



OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# IO3 PRAKTYCZNY PRZEWODNIK DLA PRACODAWCÓW

OPPORTUNITIES4AUTISM

Spektrum możliwości: szkolenie specjalistów w zakresie rekrutacji  
i wspierania osób z autyzmem w miejscu pracy

2020-1-PL01-KA202-081445



## INDEKS

1. WSTĘP .....	4
2. GRUPY DOCELOWE .....	5
3. PROJEKT OPPORTUNITES4AUTISM .....	5
4. PARTNERZY.....	5
5. MODUŁY.....	6
5.1 MODUŁ 1. ZNACZENIE AUTYZMU .....	6
5.2 MODUŁ 2. TRUDNOŚCI OSÓB Z ASD W MIEJSCU PRACY. ....	11
5.3 MODUŁ 3. ROZWIJANIE I ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI PRACOWNIKÓW Z ASD. MOCNE STRONY OSÓB Z ASD JAKO PRACOWNIKÓW .....	17
5.4 MODUŁ 4. PRAWA PRACOWNICZE OSÓB Z ASD W KONTEKŚCIE MIĘDZYNARODOWYM, EUROPEJSKIM I KRAJOWYM .....	25
5.5 MODUŁ 5. PROCES REKRUTACJI OSÓB Z ASD. TWORZENIE PROCESU REKRUTACJI PRZYJAZNEGO OSOBOM AUTYSTYCZNYM.....	34
5.5 MODUŁ 6. PROCESY ADAPTACYJNE I WDROŻENIOWE DLA PRACOWNIKÓW ASD. ORGANIZACJA MIEJSCA PRACY.....	39

# 1. WSTĘP

Niniejszy przewodnik jest częścią projektu Opportunities4autism w zakresie szkoleń i promocji zatrudnienia oraz dostosowania miejsc pracy dla Wsparcia Osób z Autyzmem, finansowanego ze środków europejskich z programu Erasmus+. *Spektrum możliwości: szkolenie profesjonalistów w zakresie rekrutacji i wspierania osób z autyzmem w miejscu pracy* to dwuletni projekt współfinansowany przez program Unii Europejskiej Erasmus+ w ramach KA2 KA202 – Partnerstwa strategiczne dla edukacji zawodowej.

Zaangażowani partnerzy wywodzą się z organizacji pozarządowych, które promują aktywizację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem, a także tych z niepełnosprawnością w ramach szkoleń edukacyjnych, klinicznych i zawodowych dostosowanych do potrzeb odbiorców.

Głównym celem tego projektu jest promowanie szkoleń pracowników firm i adaptacji miejsc pracy dla osób ze spektrum autyzmu.

Zatrudnienie należy postrzegać jako spektrum możliwości i współpracy między różnymi elementami społecznymi, takimi jak: pracownicy, pracodawcy, klienci, usługi społeczne, profesjonaliści, etc. Podejście do zatrudnienia musi zostać zaktualizowane tak aby odpowiadało na potrzeby osób ze spektrum autyzmu.

Aby firmy mogły szkolić i stosować model zatrudnienia wspomaganego potrzebna jest współpraca na wielu szczeblach.

Opracowanie tego przewodnika i doświadczenia, które są rozwijane z różnymi firmami, są oznaką zaangażowania, które daje nam potrzeby kolektywu i pełną integrację społeczną.



Celem tego przewodnika jest dostarczenie użytecznych informacji i pomysłów dla firm do przygotowania odpowiedniego miejsca pracy dla osób ze spektrum autyzmu.

## 2. GRUPY DOCELOWE

Liderzy biznesu, kierownicy liniowi, menedżerowie HR/rekrutacji MŚP i większych korporacji, trenerzy VET, specjaliści ds. różnorodności i integracji, organizacje ASD/SEN zrzeszające osoby z ASD, ich rodziny i opiekunów, urzędników państwowych i decydentów.

## 3. PROJEKT OPPORTUNITES4AUTISM

*Spektrum możliwości: szkolenie profesjonalistów w tematyce jak rekrutować i wspierać osoby z autyzmem w miejscu pracy* to projekt, który ma na celu promowanie zatrudnienia i szkolenia pracowników i firm w celu zaspokojenia potrzeb zawodowych osób z autyzmem. Ten 30-miesięczny projekt, trwający od września 2020 r. do lutego 2023 r., jest finansowany przez program Komisji Europejskiej Erasmus+.

## 4. PARTNERZY

Partnerzy projektu Opportunities 4 Autism pochodzą z pięciu krajów członkowskich UE – są to podmioty specjalizujące się w szkoleniach i edukacji, zdrowiu psychicznym i spektrum autyzmu.

### Partnerzy:

- **CESIE (WŁOCHY)**
- **FUNDACION INTRAS (HISZPANIA)**
- **FONDACIJA HILJADU ZELJA (SERBIA)**
- **STANDO LTD (CYPR)**
- **ASOCIACION MI HIJO Y YO, PSICOLOGAS EN EL HOGAR PARA LAS FAMILIAS CONTGD (HISZPANIA)**

## 5. MODUŁY

### 5.1 MODUŁ 1. ZNACZENIE AUTYZMU.

#### **1. Młody człowiek z autyzmem, którego szkolę do tej pracy, nigdy nie patrzy mi w oczy.**

**Czy czuje się nieswojo patrząc na mnie i czy powinnam na to nalegać?**

Osoby z autyzmem często mają słaby kontakt wzrokowy. Jedną z najczęstszych przyczyn jest niedostateczne rozpoznawanie informacji z twarzy rozmówcy. Czasami zdarza się, że osoby z autyzmem wysokofunkcjonującym świadomie starają się nawiązać jak najdłuższy kontakt wzrokowy, aby ich zachowanie było jak najbardziej zbliżone do zachowań typowych rówieśników. Ponadto wiele programów przygotowuje osoby z autyzmem do rozmowy kwalifikacyjnej; są szkoleni w nawiązywaniu kontaktu wzrokowego. Zwykle jednak czują się z tego powodu nieswojo i często podejmują duży wysiłek umysłowy, aby dostosować się do otoczenia.

