



**Małe Wielkie  
Zmiany**

---

# PRZEWODNIK I DOBRE PRAKTYKI WDRAŻANIA INNOWACJI SPOŁECZNEJ „ASPI-RACJĘ MAMY W PRACY”

---

Innowacja społeczna „aspi-RACJĘ mamy w pracy”

2018  
FUNDACJA LINKA  
Poznań

*Innowacja społeczna „aspi-RACJĘ mamy w pracy” tworzona i testowana jest w ramach projektu grantowego „Małe Wielkie Zmiany”, wdrażanego w ramach IV Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (Działanie 4.1: Innowacje społeczne), na zlecenie Ministerstwa Rozwoju, współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.*

*Poznań, 2018*



## Spis treści

Wstęp .....	3
Opis innowacji „aspi-RACJĘ mamy w pracy” .....	7
Zastosowanie filmów .....	9
Zastosowanie fiszek .....	16
Co może zyskać organizacja, zatrudniając osobę z ZA.....	20
Strona formalna zatrudnienia .....	23
Jak to robią inni? - opisy dobrych praktyk wśród innych pracodawców .....	25
Scenariusze szkoleń z wdrażania narzędzi w przedsiębiorstwie .....	29



## Wstęp

**Prof. Tony Attwood, który jest** psychologiem klinicznym specjalizującym się w zaburzeniach ze spektrum autyzmu od 1975 roku twierdzi, że nie ma takiej pracy, której nie mogłaby podjąć osoba z Zespołem Aspergera.

*„Poznałem kilka tysięcy dorosłych ludzi z ZA wybierających rozmaite profesje: od listonosza pracującego na pół etatu po właściciela i głównego dyrektora odnoszącej sukcesy firmy międzynarodowej. Lista zawodów obejmuje takie dziedziny jak: nauczanie, polityka, lotnictwo, inżynieria i psychologia; znam elektryków, mechaników czy strażników leśnych z ZA. Osoby z zespołem Aspergera posiadają pewne wyjątkowe, cechy, jednak doświadczają też szczególnych trudności. Dopiero zaczynamy poznawać odpowiedź na pytanie, dlaczego niektórzy ludzie dotknięci tym zaburzeniem nie znajdują zatrudnienia odpowiedniego do ich umiejętności i kwalifikacji. Zaczynamy też opracowywać strategie mające pomóc im w znalezieniu i utrzymaniu produktywnej i przynoszącej zadowolenie pracy [...]”*

Poniżej w tabelach przedstawione są **najlepsze cechy pracownika** z ZA i **możliwe problemy**, jakie może mieć. Warto przeanalizować zawartość tych tabel w celu zapoznania się z ogólną charakterystyką tego zespołu i przygotowaniem się do współpracy z osobą z ZA.

Wytrwałość  
Niezawodność  
Perfekcjonizm  
Umiejętność wykrywania błędów  
Uzdolnienia techniczne  
Poczucie sprawiedliwości społecznej i uczciwości  
Dokładność  
Zwracanie uwagi na szczegóły  
Logiczność  
Sumienność  
Rozwiązywanie problemów w oryginalny sposób  
Uczciwość  
Dobre wykonywanie rutynowych i jasnych oczekiwań

Trudności z pracą w grupie  
Problemy z kierowaniem podwładnymi  
Problemy z percepcją sensoryczną  
Trudności z terminowością i rozkładem zajęć w pracy  
Nieumiejętne radzenie sobie ze stresem  
Nierealistyczne oczekiwania co do swojej kariery zawodowej  
Nieumiejętność dopasowania pracy do swoich kwalifikacji (zazwyczaj poniżej)  
Nieumiejętne radzenie sobie ze zmianą  
Trudności z przyjmowaniem porad (mogą być postrzegane jako krytyka)  
Problemy z dbałością o siebie i o higienę osobistą  
Problem z dopasowaniem się do grupy (łatwowierność, podatność na żarty)  
Problem z proszeniem o pomoc  
Trudności w organizacji i planowaniu  
Nieumiejętne rozwiązywanie konfliktów (skłonność do obwiniania innych)  
Niskie umiejętności interpersonalne

Dane z raportu „Możliwości zawodowe osób z zespołem Aspergera na rynku pracy” (Klaudia Rosińska, APS im. Marii Grzegorzewskiej, 2014/2015) mówią, że 44% osób z Zespołem Aspergera (dalej: osoby z ZA) nie ma zatrudnienia, z czego 22% osób nigdy nie udało się pracy podjąć – jest to grupa bardzo narażona na wykluczenie zawodowe.

W w/w raporcie osoby z ZA wskazują, że najważniejsze jest, by pracodawca wyznaczył jasne reguły pracy – 68% i konkretne zadania – 60%. Na trzecim miejscu jest zapłata za pracę – 36%. Kolejne odpowiedzi to warunki lokalowe (24%) i nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami (18%). Ogólne wnioski z badania są takie, że osoby z ZA wolą pracować samodzielnie, nie zależy im na nawiązywaniu kontaktów, od pracodawców oczekują konkretnych zasad i zadań – jest to potrzebne, żeby dobrze wykonywać pracę.

