacji miejsca pracy. Za punkt wyjścia przyjąć tu należy dostosowanie przestrzeni, gdzie praca będzie wykonywana. Przestrzeń powinna być optymalna dla poziomu funkcjonowania i możliwości danej osoby ze spektrum. W przypadku osób ze spektrum autyzmu pamiętać należy, iż część bodźców sensorycznych, na które nie zwrócilibyśmy uwagi, dla osób z ASD może być źródłem wyjątkowo uciążliwych doznań. Każde stanowisko pracy będzie inne, być może specyficzne, tak jak specyficzne jest funkcjonowanie poszczególnych osób z ASD.

I tak, jednym z najczęściej występujących czynników uciążliwych w miejscu pracy jest hałas. Jeśli pracownik jest nadwrażliwy na hałas, to rozwiązaniem będzie realizowanie obowiązków zawodowych w słuchawkach wytłumiających, a nawet stoperach, bliżej ściany lub (jeśli jest taka możliwość i potrzeba) w pomieszczeniu, gdzie liczba osób będzie ograniczona. W przypadku osób z nadwrażliwością na światło należy ograniczyć oświetlenie zarówno to bezpośrednie, jak i to odbiciowe (również od okien) oraz migotanie światła. W miejscach gdzie do oświetlenia stosuje się świetlówki, rozwiązaniem będą elektroniczne układy zapłonowe, co wyeliminuje migotanie światła i efekt stroboskopowy (Zawieska, 2014). Właściwie dobrane oświetlenie oraz kontrasty barw są sprawą bardzo indywidualną, dlatego warto o potrzebach w tym zakresie porozmawiać z pracownikiem bezpośrednio zainteresowanym tą kwestią (Ulewicz, Klimecka-Tatar, 2015).

Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z ASD to również dbałość o tzw. mikroklimat w środowisku pracy. Należy zwrócić tu uwagę na mogące występować u osób ze spektrum nieco inne cechy fizjologiczne ich organizmu, co np. determinuje występowanie określonych potrzeb m.in. względem temperatury otoczenia. Warto wówczas zadbać o utrzymywanie optymalnej dla osoby z ASD temperatury pomieszczenia (Wieczorek, Sadziak, 2017, s. 222–238). Ponadto ważna jest tu dbałość o ergonomię danego stanowiska pracy. A dodatkowo pracownika z ASD rozpoczynającego nową pracę należy (por. tłum. Frączak-Faure, 2008, s. 36–37):

- zapoznać z otaczającą go przestrzenią (miejsce pracy, łazienka, zaplecze socjalne, szafy), informując jednocześnie np. o zakazie przebywania w określonych miejscach,
- wskazać mu innego pracownika, u którego może szukać informacji, pomocy,
- wyjaśnić zasady pracy używając słów jednoznacznych, konkretnych, np. godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, przerwy, plan pracy, zasady rozliczania się z powierzonych zadań,
- wyjaśnić zasady funkcjonowania społecznego, np. każdy pracownik ma swoje naczynia, ekspres do kawy jest wspólny.

Dopasowanie zawodowe

Wśród cech przydatnych w pracy wyróżniających osoby ze spektrum autyzmu nadmienić warto pamięć do liczb czy faktów, co przydatne jest np. w księgowości. Osoby z ASD cechuje ponadto: skrupulatność, koncentracja na szczegółach, logiczne i obiektywne analizowanie powierzonych zadań, przestrzeganie procedur, szczerść wypowiedzi czy sprawność manualna, umiejętności techniczne na wysokim poziomie, wysoki poziom koncentracji przy zadaniach powtarzalnych, rutynowych czy bardzo dobre odnajdywanie się w zespołach, gdzie struktura i hierarchia oraz podział obowiązków jest jasny i klarowny (tamże, s. 38).