#### **2. Pracownik z autyzmem często macha rękami i stuka pewnymi przedmiotami. Czy takie zachowanie ma sens i czy powinniśmy zwrócić mu uwagę, aby tego nie robił?**

Podsłuchiwanie, trzepotanie, kołysanie się z boku na bok, dotykanie przedmiotów lub części ciała to stosunkowo powszechne stereotypy motoryczne u osób z autyzmem. Chociaż patrząc z zewnątrz, reprezentują one bezsensowne czynności, te maniery ruchowe pełnią istotną funkcję dla osoby z autyzmem. Najczęściej stanowią one dla jednostki sposób na pocieszenie i radzenie sobie ze stresem lub osiągnięcie odpowiedniej regulacji sensorycznej. Obserwuj, jak bodźce w środowisku pracy wpływają na powstawanie i nasilanie się stereotypów i w razie potrzeby dostosuj środowisko do potrzeb sensorycznych pracowników z autyzmem. Stereotypów nie należy tłumić, ale jeśli zagrażają one osobie z autyzmem i jej otoczeniu, skontaktuj się z ekspertem, który doradzi, jak zachować się w konkretnej sytuacji.

MODULE 1

**3. Oglądałem w telewizji film o młodym człowieku z autyzmem, który ma wyjątkową pamięć i potrafi na pamięć wykonywać złożone operacje arytmetyczne. Czy to tylko fikcja, czy też wszyscy ludzie z autyzmem mają jakieś specjalne zdolności?**

Osoby z autyzmem mogą posiadać szczególne talenty i odpowiednio ukierunkowane mogą je wykorzystać do wykonywania jakiejś działalności zawodowej. Osoby takie nazywane są autystycznymi uczonymi i oprócz wyjątkowej pamięci mechanicznej mogą posiadać inne umiejętności (obliczanie kalendarzy, wyjątkową zdolność wizualizacji, rysowania, gry na instrumentach muzycznych, nauki języków obcych itp.). Jednak to zjawisko jest bardzo rzadkie, więc najprawdopodobniej nigdy nie będziesz w stanie pracować z autystycznymi uczonymi.

**4. Powiedziałem autystycznemu pracownikowi, żeby zabrał towar do magazynu, ale on go natychmiast zwrócił. Jak wytłumaczyć takie zachowanie?**

Osoby z autyzmem mają zwykle deficyty w zakresie teorii umysłu, czyli zdolności rozumienia stanów psychicznych innych osób. Jednym ze sposobów manifestowania tego deficytu jest brak zrozumienia intencji rozmówcy. Wygląda na to, że pracownik z autyzmem zrozumiał, co mu powiedziałeś, ale nie rozumiał, dlaczego mu to powiedziałeś. Chciałeś, żeby zabrał towar i zostawił go tam, ale nie powiedziałeś tego, zakładając, że rozumiał twoje wyobrażenia. Staraj się być bardziej precyzyjny podczas przydzielania zadań.

**5. Pracownik z autyzmem jest dobrze wyszkolony do wykonywania wszystkich faz pracy, ale spędza zbyt dużo czasu na jednej fazie (np. sprzątanie stołu) i wydaje się, że traci cel pracy, którą wykonuje. Jak mogę mu pomóc, aby nie zwlekał zbyt długo z nieistotnymi szczegółami?**

Większość osób z autyzmem ma tendencję do wizualnego przetwarzania informacji, co jest dobrym rozwiązaniem do przedstawienia każdego z etapów pracy za pomocą kart obrazkowych. Karty obrazkowe można zapinać na rzepy i układać od lewej do prawej lub od góry do dołu. Naucz pracownika rozpoznawania znaczenia pierwszej karty obrazkowej, zdejmowania jej po wykonaniu pierwszego kroku, umieszczania karty obrazkowej w przewidzianym miejscu. Ten sam proces odbywa się na wszystkich innych etapach działania. Dobrze byłoby, gdyby pracownik miał przed sobą zdjęcie lub model gotowego produktu, aby w każdej chwili mógł sobie przypomnieć, czego się od niego oczekuje. Ale jeśli zbyt długo zatrzymuje się na jednej czynności, możesz użyć timera, aby nauczyć go wizualnego monitorowania, ile czasu jest przewidziane na realizację jednego etapu pracy.

**6. Dlaczego zaleca się stosowanie modelowania wideo w szkoleniu osób z autyzmem do wykonywania różnych zadań? Jakimi głównymi wytycznymi powinienem się kierować, decydując się na wdrożenie modelowania wideo?**

Modelowanie wideo jest identyfikowane jako skuteczna interwencja dla dorosłych z autyzmem, jako interwencja, która może przyczynić się do pomyślnego zdobycia, utrzymania i uogólnienia umiejętności zawodowych. Ponadto modelowanie wideo jest uważane za opłacalne ekonomicznie, nie wymaga dużych inwestycji, łatwo integruje się z kontekstem szkolenia zawodowego i przyczynia się do niezależności stażystów.

**Oto kilka przydatnych wskazówek dotyczących wdrażania modelowania wideo:**

- Krok 1: Wybierz pracownika, u którego chcesz wdrożyć modelowanie wideo;
- Krok 2: Wybierz i zdefiniuj umiejętności, nad którymi chcesz popracować;
- Krok 3: Poinformuj rodziców, że będziesz korzystać z modelowania wideo w nauczaniu ich dziecka i upewnij się, że się z tym zgadzają;
- Krok 4: Przeanalizuj zadania, sporządź listę wszystkich poszczególnych kroków dla każdej pożądanej umiejętności;
- Krok 5: Ustal kryteria opanowania poszczególnych kroków;
- Krok 6: Twórz i edytuj filmy (możesz użyć różnych programów, zwykle zalecane są darmowe programy, na przykład iMovie);
- Krok 7: Określ czas i miejsce, w którym zaczniesz wdrażać modelowanie wideo;
- Krok 8: Wdrożenie modelowania wideo z pracownikiem (wyjaśnij pracownikowi, że obejrzy wideo, a po obejrzeniu pracownik powtórzy to, co zobaczył na filmie);
- Krok 9: Zapewnij możliwości uogólnienia i utrzymania nabytych umiejętności (ostatecznym celem jest nauczenie pracownika wykonywania zadania bez uprzedniego oglądania filmu. Kiedy pracownik opanuje pewne zadania za pomocą modelowania wideo, pozwól mu spróbować wykonać te same umiejętności poza zwykłym otoczeniem, bez wideo).