Z kolei raport „Sytuacja dzieci z zespołem Aspergera w Polsce” (Polskie Towarzystwo Zespołu Aspergera, 2014, 153 OB) potwierdza powyższe dane i pokazuje największe bariery osób z ZA, trudności:

- w nawiązywaniu kontaktów społecznych – 86,93%
- w kontynuowaniu rozpoczętych działań – 73%
- z akceptowaniem zmian – 64,7%.

Tymczasem osoby z zespołem Aspergera posiadają szereg pozytywnych cech, które wpływają na ich rozwój zawodowy. Są to np. wytrwałość w rozwiązywaniu problemów, zainteresowanie nauką oraz niekiedy bardzo wysoka inteligencja. Jednak te cechy przesłaniają się przez twierdzenie, że „zespół Aspergera to autyzm z normalną inteligencją”. Pracodawcy boją się zatrudniać takie osoby (za: K. Rosińska j/w).

Również niemieckie firmy zatrudniające osoby z ZA, przeprowadziły badania efektywności, które pokazują, że posiadanie w strukturach tych osób realnie przekłada się na wzrost zysków. Polskie firmy nie są jeszcze gotowe na rozwiązania w zakresie zatrudniania osób z zespołem Aspergera.

Brakuje profesjonalnego wsparcia w zakresie przygotowania w obszarach:

- współpracy z pozostałymi pracownikami (organizacja zadań wspólnych, komunikacja z osobami z ZA),
- lokalu (np. mapki, stałe miejsce, minimalizacja zmian),
- organizacji pracy (ustalenie reguł, delegowanie i kontrola zadań).

Ryzyko, jakiego upatrują pracodawcy w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, blokuje podejmowanie decyzji o wcielaniu w struktury firm osób z ZA. Pracodawcy boją się kosztów, jakie mogą ponieść (błędy popełniane przez osoby z ZA, konflikty, nieumiejętność dotarcia do pracownika, nieumiejętne delegowanie zadań), nie widzą natomiast korzyści, jakie mogą osiągnąć (merytoryka osób z ZA, dofinansowania do zatrudnienia).

„Zatrudnianie osób z autyzmem lub zespołem Aspergera jest zjawiskiem stosunkowo nowym w Polsce. Z tego względu trzeba kierować wiele informacji zarówno do pracodawców, jak też podejmować wiele działań wobec osób z autyzmem. Warto jest tworzyć warunki jak najbardziej sprzyjające zatrudnianiu osób z autyzmem na chronionym i otwartym rynku pracy. Jednak istotne jest również, by równolegle przygotowywać młode osoby z autyzmem do przyszłej pracy” - Maria Wroniszewska, Specjalista ds. potrzeb dorosłych osób z autyzmem z Fundacji SYNAPSIS.

## Opis innowacji „aspi-RACJĘ mamy w pracy”

**Użytkownikami bezpośrednimi** innowacji są pracodawcy (filmy i fiszki) zainteresowani dostosowaniem miejsc pracy do potrzeb osób z zespołem Aspergera.

**Użytkownikami pośrednimi** są organizacje pozarządowe wspierające osoby z zespołem Aspergera w procesie aktywizacji zawodowej, instytucje rynku pracy, instytucje pomocy i integracji społecznej poszukujące nowych rozwiązań z obszaru integracji zawodowej osób z ZA.

**Interesariusze:** Użytkownikami mogą być również doradcy zawodowi, psychologowie, coachowie, pracujący z pracodawcami, pracownicy działów HR/ personalnych, pracownicy w firmach zatrudniających osoby z ZA.

Proponowane narzędzia mają wpłynąć na zwiększenie efektywności zarządzania pracą osób z ZA, przez co zmniejszy się opór i strach przed zatrudnianiem osób z ZA.

Innowacyjność dotyczy formy proponowanych narzędzi. Dostępnych jest niewiele publikacji w zakresie wspierania pracodawców w zatrudnianiu osób z zespołem Aspergera. Te, które są dostępne, są wysokiej jakości, jednak są obszerne i czasami mało praktyczne w zastosowaniu. Opracowane narzędzia, są łatwe i szybkie do zastosowania, nie wymagające wczytywania się w wielostronicowe rozdziały. Dzisiejszy przedsiębiorca ceni swój czas, oczekuje szybkich i efektywnych rozwiązań, do których może wrócić w dowolnym momencie. Dlatego uważamy, że film (mamy obecnie społeczeństwo obrazkowe), wspierany krótkimi „przypominajkami” w postaci fiszek są odpowiedzią na te potrzeby.

### Korzyści dla użytkowników:

- narzędzie dostosowane do potrzeb, uwzględniające deficyty osób z ZA
- narzędzie, które można w prosty i szybki sposób przywołać i użytkować bez zapoznawania się z wielostronicowymi opracowaniami
- możliwość wybrania dla siebie najczęściej używanych reakcji

### Narzędzia:

#### Filmy instruktażowe

6 filmów, które prezentują potencjalną, trudną sytuację oraz kilka możliwych scenariuszy w zakresie jej rozwiązania:

1. **„Ja na rozmowie kwalifikacyjnej”** - przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, zadawanie odpowiednich pytań
2. **„Moje stanowisko pracy”** - dzień rozpoczęcia pracy – dostosowanie miejsca pracy
3. **„Moje nowe zadania”** - przekazanie zakresu zadań
4. **„Ja i zespół”** - zapoznanie z zespołem pozostałych pracowników.
5. **„Ja i moje zadania”** - błędnie wykonane zadania – informacja zwrotna.
6. **„Ja i klient”** - trudna sytuacja z klientem

#### Fiszki

20 fiszek, zawierających krótkie informacje nt. możliwych zachowań w sytuacji trudnej, będące szybką podpowiedzią w zakresie sytuacji trudnej z udziałem osoby z Zespołem Aspergera. Dostępne będą do wydruku.