Osoby z ASD mają wiele zalet i umiejętności. Aby wykorzystać ich zasoby należy zadbać, by znalazły zatrudnienie w takim miejscu pracy i na takim stanowisku, gdzie ów potencjał będą mogły wykorzystać. Jednocześnie warto pamiętać, że każda praca może być tą odpowiednią dla osoby z ASD. W rzeczywistości wszystko zależy od indywidualnych możliwości i potrzeb danej jednostki. Osoba z ASD doskonale się sprawdzi wykonując m.in. czynności takie jak (<http://niepełnosprawni.pl/ledge/x/526524>):

- wprowadzanie danych do baz i ich uaktualnianie,
- edycja tekstów,
- prace badawcze,
- wypełnianie formularzy,
- kopiowanie, skanowanie, sortowanie, rozsyłanie informacji,
- inżynieria,
- obsługa poczty przychodzącej i wychodzącej,
- archiwizacja,
- praca w bibliotece,
- rachunkowość, księgowość,
- branża IT – zwłaszcza praca z oprogramowaniem,
- składanie, pakowanie, układanie, segregowanie i inne czynności powtarzalne w niezbyt szybkim tempie w procesie produkcyjnym.

Zasady rekrutacji przy zatrudnianiu osób ze spektrum autyzmu

Poruszając zagadnienia związane z pracą zawodową osób z ASD nie sposób pominąć kwestii rekrutacji. W pozyskiwaniu pracowników na wolne stanowiska pracy należy uwzględnić konieczność elastycznego podejścia do procedur rekrutacyjnych, otwartość na potrzeby i możliwości osób z niepełnosprawnościami. Nierzadko osobom ze spektrum autyzmu aktywnym na rynku pracy trudniej jest tę pracę pozy-

skać niż ją utrzymać. Często analiza procedur rekrutacyjnych w wielu przypadkach dowodzi, że sposób/zasady rekrutacji można łatwo zmodyfikować.

Za punkt wyjścia należy przyjąć opracowanie i opublikowanie samego ogłoszenia o rozpoczętej rekrutacji na dane stanowisko, bowiem w ogłoszeniach rekrutacyjnych treści często są nieprecyzyjne i mylące. Ponadto nie zawsze stawiane przed przyszłymi pracownikami wymogi są w rzeczywistości adekwatne do potrzeb pracy na danym stanowisku. Warto uwrażliwić pracodawców na kwestię wskazywania konkretnych kompetencji niezbędnych do pracy zawodowej.

Brak precyzji odnosi się również do kwestii samych formularzy rekrutacyjnych. Ponadto warto jest zadbać, by w formularzach tego typu wyodrębniono kwestię niepełnosprawności czy potrzebnych adaptacji na potencjalnym stanowisku pracy. Jest to przydatne zwłaszcza dla pracodawcy, który ma możliwość właściwego przygotowania się do rozmowy prowadzonej na dalszym etapie rekrutacji (zob. Frączak-Faure, s. 40–41). Interesującym rozwiązaniem na poziomie pozyskiwania pracownika (i nie tylko, o czym nadmieniono w dalszej części niniejszego opracowania) jest stosowanie zamiast komunikacji bezpośredniej elektronicznych form komunikowania się.

Rozmowa kwalifikacyjna może przysparzać sporo trudności osobie z ASD. I tu warto poruszyć aspekt komunikowania się z osobami ze spektrum autyzmu. Mowa jest elementem determinującym rozwój kontaktów międzyludzkich, wpływa na rozwój umiejętności społecznych. I tak, osoby z ASD mają gorsze umiejętności w zakresie śledzenia przebiegu rozmowy adekwatnie do otrzymywanych informacji zwrotnych. W przypadku osób ze spektrum regulowanie kontaktów społecznych za pośrednictwem bogactwa komunikacji niewerbalnej jest mocno ograniczone.

Ponadto trudności w obszarze komunikowania się u osób ze spektrum autyzmu odnoszą się do „wykorzystania kontaktu wzrokowego, gestów i słów, zmniejszonej częstotliwości komunikacji, braku lub ograniczenia spontaniczności w porozumiewaniu się, trudności w zakresie rozumienia mowy, trudności w zakresie inicjatywy i intencji komunikacyjnej” (<https://pomocautyzm.org/wyzwania-osob-z-autyzmem-w-obszarze-porozumiewania-sie-o-funkcjonalnosci-mowy-i-komunikacji/>).