**7. Czy mogę nauczyć pracownika, który nigdy wcześniej nie korzystał z harmonogramu wizualnego? I jak?**

Tak, harmonogramy wizualne można wdrożyć w dowolnym momencie, niezależnie od wieku osoby.

Podczas tworzenia harmonogramu ważne jest, aby umieścić go w widocznym miejscu dla pracownika. Twój pracownik powinien mieć możliwość zobaczenia harmonogramu przed rozpoczęciem pierwszej zaplanowanej czynności. Kiedy nadejdzie czas rozpoczęcia



zaplanowanej czynności, poinformuj o tym pracownika krótką, ustną instrukcją. Na przykład powiedz „Sprawdź harmonogram”. Pomaga to Twojemu pracownikowi zwrócić uwagę na początek następnej czynności. Na początku może być konieczne fizyczne poprowadzenie pracownika w celu sprawdzenia harmonogramu (np. delikatne dotknięcie jego ramion i zachęcenie go do podejścia do harmonogramu lub wskazania następnej czynności w harmonogramie). Możesz stopniowo zmniejszać fizyczny monit, aby Twój pracownik mógł samodzielnie zacząć korzystać z tego wizualnego przypomnienia. Po wykonaniu zadania powiedz pracownikowi, aby ponownie sprawdził harmonogram, korzystając z procedury opisanej powyżej i przejdź do następnej czynności. Zdjęcia wykonanych czynności można wyjąć z harmonogramu i zapisać, a w przypadku harmonogramu cyfrowego można po prostu przejść do następnego kroku, klikając na zdjęcie.

**8. Czy przy pomocy komunikatora można nauczyć dorastającego lub dorosłego domagania się pożądanej aktywności?**

Komunikator można wprowadzić w każdym wieku. Wygląd i liczba zdjęć, a także treść nagranych komunikatów może się różnić w zależności od wieku i możliwości poznawczych osoby z autyzmem. Zwykle zaczyna się od jednego obrazu na ekranie, który przedstawia poszukiwany przedmiot lub czynność, a osoba jest uczona, aby poprosić o to, naciskając obraz na ekranie. Podczas procesu uczenia się osobie dostarczane są niezbędne bodźce (całkowite i częściowe podszepty fizyczne, gestykulacyjne i wizualne – można np. zanika z czasem, uniemożliwiając człowiekowi uzależnienie się od bodźców).

**9. Osoby z autyzmem wysokofunkcjonującym można nauczyć pewnych czynności zawodowych. Jeśli jednak osoba jest niewerbalna i ma niską inteligencję, nie można jej zatrudnić, prawda?**

Osoby niewerbalne z autyzmem o niskich zdolnościach intelektualnych nadal mogą być szkolone do całego zakresu czynności zawodowych. Konieczne jest jedynie podzielenie każdej czynności na serię małych i łatwych kroków oraz przeszkolenie przyszłego pracownika w technice łączenia. Ta technika zachęca do wykonać pierwszy krok działania i wspiera pomyślnie wykonany krok. Na początku te zachęty mogą być fizyczne (bierzemy w rękę rękę pracownika i wspólnie wykonujemy czynności). Z biegiem czasu staramy się zmieniać rodzaj podpowiadania (wskazanie palcem, modelowanie, czyli pokazywanie sposobu wykonania czynności, podpowiadanie werbalne itp.). Kiedy pracownikowi uda się wykonać pierwszy krok czynności bez monitowania, przechodzimy do następnego kroku i szkolimy w ten sam sposób.

**10. Czy to prawda, że osoby z autyzmem lubią pracę przy komputerze? Co ich tak bardzo pociąga do pracy przy komputerze?**

Ponieważ spektrum autyzmu jest bardzo zróżnicowane, nie można powiedzieć, że wszystkie osoby z autyzmem mają zdolność i powinowactwo do wykonywania zawodów w branży IT. Można jednak powiedzieć, że praca przy komputerze jest naprawdę atrakcyjna dla wielu osób z autyzmem, zwłaszcza tych, które są wysoce funkcjonalne. Praca przy komputerze nie wymaga skomplikowanych umiejętności społecznych, a komunikacja jest prostsza (np. wysyłając e-mail nikt nie zwraca uwagi na komunikację niewerbalną i masz więcej czasu na zastanowienie się, jaką wiadomość wysyłasz). Liczne działania na komputerze opierają się na zastosowaniu pewnych algorytmów, które zapewniają przewidywalność i redukują stres. Poza tym treści w Internecie mają głównie charakter wizualny, co odpowiada dominującemu sposobowi przetwarzania informacji u większości osób z autyzmem.

## 5.2 MODUŁ 2. TRUDNOŚCI OSÓB Z ASD W MIEJSCU PRACY.

### 1. Czy muszę dokonać rozsądnych dostosowań dla wszystkich niepełnosprawnych pracowników?

Aby odpowiedzieć na to pytanie, musisz pomyśleć:

- O sposobie, w jaki robisz rzeczy
- O fizycznych cechach Twojego miejsca pracy
- Jeśli istnieje pomoc lub usługa pomocnicza

Biorąc to wszystko pod uwagę, zastanów się, czy niepełnosprawny pracownik lub osoba ubiegająca się o pracę znajduje się w znacznie gorszej sytuacji w porównaniu z osobą, która nie jest niepełnosprawna. Wszystko, co jest więcej niż drobne lub trywialne, jest istotną wadą. Jeśli istnieje istotna wada, musisz dokonać rozsądnych zmian w celu usunięcia lub zmniejszenia tych niedogodności.

Ale musisz wprowadzić tylko te korekty, które są dla ciebie rozsądne.

### 2. Co rozumiemy przez „rozsądne”?

Nie ma ustalonej definicji „rozsądnego”. Ocena stanu zdrowia w miejscu pracy daje pracodawcy jasną wskazówkę co do tego, co można uznać za rozsądne. Na to, czy dana korekta zostanie uznana za uzasadnioną, mają wpływ różne czynniki. Jest to głównie obiektywny test, a nie tylko kwestia tego, co osobiście uważasz za rozsądne. Twoim nadrzędnym celem powinno być, na ile to możliwe, usunięcie lub zmniejszenie wszelkich niekorzystnych warunków, z jakimi boryka się pracownik niepełnosprawny.