## Zastosowanie filmów

W ramach projektu zostało opracowanych 6 filmów instruktażowych, prezentujących potencjalną, trudną sytuację. Dostępne są następujące filmy, obrazujące sytuacje charakterystyczne dla pracownika:

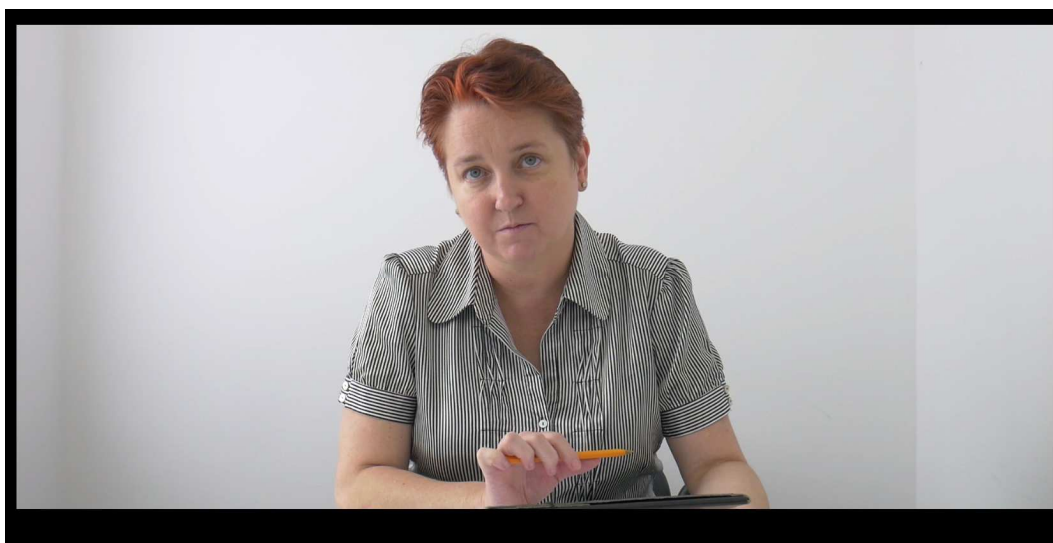
1. **„Ja na rozmowie kwalifikacyjnej”** - przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, zadawanie odpowiednich pytań
2. **„Moje stanowisko pracy”** - dzień rozpoczęcia pracy – dostosowanie miejsca pracy
3. **„Moje nowe zadania”** - przekazanie zakresu zadań
4. **„Ja i zespół”** - zapoznanie z zespołem pozostałych pracowników.
5. **„Ja i moje zadania”** - błędnie wykonane zadania – informacja zwrotna.
6. **„Ja i klient”** - trudna sytuacja z klientem

Użytkownicy modelu mogą zapoznać się z filmami przed rozpoczęciem każdego z procesów, typowych dla zatrudnienia pracownika. Każdy film jest zrealizowany w następujący sposób:

- sytuacja nieprawidłowa
- opis błędów
- opis możliwych konsekwencji
- sugestia prawidłowego zachowania

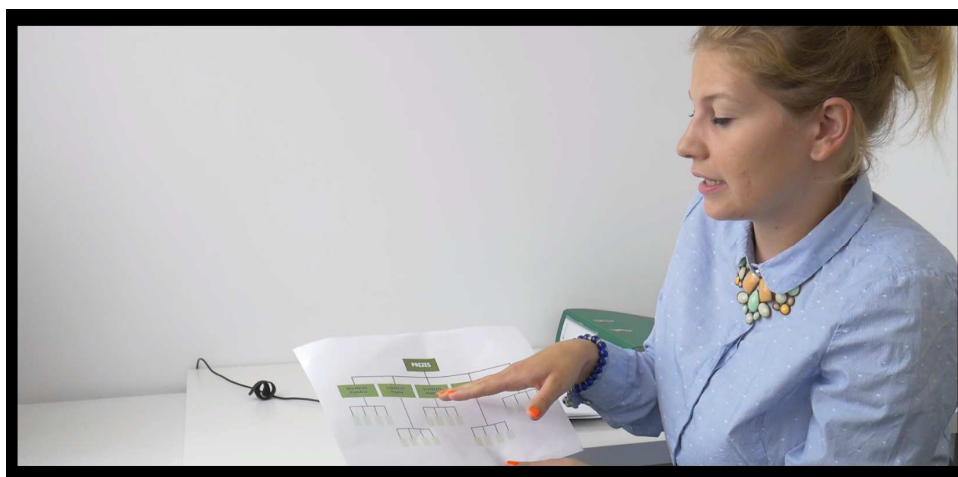
Każdy film przedstawia inną sytuację, jaka może wydarzyć się w firmie.