Osoba z ASD w celu porozumiewania się może używać nietypowych środków (zamiast wskazania czy sięgnięcia po przedmiot ciągnie rękę osoby towarzyszącej w kierunku danego przedmiotu, który jest jej potrzebny). Ograniczenia w zakresie komunikacji ponadto mogą odnosić się do kierowania swoich komunikatów odpowiednio do partnera komunikacji, ograniczonego słownika. Przy dobrej znajomości gramatyki oraz poprawnej wymowie mogą się pojawić trudności pragmatycznego ich używania, naprzemiennego dialogu, powitań i pozdrowień, podtrzymywania i zmiany tematu rozmowy, pojawiania się echolalii. Nieprawidłowości dotyczyć również mogą ograniczonego repertuaru funkcji, w jakich dana osoba używa języka,

np. umiejętność udzielania odpowiedzi na zadawane pytania w danej dziedzinie przy braku zgłaszania podstawowych potrzeb (tamże). Jednocześnie warto dodać, iż u osób z ASD uwidacznia się tzw. brak intencji komunikacyjnej.

Warto zatem zastosować się do kilku prostych zasad komunikując się z osobą z ASD. Wśród nich wyliczyć można m.in. (<https://jim.org/jak-komunikowac-sie-z-osobami-z-asd-poradnik/>):

- posługiwanie się prostym językiem, gdzie przez prostotę języka należy rozumieć unikanie ironii, sarkazmu, aluzji czy zwrotów wieloznacznych/niedookreślonych, które mogą być dla osób z ASD niezrozumiałe np. zdanie „Jan zakopał skarb wraz z żoną i teściową”. Przytoczony przykład niemal z automatu nasuwa nam możliwość dwojakiej interpretacji – czy chodzi o wspólnie wykonywaną czynność, jaką jest zakopywanie skarbu, czy może Jan sam ów skarb zakopywał przy okazji zakopując żonę i teściową. W odniesieniu do dość licznych dowcipów odnośnie żon czy teściowych pokuszenie się o możliwość wyboru drugiej interpretacji (dla żartu) nie wydaje się dla osób bez zdiagnozowanego ASD być czymś niemożliwym,

- jasne, klarowne i precyzyjne formułowanie oczekiwań. Przyczyn zakłóceń w poprawnym komunikowaniu się jest wiele. Mogą one wynikać z różnego poziomu zdolności komunikacyjnych u pracowników, niedopasowania formy przekazu, a także różnic kulturowych i znajomości języków obcych bądź niepełnosprawności (<https://www.rp.pl/praca/art9571381-kompetencje-jak-mowic-by-nas-dobrze-rozumieli-i-chcieli-sluchac>). Komunikat typu „chciałbym, żeby to zadanie było szybko i dobrze wykonane” nie należy do precyzyjnych. Co tak naprawdę znaczy dobrze lub szybko?...

- zwracanie uwagi na otoczenie, czyli redukcja napływu nadmiaru bodźców, które utrudniają możliwość skupienia uwagi,

- koncentrowanie się na komunikatach werbalnych. Jak wspomniano już powyżej, gesty dla osoby z ASD mogą być szyfrem trudnym do odczytania. Osoby ze spektrum nie zawsze w sposób właściwy odczytują emocje towarzysza rozmowy. Ponadto mają trudności z wyodrębnianiem bodźców istotnych, jakie przesyła im najbliższe otoczenie społeczne. Dlatego też zachowania innych dla osób z ASD mogą być niezauważalne,

- weryfikowanie poziomu zrozumienia – aby uniknąć wątpliwości i nieporozumień warto poprosić naszego rozmówcę o powtórzenie,

- koncentrowanie się na temacie rozmowy, bowiem stosowanie porównań, dygresji czy wielowątkowości może ograniczać poziom zrozumienia, o którym pisano powyżej,

- cierpliwość i wyrozumiałość – okazywane zniecierpliwienie, poganianie rozmówcy w tym przypadku (i nie tylko) może zniechęcić osobę z ASD do jej kontynuowania, a nawet doprowadzić do wycofania się z prowadzonego dialogu.