Kwestie, które należy wziąć pod uwagę przy podejmowaniu decyzji, czy korekta jest „rozsądna”:

- **Jak skuteczna będzie zmiana w unikaniu niekorzystnej sytuacji, której w przeciwnym razie doświadczyłby niepełnosprawny pracownik:** Dostosowanie musi skutecznie pomagać w usuwaniu lub zmniejszaniu wszelkich niekorzystnych warunków, z jakimi boryka się niepełnosprawny pracownik. Jeśli nie ma to żadnego wpływu, to nie ma sensu. W rzeczywistości może to wymagać kilku różnych dostosowań, aby poradzić sobie z tą wadą, ale każda zmiana musi się do tego przyczynić.

- **Jego praktyczność:** Możesz rozważyć, czy dostosowanie jest praktyczne. Im łatwiejsza jest korekta, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie uzasadniona. Jednak tylko dlatego, że coś

jest trudne, nie oznacza, że nie może być również rozsądne. Musisz to zrównoważyć z innymi czynnikami.

- **Koszt:**Jeśli dostosowanie kosztuje niewiele lub nic i nie jest uciążliwe, byłoby rozsądne, chyba że jakiś inny czynnik (taki jak niepraktyczność lub brak skuteczności) sprawił, że stało się to nieracjonalne.
- **Zasoby i wielkość Twojej organizacji:**Twój rozmiar i zasoby to kolejny czynnik. Jeśli korekta kosztuje znaczną kwotę, bardziej rozsądne jest jej dokonanie, jeśli dysponujesz znacznymi zasobami finansowymi. Twoje zasoby muszą być rozpatrywane w całej organizacji, a nie tylko w oddziale lub dziale, w którym osoba niepełnosprawna pracuje lub mogłaby pracować. Jest to kwestia, którą należy zrównoważyć z innymi czynnikami.
- **Dostępność wsparcia finansowego lub innego:** Jeśli dostępna jest porada lub wsparcie, na przykład z Access to Work lub innej organizacji (czasami organizacje charytatywne pomagają w pokryciu kosztów dostosowania), jest bardziej prawdopodobne, że dostosowanie będzie rozsądne.

To, co jest rozsądne w jednej sytuacji, może różnić się od tego, co jest rozsądne w innej sytuacji, na przykład gdy ktoś już dla ciebie pracuje i grozi mu utrata pracy bez korekty lub gdy ktoś ubiega się o pracę. Jeśli ktoś już dla ciebie pracuje lub ma zamiar rozpocząć z tobą długoterminową pracę, prawdopodobnie oczekuje się od ciebie bardziej trwałych zmian (i, jeśli to konieczne, wydania większej ilości pieniędzy) niż w przypadku dostosowania się do kogoś, kto iść na rozmowę o pracę na godzinę.

Zmieniając zasady, kryteria lub praktyki, nie musisz zmieniać podstawowego charakteru pracy, jeśli wykraczałoby to poza to, co jest rozsądne.

Jeśli istnieje różnica zdań co do tego, czy korekta jest rozsądna, czy nie, w ostatecznym rozrachunku może to rozstrzygnąć tylko Trybunał Pracy.

### 3. Jakie są główne rodzaje rozsądnych dostosowań w miejscu pracy i skąd mam wiedzieć, które z nich będą działać dla moich pracowników?

Zgodnie z najczęstszymi potrzebami, jakie może mieć osoba z autyzmem lub innymi zaburzeniami neurorozwojowymi (społeczne, fizyczne, poznawcze, sensoryczne, psychiczne, umiejętności i doświadczenie) oraz w oparciu o raport DARE dotyczący przystosowania (zobacz tutaj: <https://dareuk.org/dare-korekty-zestaw-narzedzi>) korekty możemy podzielić na 3 główne kategorie:

- Dostosowanie ról zawodowych i procesów zarządzania (w tym komunikacji).
- Dostosowanie przestrzeni fizycznej i sprzętu.
- Dostosowanie praktyk społecznych/kulturowych w organizacji.

Aby móc zidentyfikować najbardziej odpowiednie dostosowania, pracodawca musi najpierw zrozumieć możliwe potrzeby wsparcia swoich pracowników, a także zrozumieć różne rodzaje potrzeb wsparcia i odpowiednie mocne strony różnych dostosowań w zaspokajaniu tych potrzeb. Nie trzeba dodawać, że każda osoba będzie miała inne potrzeby. Dlatego zapewnienie dobrej komunikacji między pracodawcą a pracownikiem pomoże zidentyfikować te potrzeby.

Umów się na rozmowę z nowym członkiem personelu, gdy tylko zaakceptuje on ofertę pracy, aby ustalić, jakich zmian może potrzebować i uzgodnić plan

Zrzucanie ciężaru odpowiedzialności za identyfikację dostosowań na osoby z neuro różnorodnością nie jest dobrym pomysłem, ponieważ może im brakować umiejętności komunikacyjnych wymaganych do introspekcji lub mówienia o obawach.

#### 4. Czy możesz podać kilka przykładów rozsądnych dostosowań?

##### **Korekty fizyczne**

Dokonywanie adaptacji pomieszczeń

##### **Na przykład:**

Poszerzenie drzwi, zapewnienie rampy; przenoszenie włączników światła, klamek lub półek; obniżanie biurek, zastosowanie żarówek naturalnego

Zdobywanie lub modyfikowanie wyposażenia:

##### **Na przykład:**

Pracodawca może być zmuszony kupić specjalny sprzęt (taki jak dostosowana klawiatura, krzesło lub biurko).

Dostarczanie informacji w alternatywnym formacie

##### **Na przykład:**

Dokumenty organizacji mogą być dostępne na płycie audio CD. Instrukcje dla osób z trudności w uczeniu się mogą wymagać przekazywane ustnie z indywidualną demonstracją lub w łatwy odczyt.

Zezwalanie na nieobecność pracownika w godzinach pracy lub szkolenia w celu rehabilitacji, ocena lub leczenie.

**Na przykład:**

Pracodawca zezwala osobie niepełnosprawnej na dłuższy czas wolny, aby niepełnosprawne, jeśli wymagają okazjonalnego leczenia.