## REKRUTACJA



Zadawaj konkretne pytania, np.  
o doświadczenia z CV, o szkołę, o kwalifikacje itp.  
Im lepiej doprecyzujesz pytania,  
tym lepszą uzyskasz odpowiedź.

## PRZYGOTOWANIE MIEJSCA PRACY



Pamiętaj, że każda osoba z Zespołem Aspergera może zachować się zupełnie inaczej w tej samej sytuacji. Prezentowane zachowania to tylko przykłady, które mają zwrócić uwagę pracodawców i współpracowników na to, że sytuacja jest wyjątkowa i wymaga innego przygotowania niż w przypadku standardowej procedury zatrudnienia pracownika. Znajdź czas, przygotuj miejsce pracy, przemyśl jakich zasobów potrzebujesz.

## OKREŚLENIE ZADAŃ

Jakie błędy zostały popełnione?

- brak precyzji
- brak czasu
- chaos
- brak terminu wykonania
- brak narzędzi do wykonania zadania

Jakie konsekwencje mogą wywołać wymienione błędy?

- zadanie może nie zostać wykonane
- zadanie może zostać wykonane z błędami
- termin nie będzie dotrzymany
- zagubienie, dezorientacja, brak osadzenia we własnych obowiązkach

## ZAPOZNANIE Z ZESPOŁEM



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Małe Wielkie Zmiany**

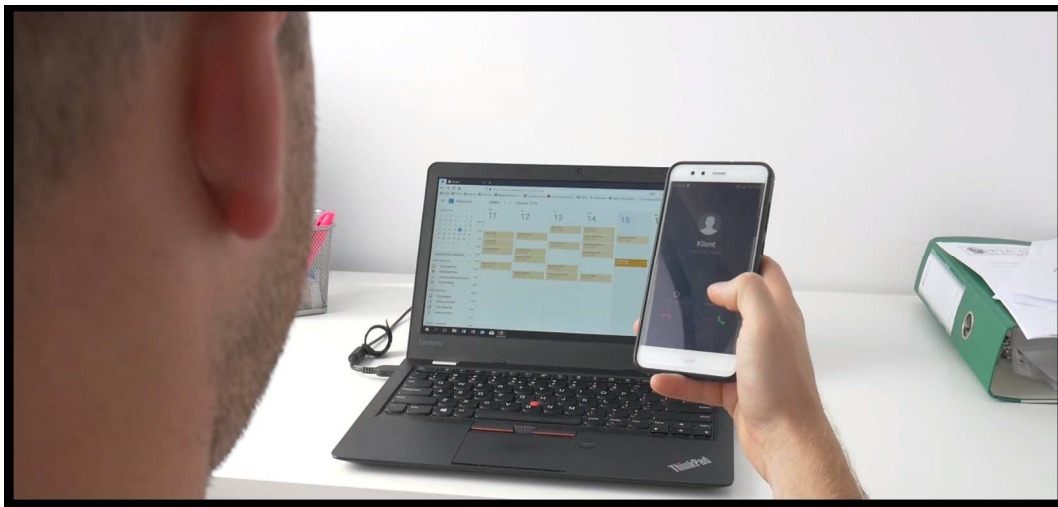
**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



## INFORMACJA ZWROTNA



## TRUDNE SYTUACJE Z KLIENTAMI



Zapoznanie się z treściami filmów pozwoli na przygotowanie odpowiednich reakcji i zapobieganie trudnym sytuacjom. Jednorazowe obejrzenie filmu powinno wystarczyć, by zapamiętać prezentowane zagadnienia. Filmy są krótkie, zaplanowane w taki sposób by przekazać informacje w przyjazny i przystępny sposób.

Uzupełnieniem filmów są fiszki, które w bardzo szybki sposób przypominają treści z filmów.

## Zastosowanie fiszek

W ramach projektu zostało opracowanych 20 fiszek, zawierających krótkie informacje nt. możliwych zachowań w sytuacji trudnej, będące szybką podpowiedzią w zakresie sytuacji trudnej z udziałem osoby z Zespołem Aspergera.

Fiszki opracowane zostały przy uwzględnieniu najważniejszych informacji w kontekście pracy osób z Zespołem Aspergera. Wybrano te obszary, które są ważne nie tylko w tym przypadku lecz również z każdym innym pracownikiem. Są to:

<b>ROZMOWA KWALIFIKACYJNA</b>	<b>STANOWISKO PRACY</b>	<b>SPOSÓB WYZNACZANIA ZADAŃ</b>	<b>RODZAJE ZADAŃ</b>
<b>KONTAKTY MIĘDZYLUDZKIE</b>	<b>MOCNE STRONY ASPERGERA</b>	<b>SŁABE STRONY ASPERGERA</b>	<b>NAJLEPSZE STANOWISKA PRACY DLA ASPERGERA</b>
<b>ZESPÓŁ ASPERGERA</b>	<b>PROBLEMY ASPERGERA W PRACY</b>	<b>SPOSÓB PRZEKAZYWANIA ZŁYCH INFORMACJI</b>	<b>SPOTKANIA PRACOWNICZE</b>
<b>OCENA PRACY ASPERGERA</b>	<b>RODZAJE ADAPTACJI DLA ASPERGERA W PRACY</b>	<b>SPOSÓB PRZEJAWIANIA SIĘ REKACJI STRESOWEJ</b>	<b>SYTUACJE STRESUJĄCE</b>
<b>ABC PRACODAWCY W KONTAKCIE Z ASPERGEREM</b>	<b>KONTAKT Z KLIENTEM</b>	<b>PRZEDSTAWIENIE OSOBY Z ASPERGEREM</b>	<b>SPOSOBY TESTOWANIA ASPERGERA</b>