W rozmowie z osobą ze spektrum autyzmu może występować również echolalia (powtarzanie słów usłyszanych przed chwilą lub w przeszłości), które dla współrozmówcy mogą być dużym zaskoczeniem. I tu również należy pamiętać o cierpliwości i wyrozumiałości,

– zaakceptowanie i zrozumienie dla niewłaściwego stosowania zaimków osobowych, gdzie „ja” = „on/ona”.

Alternatywą dla wspomnianej powyżej rozmowy kwalifikacyjnej mogą być testy. Aby zweryfikować rzeczywiste umiejętności nowo zatrudnianego pracownika, może wprowadzić również tzw. okres próbny zatrudnienia. Warto dodać, iż ogółem osoby z niepełnosprawnościami uzyskują dużo lepsze wyniki przeprowadzonego testu, jeśli dysponują na jego wykonanie nieco większą ilością czasu. Zapewne potencjalni pracownicy sami o możliwość wydłużenia czasu nie poproszą. Jednak pracodawca może sam taką opcję zaproponować. Należy pamiętać także, by przygotowując testy unikać pytań z możliwością wielokrotnego wyboru czy skalami np. od 1 do 5. Testy tego typu wymagają specyficznego sposobu myślenia, który może przysparzać trudności. Lepiej stosować jest zasadę: konkretne, krótkie pytanie i konkretna odpowiedź (zob. Frączak-Faure, 2008, s. 46).

Rozwiązania technologiczne wspierające integrację

Obecnie zaobserwować można stopniowy wzrost zainteresowania zastosowaniem rozwiązań technologicznych wspierających integrację w obszarze środowiska pracy. Coraz częściej stosowanym rozwiązaniem jest wykorzystywanie elektronicznych form komunikacji, takich jak komunikatory, chaty czy chatboty. Z kolei wykorzystywanie elektronicznych systemów monitorujących poziom stresu i ułatwiających jego kontrolowanie, choć mieści się w sferze marzeń, to stanowi krok ku tworzeniu środowiska pracy w myśl koncepcji *smart workplace*. Dzięki takim rozwiązaniom możliwe jest ograniczenie znacznej ilości czynników rozpraszających, które generują poziom wydajności pracy. Jest to rozwiązanie podnoszące komfort pracy zarówno osób z ASD, jak ich współpracowników (Tomczak, 2019).

W literaturze dostępna jest coraz większa liczba opracowań wskazujących na możliwości wdrażania rozwiązań technologicznych sprzyjających integracji w środowisku pracy osób ze spektrum autyzmu. Poniższa tabela (tab. 1) zawiera wykaz kilku takich propozycji.

Tabela 1. Propozycje rozwiązań technologicznych ułatwiających osobom z ASD integrację w środowisku pracy

Charakter bariery/ ograniczenia	Proponowane rozwiązanie	Rezultat
trudności w obszarze komunikacji i relacji interpersonalnych	szersze wykorzystywanie elektronicznych form komunikowania się niewymagających kontaktu bezpośredniego i werbalnego (np. poczta elektroniczna, komunikatory, chaty, fora dyskusyjne, chatboty)	usprawnienie procesu komunikacji
trudności w kontrolowaniu stresu i emocji	pomiar poziomu stresu za pomocą czujników rezystancji skóry, tętna i temperatury ciała oraz bieżące informowanie o jego wzroście przez dedykowaną aplikację na urządzenia mobilne	usprawnienie radzenia sobie ze stresem, ograniczenie sytuacji konfliktowych
nadwrażliwość sensoryczna	pomiar poziomu stresu, zintegrowany z siecią czujników i kontrolerów dynamicznie dostosowujących parametry otoczenia, takie jak m.in. temperatura, wilgotność, poziom hałasu, intensywność zapachu, poziom nasłonecznienia	ograniczenie czynników uciążliwych, rozpraszających i obniżających komfort oraz wydajność pracy

Źródło: Tomczak, 2019, s. 49.