**Dostosowanie ról zawodowych i zarządzania**

Zmiana godzin pracy lub szkolenia pracownika:

**Na przykład:**

Część zezwalającą czas pracy lub inne godziny pracy, aby uniknąć takiej potrzeby podróżować w godzina. Stopniowy powrót do pracy ze stopniową budowlą godzinowe godziny mogą być również odpowiednie pewne okoliczności.

**Na przykład:**

Wszyscy pracownicy są przeszkoleni w zakresie obsługi określonej maszyny, ale zapewniają też pracodawca inne lub dłuższe szkolenie dla pracownika.

Pracodawca zapewnia i zezwala osobie niepełnosprawnej na spotkanie z mentorem

**Dostosowania do praktyk społecznych/kulturowych**

Szkolenie personelu w zakresie neuro różnorodności i

**Na przykład:**

Upewnienie się, że wszyscy członkowie zespołu rozumieją i szanują dostosowania pod nieobecność kierownika

Koledzy są świadomi wrażliwości sensorycznej (tj. są świadomi noszenia mocnych perfum, jedzenia lunchu z dala od biurka z powodu potencjalnego dyskomfortu sensorycznego spowodowanego zapachem, zachęca się do spokojniejszych rozmów w porze lunchu)

### 5. Jak upewnić się, że dostosowanie jest skuteczne?

Czasami potrzeba kilku korekt, aby usunąć lub zredukować szereg wad, a czasami nie będą one dla Ciebie oczywiste. Tak więc powinieneś pracować, na ile to możliwe, z osobą z neuroróżnorodnością, aby zidentyfikować rodzaje niedogodności lub problemów, z którymi się boryka, a także potencjalne rozwiązania w zakresie przystosowania.

Ważne jest, aby okresowo przeglądać uzgodnione dostosowania, aby upewnić się, że są one nadal odpowiednie, oraz identyfikować i uzgadniać wszelkie wymagane dalsze uzasadnione dostosowania.

Ale nawet jeśli niepełnosprawny pracownik nie wie, co zasugerować, nadal musisz rozważyć, jakie dostosowania mogą być potrzebne. Ustanowienie protokołów interakcji, w których zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą omawiać i oceniać dostosowania, również pomoże zapewnić zrównoważony rozwój.

W niektórych sytuacjach rozsądne dostosowanie nie zadziała bez współpracy innych pracowników. Pozostali pracownicy mogą zatem odgrywać ważną rolę w upewnianiu się, że w praktyce przeprowadzana jest rozsądna korekta. Musisz upewnić się, że tak się stanie, zapewniając odpowiednie szkolenia dla całego personelu i zmieniając politykę organizacji.

### 6. Jakie zasoby będą potrzebne do wprowadzenia tych dostosowań?

Większość dostosowań jest tania i łatwa do wdrożenia.

Jednak czasami dostosowania będą wymagały zasobów.

Często zgłaszane kwestie dotyczące zasobów obejmują:

- Czas (od kierownictwa i HR do zidentyfikowania i wdrożenia dostosowania)
- Wyśitek (ze strony kierownictwa i HR w celu zidentyfikowania i wdrożenia dostosowania)
- Koszty finansowe (pracodawca musi zapłacić za wszelkie dostosowania (np. jeśli dostosowanie obejmuje nowy sprzęt lub fundusze na inwestycje w szkolenia dotyczące neuroróżnorodności)
- Ograniczenia przestrzenne (np. utworzenie cichego pokoju nie zawsze jest możliwe)

### 7. Chcę dokonać rozsądnych zmian w miejscu pracy, jak mam zacząć?

- a) **Zidentyfikuj potrzebę** poprzez rozmowę z pracownikiem

MODULE 2

- b) **Przygotowywać** konsultując się z profesjonalistami, przeprowadzając własne badania i rozmawiając z pracownikiem
- c) Po raz kolejny menedżerowie powinni spotkać się z pracownikami, aby przeanalizować rozsądne dostosowania wymagane od początku zatrudnienia i w trakcie zatrudnienia
- d) Czas działać! Prowadź zapis rozmów z pracownikiem i uzgodnionych korekt oraz przygotuj plan pokazujący, jakie zmiany zostaną wprowadzone i kiedy (w tym, kiedy plan zostanie zweryfikowany). W tym momencie rozważ szkolenie i coaching, zarówno dla siebie, jak i dla swojego zespołu!
- e) Ważne jest, aby okresowo przeglądać uzgodnione dostosowania, aby upewnić się, że są one nadal odpowiednie, oraz identyfikować i uzgadniać wszelkie dalsze uzasadnione wymagane dostosowania



## 5.3 MODUŁ 3. ROZWIJANIE I ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI PRACOWNIKÓW Z ASD. MOCNE STRONY OSÓB Z ASD JAKO PRACOWNIKÓW

### 1. Jakie są mocne strony osób z ASD?

Mocne strony osób z ASD jako pracowników obejmują:

- Wysoki poziom umiejętności technicznych (np. doskonałe umiejętności w tym zakresie).
- Skrupulatne wykonywanie zadań.
- Dbałość o szczegóły.
- Wysoka koncentracja podczas rutynowych czynności i powtarzalnych ruchów.
- Pamięć faktów i liczb (pomocna np. w finansach i rachunkowości).
- Logiczne i pozbawione emocji podejście do zadań.
- Sprawność manualna.
- Rzetelność (szczerść wypowiedzi).
- Ścisłe przestrzeganie procedur.
- Doskonałe umiejętności interpersonalne w ustrukturyzowanych zespołach z ustaloną hierarchią personalną, jasnym podziałem odpowiedzialności i działaniami określonymi jako słuszne lub nie.

MODULE 3

### 2. Jakie czynności i obowiązki można powierzyć osobie z ASD w pracy?

Najskuteczniejsze zajęcia dla osób z ASD to:

- Wprowadzanie danych do baz danych.
- Przetwarzanie tekstu.
- Praca badawcza.
- Wypełnianie formularzy.
- Kopiowanie, skanowanie, sortowanie, rozpowszechnianie informacji.
- Obsługa poczty przychodzącej i wychodzącej.
- Piłowanie.
- Praca w bibliotece.
- Branża IT - szczególnie praca z oprogramowaniem.
- Składanie, pakowanie, układanie w stosy, segregowanie i inne powtarzalne zadania w szybkim procesie produkcyjnym.