Przykłady:

## ROZMOWA KWALIFIKACYJNA



- zaproponuj przyjsie na rozmowę z osobą towarzyszącą
- wytypuj 1 osobę do przeprowadzenia rozmowy
- zadawaj proste, precyzyjne pytania
- unikaj pytań hipotetycznych i abstrakcyjnych typu co by Pani/Pan zrobił
- pamiętaj, że może mieć problem z dostosowaniem siły głosu
- daj kandydatowi czas na odpowiedź, nie poganiaj

## KONTAKTY MIĘDZYLUDZKIE



- dosłownie odczytuje przerośne wypowiedzi
- może potrzebować wsparcia, cierpliwości, towarzystwa
- może nie rozumieć sygnałów niewerbalnych, myśli, uczuć innych
- może nie znać hierarchii społecznej
- rozumie proste, bezpośrednie, precyzyjne komunikaty
- może mieć problem w relacjach z innymi osobami tym bardziej w grupie
- może nie wychodzić z inicjatywą

## SPOSÓB PRZEKAZYWANIA ZŁYCH INFORMACJI



- na bieżąco
- bezpośrednio od pracodawcy lub przełożonego
- adekwatny, konstruktywny i spójny
- jasno i taktownie
- nie podnosząc głosu
- propozycja wsparcia w rozwiązaniu problemu

## SPOSÓB PRZEJAWIANIA SIĘ REKACJI STRESOWEJ



- nieuwaga
- wycofanie
- wzmożona aktywność
- agresywność lub przeciwstawiające się zachowania
- irytacja
- natręctwa



## PRZEDSTAWIENIE OSOBY Z ASPEREGREM



- menadżer za zgodą poinformuje zespół współpracujący z nim o niepełnosprawności i wynikających z niej specyficznych zachowań
- może zechcieć osobiście poinformować zespół ustnie albo pisemnie, np. wysyłając e-maila

## SYTUACJE STRESUJĄCE



- niejasne instrukcje
- uczucie utraty kontroli
- trudne do zaakceptowania zachowania
- stosowanie idiomów przez znajomych
- integracja w grupie
- nieporządek
- wielomówstwo
- poklepywanie po ramieniu
- dużo bodźców świetlnych i dźwiękowych



## Co może zyskać organizacja, zatrudniając osobę z ZA

Kilka korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby z Zespołem Aspergera:

1. Pracodawca, który zatrudnia osobą z Zespołem Aspergera na pewno zyskuje **pracownika z potencjałem** oraz umiejętnościami w zakresie czynności, które wymagają m.in. dokładności, precyzji i sumienności – takie które innym mogą wydać się nudne oraz powtarzalne.
2. Związane z zatrudnieniem osoby z Zespołem Aspergera „**porządki**” polegające na przystosowaniu miejsca pracy, ustaleniu reguł, struktury i komunikacji może przynieść **pozytywny efekt dla wszystkich** w firmie.
3. Eksperti z rynków zagranicznych (np. Kanady) na bazie swoich doświadczeń wskazują, iż na stanowiskach pracy zajmowanych przez osoby z Zespołem Aspergera, **występuje niska rotacja**. Jest to realne źródło oszczędności i efektywności finansowej dla firmy. Koszty zmiany personelu są bardzo wysokie, każda zmiana wprowadza chaos, pracodawca traci cenny czas na poszukiwanie nowych pracowników.

Ułatwieniem dla pracodawców może być klasyfikacja stworzona przez dr Temple Grandin, która jest wysokofunkcjonującą osobą z Zespołem Aspergera, popularyzującą wiedzę o tym zaburzeniu (jest doktorem zootechniki, profesorem na Colorado State University, autorką bestsellerów, konsultantem ds. przemysłu mięsnego). Przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osoby z Zespołem Aspergera trzeba mieć świadomość, że każda z tych osób funkcjonuje w inny sposób. Należy uwzględnić fakt, iż osoba z zespołem Aspergera musi kompensować małe umiejętności społeczne poprzez rozwój w wyspecjalizowanym obszarze w takim stopniu by inni chcieli wykorzystać jej umiejętności, nawet pomimo małych zdolności społecznych.

Deficyty bądź też szczególne zdolności sprawiają, że lepiej radzą sobie na niektórych stanowiskach i ważne jest by uwzględnić wszystkie możliwe obszary. Pomagają w tym 4 tablice, opracowane przez dr Grandin.