Jak wynika z opisu zawartego w powyższej tabeli dobrym rozwiązaniem może być zastąpienie komunikacji „face to face” elektronicznymi formami komunikowania się. Wśród nich wymienić można m.in.: pocztę elektroniczną, komunikatory, chaty, fora dyskusyjne czy chatboty (Berdowska, 2018, s. 93–112). Taka forma komunikacji pozbawiona jest konieczności interpretowania komunikatów niewerbalnych. Innym interesującym udogodnieniem są systemy monitorujące poziom stresu, które przesyłają informacje o poziomie stresu na smartfona. Sprzyja to ich przeciwdziałaniu. Z kolei tworzenie stanowisk pracy w oparciu o koncepcję smart place, czyli pokrycie siecią czujników stanowiska pracy, umożliwi redukcję czynników utrudniających funkcjonowanie osób z ASD. Tym samym zwiększeniu ulegnie poczucie komfortu pracy dla wszystkich pracowników, co powinno mieć swoje przełożenie na poziom ich wydajności (Tomczak, 2019, s. 50).

Podsumowanie

Obserwacja zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy uwidacznia wzrost pozytywnych tendencji w kierunku otwartości na zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnościami, w tym z ASD. Jednocześnie poziom koncentrowania się na umiejętnościach komunikacyjnych i społecznych jest nadal bardzo wysoki, przysyłając przygotowanie w zakresie merytorycznym potencjalnych kandydatów. W przypadku osób ze spektrum autyzmu należy pamiętać, że nawet liczne i najlepsze kursy nie zmieniają człowieka z ASD w człowieka, który ASD już nie ma. Kluczowym jest tu uposażenie potencjalnych pracodawców w wiedzę na temat spektrum autyzmu, co sprzyjać powinno zwiększeniu szans na zatrudnienie. Jeśli jednocześnie pogłębianiu wiedzy towarzyszyć będzie zmiana mentalności oraz otwarcie na nowe metody organizacji pracy, to wzrost wskaźnika zatrudniania osób z ASD powinien zyskać na dynamice. Omówione w zarysie w powyższym tekście zagadnienia nie wyczerpują całości tematu. Być może stanowić jednak będą asumpt do pogłębionej refleksji.

Bibliografia

- Berdowska A. (2018). *Wspomaganie procesu rekrutacji pracowników za pomocą chat botów – analiza wybranych rozwiązań*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5, s. 93–112.
- Dyszal A. (2006). *Pozwólcie nam pracować*. „Przegląd”, nr 11, s. 26.
- Frączak-Faure O. (2008). *Zatrudnianie osób z Zespołem Aspergera. Praktyczny poradnik*. Warszawa: Wyd. Fraszka Edukacyjna.
- Kutwa K. (2022). *Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych*. Warszawa: Wyd. Polski Instytut Ekonomiczny.
- Politaj A. (2008). *Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w świetle wyników badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w latach 2000–2007*. W: M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki*. Warszawa: Wyd. Cedetu.
- Stein-Szała K. (2019). *Osoby ze spektrum autyzmu w drodze ku dorosłości na podstawie działań i doświadczeń Stowarzyszenia Pomocy Osobom Autystycznym Dalej Razem*. „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, nr III/(32).
- Tomczak M. (2019). *Osoby ze spektrum zaburzeń autystycznych w cyfrowym środowisku pracy – przegląd rozwiązań technologicznych wspierających integrację*. „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, nr 52(2).