### 3. Skąd bierze się opinia publiczna, że nie warto zatrudniać osób z ASD? Czy to prawda?

„Zatrudnianie osób z autyzmem jest w coraz większym stopniu przedmiotem publicznej dyskusji. Osoby te mają jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia wśród pracowników niepełnosprawnych, od 76% do 90% z nich było bezrobotnych w Europie w 2014 r. Większość osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ASD) chcą i mają możliwość pracy, z opublikowanymi przykładami udanych karier. Osoby z autyzmem od dawna przebywają w wyspecjalizowanych instytucjach, z których większość jest zależna od swoich rodzin. Dorośli z autyzmem są zmuszani do pracy w niepełnym wymiarze godzin i ogólnie mają dostęp do pracy wymagającej niskich kwalifikacji, sporadycznej i w niepełnym wymiarze godzin w środowisku „schronionym”, bez względu na ich życzenia i aspiracje. Najbardziej zamknięte perspektywy dotyczą osób niewerbalnych z problemami behawioralnymi.

Potencjalnie dostępnych jest wiele karier i stanowisk, chociaż stanowiska wymagające niewielkiej interakcji międzyludzkiej są notorycznie uprzywilejowane i wiążą się z większym sukcesem. Sektory takie jak wywiad i przetwarzanie informacji w wojsku, hotelarstwie i gastronomii, tłumaczenia, technologie informacyjne, sztuka, rzemiosło, mechanika lub martwa natura, rolnictwo i rolnictwo są bardziej poszukiwane i podatne na adaptację.

Problemy napotymane w dostępie do zatrudnienia i zatrudnienia mają kilka wyjaśnień. Zwykle związane ze słabą komunikacją między pracodawcami a pracownikami z autyzmem, wynikają głównie z trudności napotykanych przez osoby z autyzmem w zrozumieniu relacji społecznych i radzeniu sobie z nadwrażliwością sensoryczną oraz nietolerancją pracodawców wobec tych szczególnych cech, choć bardziej niż intelektualnych. Inwalidztwo . Częsta dyskryminacja w zatrudnieniu blokuje dostęp do rynku pracy osobom z autyzmem, które często padają ofiarą nieodpowiedniej organizacji pracy. Aby zaradzić tym trudnościom, można podjąć różne środki, w szczególności wsparcie zatrudnienia i dostosowanie warunków pracy pod kątem wrażliwości i harmonogramów. Niektóre firmy stosują pozytywną dyskryminację, szczególnie w IT,

'wysoki funkcjonowanie' Czy uważany za A konkurencyjny korzyść"

- Cytat:[https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi\\_des\\_personnes\\_autistes](https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes).

### 4. W jaki sposób pracodawca może wspierać rozwój umiejętności i zdolności osób z ASD? Ważne

jest przygotowanie do pracy z pracownikiem z ASD. Na przykład upewnienie się, że pracownik został przedstawiony (i rozumie)

- Organizacja firmy, jej misja i cele,
- Twoi współpracownicy/zespół, z którymi będziesz pracować, struktura i relacje w firmie,
- Zasady pracy: przepisy i procedury,

- Stanowisko pracy: miejsce i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki i zasady bezpieczeństwa.
- Kluczowe wydaje się poznanie pracownika, jego zainteresowań, umiejętności, kompetencji, zdolności, potrzeb oraz ustalenie:
- Kim jest, jaki jest, jakie ma zainteresowania, jakie ma umiejętności, kompetencje, jaki typ osobowości reprezentuje ten pracownik z asd? (możesz przeprowadzić testy osobowości, kompetencji i ról społecznych)
- Co motywuje tego konkretnego pracownika? Jaki jest jego/jej system wartości?
- Przeprowadzenie wywiadu w celu ustalenia warunków współpracy, czyli w jaki sposób pracownik woli się komunikować, aby nie naruszać swojej przestrzeni osobistej, a jednocześnie nawiązać relację i osiągnąć jak najlepszą współpracę?

Istotne wydaje się zwrócenie uwagi na to, czy firma jest obecna:

- Kształtowanie polityk HR – sposoby zatrzymania w firmie utalentowanych pracowników z ASD,
- Budowanie atmosfery motywacyjnej, która sprzyja rozwojowi i wzmacnia identyfikację z firmą wśród pracowników z ASD.
- Planowanie ścieżek kariery i przygotowywanie strategii rozwoju pracowników (w tym dla pracowników z ASD).

### **5. Jakie są selektywne korzyści z zatrudniania osób z ASD?**

Istnieją selektywne korzyści związane z niepełnosprawnością osób dorosłych z autyzmem w wykonywaniu określonych zadań, zwłaszcza wymagających zdolności wzrokowych, co przekłada się na wyższą produktywność. Istnieje „wiele dowodów” na potencjalne korzyści, jakie firmy odniosłyby z zatrudniania osób z autyzmem do zadań, które mobilizują ich mocne strony, takich jak rozwiązywanie problemów, dbałość o szczegóły, dokładność, pamięć. , Zdolności techniczne lub merytoryczne oraz szczegółową wiedzę w specjalistycznych dziedzinach. Jednak dominujący pogląd w zatrudnieniu opiera się na medycznym modelu autyzmu, który traktuje go jako sumę deficytów: „ To rozpowszechnienie modelu medycznego lub opartego na interwencjach mających na celu wyłącznie kompensację deficytów prowadzi do niezrównoważonego postrzegania autyzmu, który byłby jak suma deficytów, które należy zrekompensować, aby uzyskać dostęp do zatrudnienia. Ten paradygmat uniemożliwia nam dostrzeżenie umiejętności rozwijanych przez osoby z autyzmem.” – Melissa Scott i in.

Dorośli z autyzmem często mają intensywne i trwałe zainteresowanie wyspecjalizowaną dziedziną. Te obszary zainteresowań mogą być różnorodne, wiedza jest najczęściej samoukiem. Komputer i nauka języka to dwa wspólne zainteresowania wśród dorosłych w strumieniu, a także

szeroki zakres działań w takich dziedzinach, jak psychologia, muzyka, księgowość, rysunek, geografia, prawa strona, tło, gotowanie lub matematyka. Dorośli z autyzmem wnoszą i wnieśli wiele wkładu w gospodarkę, ale wkład ten nie jest zbyt widoczny, ponieważ na ogół odbywa się to dyskretnie i anonimowo.