## TABLICA 1

### Nieodpowiednie zawody dla dobrze funkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera. Zawody w wysokim stopniu obciążające pamięć krótkoterminową

- Kasjer – szybkie wydawanie reszty zbytnio obciąża pamięć krótkoterminową
- Kucharz w barze szybkiej obsługi – musi realizować wiele zamówień i gotować wiele różnych potraw w tym samym czasie.
- Kelnerka – szczególnie trudne w przypadku obsługiwanie wielu stołów
- Krupier – musi zwracać uwagę na zbyt wiele rzeczy
- Dyspozytor taxi – musi zwracać uwagę na zbyt wiele rzeczy
- Stenotypista – trudne z uwagi na problemy z przetwarzaniem informacji słuchowej
- Sprzedawca biletów lotniczych – kontaktuje się z rozłoszczonymi ludźmi w przypadku odwołania lotu.
- Makler – całkowicie niemożliwe
- Kontroler lotów – przeładowanie informacyjne i stres
- Recepcjonista i telefonista – problemy przy przeładowaniu centrali telefonicznej i zbyt wielu wezwaniach

## TABLICA 2

### Odpowiednie zawody dla osób z wyobraźnią przestrzenną:

- Programowanie komputerowe - obszerna dziedzina z wieloma miejscami pracy
- Praca rysownika – rysunek techniczny i grafika komputerowa, kreślarstwo
- Reklama – reklama i skład graficzny, również jako freelancer (pracownik nieetatowy)
- Fotografia – klasyczna i filmowanie kamerą również jako freelancer
- Projektowanie wyposażenia – dotyczy wielu gałęzi przemysłu
- Treser lub technik weterynaryjny – treser psów, konsultant problemów z zachowaniem zwierząt
- Mechanik samochodowy – umie zwizualizować działanie całego samochodu
- Naprawa sprzętu komputerowego – umie zwizualizować problemy w komputerze i sieci
- Naprawa małych urządzeń i kosiarek
- Rzemieślnik różnego typu – snycerz, jubiler, ceramik i in.
- Technik laboratoryjny – konstruuje i modyfikuje wyspecjalizowany sprzęt laboratoryjny
- Projektant stron www – również jako freelancer
- Zawody budowlane – stolarz lub ślusarz, wykorzystują zdolności przestrzenne (nieodpowiednie dla osób mających problemy z motoryką i koordynacją)
- Projektant gier komputerowych i animacji komputerowych – również jako freelancer
- Nadzór techniczny budynków – dokładność i precyzja, umiejętność wyszukiwania błędów
- Nadzór techniczny fabryki – naprawa i konserwacja wyposażenia fabrycznego

### TABLICA 3

#### Zawody odpowiednie dla osób ze słabą wyobraźnią przestrzenną, ze zdolnościami w obszarze matematyki, muzyki lub faktów:

- Księgowość - możliwość wielu specjalizacji
- Bibliotekoznawstwo – precyzja, powtarzalność, spokój
- Programowanie komputerowe mniej wizualnego typu – również jako freelancer
- Inżynieria – elektryczna, elektroniczna i chemiczna inżynieria
- Dziennikarz – bardzo dokładna znajomość faktów, również jako freelancer
- Korektor – precyzja, powtarzalność, spokój, również jako freelancer
- Taksówkarz – pamięć, zna lokalizację każdej ulicy
- Magazynier – nadzoruje towary przechowywane w magazynie
- Stroiciel fortepianów i innych muzycznych instrumentów - również jako freelancer
- Technik laboratoryjny – nadzór wyposażenia laboratoryjnego
- Pracownik banku - dokładność, mniejsze obciążenie pamięci krótkoterminowej niż w przypadku kasjera szybko wydającego resztę
- Nadzór nad dokumentacją – dokładność, logika, zna miejsce przechowywania dokumentów
- Statystyk – praca w wielu różnych obszarach, np. badania, urzędy statystyczne, kontrola jakości
- Fizyk lub matematyk – praca naukowa

### TABLICA 4

#### Zawody dla osób z autyzmem z małymi umiejętnościami werbalnymi:

- Odkładanie na półce książek w bibliotece – umiejętność zapamiętania obowiązującego systemu katalogowego, precyzja, dokładność
- Składanie produktów z części – szczególnie w przypadku cichego otoczenia.
- Punkt ksero – obsługa maszyn – powtarzalne czynności
- Sprzątanie – precyzja, dokładność
- Układanie produktów na półkach – precyzja, dokładność, powtarzalność
- Punkt recyklingu – precyzja, dokładność, powtarzalność
- Dom towarowy – załadowywanie ciężarówek, układanie pudełek.
- Ogrodnictwo, opieka nad roślinami – koszenie trawników i prace ogrodnicze, podlewanie roślin
- Wprowadzanie danych – precyzja, dokładność, powtarzalność, niewłaściwa praca dla osób z problemami z małą motoryką

## Strona formalna zatrudnienia

### **Przygotowanie miejsca pracy**

Osoby z Zespołem Aspergera znajdują zatrudnienie zarówno na rynku pracy chronionej jak i rynku otwartym. Przygotowanie stanowiska pracy wymaga dokładnej znajomości rodzaju i nasilenia zaburzeń występujących u konkretnej osoby oraz zrozumienia ze strony współpracowników. Należy uwzględnić na przykład takie aspekty jak:

- dostosowanie przestrzeni do poziomu funkcjonowania i możliwości pracownika
- praca w słuchawkach wytłumiających lub bliżej ściany, gdzie nie ma echa - jeśli dekoncentrują go hałas i rozmowy
- miejsce pracy z dala od okien, ciągów komunikacyjnych i innych stanowisk (jeśli to możliwe samodzielnie w pomieszczeniu) - jeśli przeszkadza mu ruch, obecność innych osób
- montaż rolet lub innego zaciemnienia - jeśli jest nadwrażliwy na światło dzienne

Zróznicowanie i nasilenie zaburzeń u osób z Zespołem Aspergera jest bardzo duże, dlatego stworzenie miejsca dostosowanego do każdego jest mało prawdopodobne. Stanowisko powinno być indywidualnie dopasowane do konkretnego pracownika. Warto pamiętać, że osoby z ZA zazwyczaj dobrze wiedzą, jakie bodźce zakłócają ich funkcjonowanie i mówią o nich wprost, jeśli się o nie zapyta.

### **Inne ważne aspekty:**

Należy również pamiętać o prawidłowym wdrożeniu i przygotowaniu do pracy pracownika. Przykłady zaprezentowane są w filmach oraz na fiszkach, opracowanych w ramach niniejszego projektu:

- zapoznanie pracownika z miejscem pracy – firmą, budynkiem, biurem (np. miejsce pracy, kuchnia, łazienka, gabinet szefa, miejsca, gdzie może przebywać, a gdzie to jest zabronione itp.),
- oznaczenie wizualne konkretnych pomieszczeń, (np. plan budynku)
- wyjaśnienie zasad pracy (plan pracy, przerwy, zasady specyficzne dla firmy itp.),

- wyjaśnienie reguł społecznych, które innym wydają się oczywiste (np. pukanie do drzwi, mówienie „na ty”, „na pan/pani”),
- wskazanie osoby/osób, u której/ których może szukać informacji, pomocy i wsparcia w różnych zakresach swoich zadań,
- dostosowanie sposobu komunikacji - posługiwanie się słowami konkretnymi, jednoznacznymi, niepozwalającym na interpretacje i niedomówienia.

### **Aspekt finansowy**

Zachętą do zatrudniania osób z Zespołem Aspergera mogą być różnego rodzaju korzyści finansowe. Ich uzyskanie jest zależne od posiadania przez te osoby orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym.:

- dopłaty do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych – comiesięczne dofinansowanie do wypłaconej pensji za pełen etat pracownika z orzeczeniem wynosi maksymalnie:
  - 1800 zł – gdy pracownik ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności,
  - 1125 zł – przy umiarkowanym stopniu
  - 450 zł – przy stopniu lekkim
  - + 600 zł - jeśli zaś u pracownika orzeczono tzw. schorzenie specjalne, czyli np. autyzm
- zwolnienie z wpłat na PFRON,
- możliwość zwrotu kosztów przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej
- refundacja kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych
- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi z niepełnosprawnością w pracy,

### **Gdzie szukać pracownika z Zespołem Aspergera?**

Poszukując do pracy osobę z Zespołem Aspergera, warto zwrócić się o pomoc do organizacji pozarządowej, która zajmuje się przygotowaniem zawodowym takich osób i udziela wsparcia pracodawcom na każdym etapie zatrudnienia.

## Jak to robią inni? - opisy dobrych praktyk wśród innych pracodawców



Zasadą założycieli firmy ULTRA Testing jest:

**“każda osoba może mieć ukryty talent - tylko trzeba chcieć go dostrzec, nie pozwolić by zaburzenia czy niepełnosprawność nam go przestłoniły”**

Postępując zgodnie z tą zasadą, właściciele firmy zwrócili uwagę na to, że osoby z autyzmem często mają ponadprzeciętne zdolności związane z rozpoznawaniem wzorców i logicznym wnioskowaniem. Wobec tego zostali przez firmę zatrudnieni jako TESTERZY.

W ULTRA Testing stworzono pracownikom z Zespołem Aspergera, warunki dopasowane do ich potrzeb. Ograniczone zostały potencjalnie stresogenne czynniki społeczne. Pierwszym udogodnieniem było na przykład to, że rozmowy kwalifikacyjne odbywały się przez Skype. Zmieniono również sposób komunikacji z pracownikami, stało się to poprzez precyzyjnie formułowane instrukcje i polecenia, określanie struktury organizacji. Dostosowano również otoczenie, które nie “atakuję” (np. dźwiękami czy kolorami) nadwrażliwych sensorycznie osób Zespołem Aspergera.

Firma ULTRA Testing oparła swoją przewagę konkurencyjną o umiejętności pracowników z Zespołem Aspergera, podkreślając jakość wykonywanej przez nich pracy.



ULTRA Testing, to nie jedyna firma zatrudniająca TESTERÓW z zespołem Aspergera czy ze spektrum autyzmu. Znacznie większymi firmami, jeśli chodzi o skalę zatrudnienia są również korporacja SAP (jako partner firmy Specialisterne), niemiecki AUTICON czy belgijski Passwerk.