- Ulewicz R., Klimecka-Tatar D., Mazur M., Nieciejewska M. (2015). *Wybrane aspekty zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*. Częstochowa: Wyd. Oficyna Wydawnicza SMJiP.
- Wieczorek M., Sadziak A. (2017). *Physical activity in children with autism spectrum disorders*. „Journal of Education, Health and Sport”, nr 7(2), s. 222–228.
- Zawieska W. (2014). *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach*. Warszawa: Wyd. CIOP-BIP.

Netografia

- Gajda M. (2017). *Integracja* [http://niepelnosprawni.pl/ledge/x/5265241/2017\(141\)](http://niepelnosprawni.pl/ledge/x/5265241/2017(141)), s. 26-29, (data dostępu: 31.09.2022).
- Scott M. i in. *Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia*. „PLOS ONE”, nr 12(5): e0177607, <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0177607> (data dostępu: 19.09.2022).
- Autyzm. Wystarczy zrozumieć. Jak komunikować się z osobami z ASD*. <https://jim.org/jak-komunikowac-sie-z-osobami-z-asd-poradnik/> (data dostępu: 26.10.2022).
- <https://stopbarierom.pl/aktualnosci/raport-z-badania-postrzezenie-przez-pracodawcow-kosztow-i-korzysci-z-zatrudniania-osob-z-zaburzeniami-ze-spektrum-autyzmu-w-otwartym-zatrudnieniu-w-australii/> (data dostępu: 31.09.2022).
- <http://niepelnosprawni.pl/ledge/x/526524> (data dostępu: 28.10.2022).
- <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy> (data dostępu: 19.10.2022).
- <http://www.autyzm.wroclaw.pl/autyzm/autyzm/> (data dostępu: 20.10.2022).
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/droga-do-otwarcia-ryнку-pracy-w-polsce-dla-osob-autystycznych/> (data dostępu: 02.11.2022).
- <https://pomocautyzm.org/wyzwania-osob-z-autyzmem-w-obszarze-porozumiewania-sie-o-funkcjonalnosci-mowy-i-komunikacji/> (data dostępu: 29.11.2022).

Inne

- Raport NIK (2020). *Wsparcie osób z autyzmem i zespołem Aspergera w przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania*. Delegatura w Kielcach, Warszawa, s. 6, 10.

Streszczenie

Współczesny rynek pracy nie tylko w Polsce, ale i na całym świecie ulega stałym przeobrażeniom. Zachodzące w tym zakresie transformacje zależą od wielu czynników. Jednym z nich, prócz zmian demograficznych, są zmiany w stosunku do aktywności zawodowej osób z różnymi niepełnosprawnościami, w tym ze spektrum autyzmu. Wyłaniające się tendencje nakreślają proces pozytywnie zachodzących zmian.

I tak, w ostatnich dziesięciu latach daje się zauważyć wzrost wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, który 2019 roku w porównaniu z rokiem 2018 uległ zwiększeniu o 0,6 pkt. proc. do poziomu 26,8%. Ponadto wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazują, że w 2019 roku w porównaniu z rokiem poprzednim współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym wzrósł o 0,5 pkt. proc., co stanowi wzrost o 2,9 pkt. proc. w stosunku do roku 2015 (<https://niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy>).

Słowa kluczowe: spektrum autyzmu, rynek pracy, praca zawodowa, dostosowania

A person on the autism spectrum in the labor market

Summary

Nowadays, labor markets, not only in Poland but also around the world, are undergoing constant transformation. The transitions taking place in this regard depend on many factors. In addition to demographic changes, one of them is changes in the attitudes toward labor force participation of people with various disabilities, including those on the autism spectrum. The emerging trends outline a process of positive changes.

In the last ten years, an increase in the employment rates of people with disabilities can be observed as in 2019 compared to 2018, they increased by 0.6 percentage points to 26.8%. Furthermore, the results of the Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL, meaning Labor Force Survey) showed that the labor force participation rate of working-age people with disabilities increased by 0.5 percentage points in 2019 compared to the previous year, being an increase of 2.9 percentage points compared to 2015 (<https://niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy>).

Keywords: autism spectrum, labor market, professional work, adjustments