Dr Stephen M. Shore podkreśla tendencję do rutyny jako zaletę skutkującą lepszym przestrzeganiem harmonogramów i mniejszą absencją chorobową. Niektóre badania odnotowują mniejszą absencję wśród osób z autyzmem, a także ogólną tendencję pracodawców do uznawania cech pewności siebie i rzetelności pracowników z autyzmem, zwłaszcza w zadaniach wymagających dużej koncentracji i powtarzalności. Cechy powagi, perfekcjonizmu, punktualności i dotrzymywania terminów są również rozpoznawane u pracowników autystycznych.

Sytuacje samotności i izolacji społecznej na ogół nie są doświadczane jako stresujące przez osoby dorosłe z autyzmem, w przeciwieństwie do ich nieautystycznych rówieśników. Brak zainteresowania kontaktami towarzyskimi może być również zaletą w firmie; pracownik autystyczny nie marnuje czasu pracy na spotkania towarzyskie ani dyskusje z kolegami." Cytat: [https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi\\_des\\_personnes\\_autistes#Avantages\\_s%C3%A9lectifs](https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes#Avantages_s%C3%A9lectifs)

#### **6. Jak przygotować się do pracy z pracownikiem z ASD, jakie metody integracji**

**zastosować?** Powodzenie pomyślnej integracji w firmie zależy zarówno od wysiłku edukacyjnego pracowników z autyzmem, jak i dostosowania warunków pracy. Testowane są różne środki, biorąc pod uwagę trudności, takie jak przesłuchanie, autonomia i dostosowanie stanowiska pracy. Pracodawców brytyjskich zachęca się do uwzględniania profili osób z autyzmem, na przykład nie pytania o umiejętności komunikacyjne, jeśli praca ich nie wymaga, oraz unikania oceniania kandydatów pod kątem ich interakcji społecznych podczas rozmowy kwalifikacyjnej, zatrudniania, w celu promowania integracji zawodowej. W Niemczech (2012) istnieje strona internetowa, która łączy pracodawców poszukujących konkretnych umiejętności lub profili, na które osoby z autyzmem mogą odpowiedzieć. W Holandii, podobny program został stworzony, aby osoby z autyzmem poszukujące pracy mogły stworzyć profil online i otrzymać wsparcie poprzez uznanie swoich mocnych stron. Josef Schovanec uważa, że osoby z autyzmem potrzebują coachingu zawodowego (wsparcia w zatrudnieniu) oraz szkolenia dotyczącego trudności towarzyszących życiu zawodowemu. Ponadto Temple Grandin podkreśla, że wsparcie ze strony jego nauczycieli i tych, którzy uczyli go umiejętności społecznych, było dla niego kluczowe.

#### **7. Jakie są sposoby motywowania i wspierania pracownika z ASD, jakich środków lepiej nie stosować?**

Wydaje się, że zwiększanie autonomii poprzez coaching w miejscu pracy (rodzaj „terapii zajęciowej”) jest bardzo korzystne. Skutecznym wsparciem może być również emulacja zespołu/grupy roboczej (grupy dyskusyjne między dorosłymi z autyzmem lub między osobami z autyzmem a osobami bez autyzmu). Rolą coacha jest w szczególności nauczenie pracownika z autyzmem dostosowania się do zasad i kultury firmy. Istnieje możliwość zatrudnienia pracownika socjalnego lub mentora w zakładzie pracy. Szkolenie w miejscu pracy jest bardziej efektywne niż symulacja. Jednak wirtualne szkolenie do rozmowy kwalifikacyjnej (ze wsparciem informatycznym) wydaje się skuteczne; można również zbadać wykorzystanie modeli wideo do nauczania odbierania telefonów itp.

Liczne świadectwa donoszą o szkodliwym stosowaniu pseudonaukowych metod lub sekciarskich wektorów dryfu w dziedzinie coachingu biznesowego, takich jak tarot wróżbiarski, programowanie neurolingwistyczne i analiza transakcyjna. Szczególnie w odniesieniu do obowiązku regularnych spotkań, który generuje stres i łamanie praw. Opinie na temat równoległych systemów specjalizujących się w autyzmie, zarówno we Francji, Anglii, jak iw Izraelu, są bardziej pozytywne. W Indiach osoby z autyzmem korzystają ze środków wsparcia zatrudnienia w sektorze osób niepełnosprawnych.

Integracja osób z autyzmem w miejscu pracy może opierać się na zarządzaniu zasobami ludzkimi, którego rola znacznie ewoluowała, aby wspierać rozwój osobisty pracowników. Źródło - [https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi\\_des\\_personnes\\_autistes#Avantages\\_s%C3%A9lectifs](https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes#Avantages_s%C3%A9lectifs)

## **8. Jak mogę pomóc pracownikowi z ASD przystosować się do miejsca pracy?**

Pomysłów i obszarów pomocy jest wiele. Zwykle wystarczające jest techniczne/fizyczne przystosowanie miejsca pracy do nadwrażliwości sensorycznej osoby z ASD, wymagające zazwyczaj naprawdę niewielkich dostosowań. Możliwe jest korzystanie ze słuchawek z redukcją szumów, wyciszanie przenikliwych dzwonek i neonów oraz angażowanie się w bardziej pisemną komunikację. Częstym wnioskiem o zakwaterowanie jest komunikacja e-mailowa, a nie telefoniczna. Fundacja Malakoff Médéric wymienia podnoszenie świadomości wśród zespołów, dostosowywanie harmonogramów pracy i uwzględnianie aspektów sensorycznych jako trzy elementy niezbędne do udanej integracji. W przypadku wrażliwości wzrokowej skuteczne wydają się okulary z przyciemnianymi soczewkami. Aspekty sensoryczne są brane pod uwagę w niektórych krajach (takich jak Dania, gdzie Specialisterne umieszcza informatyków z autyzmem w poszczególnych biurach z regulacją jasności), ale nie w innych, zwłaszcza we Francji. W Stanach Zjednoczonych istnieje wiele przedmiotów specjalnie zaprojektowanych, aby pomóc w zarządzaniu zmysłami, takich jak kurtki, które wywierają elastyczny nacisk na określone części ciała. Wzajemne zrozumienie jest łatwiejsze, jeśli wymagane zadania są przewidywalne, zorganizowane i jasno określone. Korzystanie z pomocy wizualnych może być bardzo korzystne.