Według Fundacji SYNAPSIS tylko 1-2 % osób z ASD znajduje zatrudnienie. Wśród organizacji, które zatrudniają osoby z Zespołem Aspergera są głównie organizacje pozarządowe, jak na przykład „Europejska Fundacja Aktywizacji Społecznej EFAS”, która realizuje projekt asperIT. Celem przedsięwzięcia jest stworzenie programu rekrutacji i szkoleń dla osób z Zespołem Aspergera i Wysokofunkcjonującym Autyzmem. Poprzez innowacyjne metody fundacja chce pomóc tym osobom wykorzystać swój potencjał na rynku IT.



Inne polskie przykłady pracodawców to:



“Dalej Razem” z Zielonej Góry zajmuje się m.in. poligrafią i rękodzielnictwem. Stowarzyszenie tworzy również pomoce terapeutyczne. Powstają one na podstawie pomysłów podopiecznych organizacji, ich przyjaciół, terapeutów i nauczycieli. W sklepie internetowym można znaleźć kolekcję nowatorskich materiałów.



Spółdzielnia Socjalna FURIA – prowadzi sklep internetowy w którym oferuje produkty, tworzone przez pracowników spółdzielni – głównie osoby z Zespołem Aspergera. Są to m.in. torby, poduszki, maskotki i inne robione na zamówienie. Spółdzielnia świadczy również usługi haftowania komputerowego oraz projektowania graficznego.



Celami działalności statutowej Fundacji FIONA są integracja, aktywizacja oraz przeciwdziałanie wykluczeniu osób niepełnosprawnych, osób w spektrum autyzmu i innych wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem z życia społecznego. Działania skupiają się na szeroko rozumianym wsparciu osób w spektrum, w szczególności młodzieży i dorosłych, ich rodzin oraz najbliższego otoczenia. Fundacja jest również aktywnie zaangażowana w proces kształtowania właściwego obrazu spektrum w przestrzeni społecznej.

## **SCENARIUSZ SZKOLENIA DLA KADRY MANAGERSKIEJ**

### **1. Czym jest Zespół Aspergera?**

- a. Na czym polega zaburzenie - podstawy
- b. Jakie są najczęstsze (typowe) zachowania osób z Zespołem Aspergera
- c. Mocne strony osób z Zespołem Aspergera
- d. Problemy w pracy z Zespołem Aspergera
- e. Najczęstsze zawody dla ZA
- f. Dobre praktyki w firmach
- g. Co może wydarzyć się podczas współpracy z osobą z Zespołem Aspergera

### **2. Rekrutacja i selekcja osób z Zespołem Aspergera**

- a. Sformułowanie ogłoszenia
- b. Określenie oczekiwań i wymagań
- c. Rozmowa rekrutacyjna (telefoniczna, Skype, osobista)
- d. Sposoby formułowania pytań
- e. Przykłady zadań do rozwiązania podczas procesu rekrutacji i selekcji
- f. Sposoby interpretowania odpowiedzi
- g. Badanie potencjału

### **3. Stworzenie stanowiska pracy dla osoby z Zespołem Aspergera**

- a. Zagadnienia formalne
- b. Zagadnienia księgowo
- c. Przygotowanie miejsca zgodnie z ograniczeniami pracownika
- d. Przygotowanie zespołu osób współpracujących

### **4. Pierwszy dzień w pracy**

- a. Zapoznanie z miejscem pracy:
  - i. Miejsce pracy
  - ii. Struktura zatrudnienia
  - iii. Regulaminy i zasady obowiązujące w firmie
- b. Poznanie współpracowników
- c. Opiekun merytoryczny/ organizacyjny

## 5. Komunikacja z osobą z Zespołem Aspergera

- a. Przekazywanie poleceń
- b. Stawianie celów do realizacji
- c. Formułowanie informacji zwrotnej
- d. Ustalanie terminów realizacji zadań
- e. Egzekwowanie zadań

## 6. Radzenie sobie w sytuacjach trudnych

- a. Zadania niedostosowane do umiejętności pracownika
- b. Przekazywanie informacji o błędach w pracy
- c. Trudne sytuacje z klientem/ współpracownikami



## **SCENARIUSZ SZKOLENIA DLA WSPÓŁPRACOWNIKÓW**

### **1. Czym jest Zespół Aspergera?**

- a. Na czym polega zaburzenie - podstawy
- b. Jakie są najczęstsze (typowe) zachowania osób z Zespołem Aspergera
- c. Mocne strony osób z Zespołem Aspergera
- d. Problemy w pracy z Zespołem Aspergera
- e. Najczęstsze zawody dla ZA
- f. Dobre praktyki w firmach
- g. Co może wydarzyć się podczas współpracy z osobą z Zespołem Aspergera

### **2. Pierwszy dzień w pracy**

- a. Zapoznanie z miejscem pracy
- b. Zapoznanie współpracowników
- c. Rola opiekuna merytorycznego/ organizacyjnego

### **3. Komunikacja z osobą z Zespołem Aspergera**

- a. Ustalanie celów do realizacji
- b. Formułowanie informacji zwrotnej
- c. Uzgadnianie terminów realizacji zadań
- d. Zasady pracy w zespole

### **4. Radzenie sobie w sytuacjach trudnych**

- a. Przekazywanie informacji o błędach w pracy
- b. Trudne sytuacje z klientem/ współpracownikami