Aby poradzić sobie z lękiem, możliwe są różne rozwiązania (relaksacja, leki). Lęk i nadwrażliwość są często ze sobą powiązane. Radzenie sobie z emocjami może być trudne, zwłaszcza ze złością. Ponadto wiele trudności związanych z zatrudnieniem rozwiązuje dobra jakość i ilość snu. Szereg adaptacji miejsca pracy jest korzystnych w sytuacjach niepełnosprawności innych niż autyzm, szczególnie w przypadku adopcji psów asystujących, co dotyczy również upośledzenia wzroku. Dostosowania do warunków pracy mogą przynieść pozytywne obustronne korzyści. Na przykład niektóre osoby z autyzmem, w przeciwieństwie do większości osób bez autyzmu, wolą pracować w nocy i dlatego są bardziej wydajne.

### **9. Jakich technik i narzędzi może użyć pracodawca, aby wesprzeć rozwój pracownika z ASD?**

Warto, aby dział HR opracował i przygotował narzędzia do diagnozowania i wspierania rozwoju kompetencji i zdolności pracowników z ASD:

- Obserwacja
- Wywiad/rozmowa
- Warsztat/Szkolenie/Szkolenie zawodowe
- Coaching
- Informacja zwrotna
- Monitorowanie procesu
- kursy
- Szkolenia
- Testy diagnostyczne: typ osobowości, kompetencje czy role zespołowe.

### **10. Jakie są korzyści dla pracodawcy z przygotowania do zatrudnienia osoby z ASD?**

„Zatrudnienie dorosłych z zaburzeniami ze spektrum autyzmu może wydawać się problematyczne dla wielu pracodawców. Osoby te napotykać wiele barier podczas procesu zatrudniania. Należą do nich brak wsparcia zawodowego, stosunek pracodawcy do pracowników z zaburzeniami oraz przekonania o wyższych kosztach związanych z zatrudnieniem takiej osoby

Badanie przeprowadzone przez australijskich naukowców ze Szkoły Terapii Zajęciowej i Pracy Socjalnej dotyczyło korzyści i kosztów zatrudniania osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu z perspektywy pracodawców.

Na potrzeby badania ankieta internetowa została wysłana do około 250 australijskich organizacji. Wzięto pod uwagę 59 pracodawców dorosłych z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ASD). W badanej próbie 19% pracowników z ASD było zatrudnionych w mikroorganizacjach (<5 pracowników), 23% w małych organizacjach (5-19 pracowników), a 57% w średnich (20199 pracowników) i dużych organizacjach (powyżej 200 pracowników).

Miejsca zatrudnienia pracowników z ASD w badaniu znajdowały się głównie w obszarach ochrony zdrowia i pomocy społecznej, handlu detalicznego, edukacji, szkoleń, usług gastronomicznych, mediów, administracji, produkcji, nieruchomości i bezpieczeństwa. Organizacje zatrudniające osoby z ASD rekrutowały pracowników zarówno poprzez zorganizowane służby zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jak i poprzez rekrutację samodzielną.

#### Wyniki ankiety

Ponad 50% pracodawców uznało relacje pracowników z ASD z resztą załogi za przyjazne, zarówno w pracy, jak i poza nią. Jedna piąta pracowników ze spektrum autyzmu miała kontakt tylko z kilkoma współpracownikami. Około 10% rozmawiało ze współpracownikami wyłącznie o pracy lub ograniczało się do codziennych powitań.

Ogólnie rzecz biorąc, posiadanie pracownika ze spektrum autyzmu zostało ocenione pozytywnie. Wśród korzyści pracodawcy wskazywali na kreatywne myślenie i specyficzne umiejętności pracowników z ASD. Jako korzyści zgłoszono również wpływ na morale w miejscu pracy i promowanie kultury integracji. Wśród negatywnych skutków pracodawcy wymieniali potrzebę wzmożonego nadzoru nad pracownikiem, nieporozumienia i konflikty ze współpracownikami. Żaden z pracodawców nie zgłosił obniżenia produktywności w wyniku zatrudnienia osoby z ASD. - Zdecydowana większość pracodawców odpowiedziała, że poleciłaby zatrudnienie pracownika z ASD innym pracodawcom, a ponad 50% pracodawców zatrudniłoby kolejnego pracownika z ASD, gdyby obecny pracownik zrezygnował.

Porównując pracowników z ASD do innych, pracodawcy wskazywali na większą dbałość o szczegóły, etykę i jakość pracy dla grupy z ASD. Pracodawcy wskazywali jednak, że pracownicy ci charakteryzowali się mniejszą elastycznością i gorszym przestrzeganiem instrukcji.

Obliczenia płacy godzinowej przeprowadzono na podstawie danych dotyczących 112 pracowników z ASD z podziałem na pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie stwierdzono istotnych różnic w tygodniowym koszcie superwizji i kosztach związanych ze szkoleniem pracowników w miejscu pracy.

Wyniki badań sugerują, że zatrudnienie osoby dorosłej z ASD nie generuje dodatkowych kosztów dla pracodawcy. Pracownik z ASD nie stanowi również zagrożenia dla produktywności organizacji ani integracji pracowników. W badaniu zidentyfikowano również korzyści dla pracodawcy wynikające z zatrudnienia pracownika z ASD, takie jak zwiększona dbałość o szczegóły czy etyka pracy, co może bezpośrednio przełożyć się na przewagę konkurencyjną firm zatrudniających te osoby. Istnieje potrzeba dalszych badań postaw wobec zatrudniania osób z zaburzeniami ze spektrum oraz rzeczywistych korzyści i kosztów, aby lepiej wspierać te osoby na rynku pracy".  
Źródło: Scott M. et al. Postrzeganie kosztów przez pracodawców oraz korzyści z zatrudniania

osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na otwartym stanowisku w Australii PLoS ONE 12(5):  
e0177607. <https://doi.org/10.1371/journal.Pone.0177607>.  
<https://stopbarierom.pl/aktualnosci/raport-z-badania-postrzeganie-przez-pracodawcowkosztow-i-korzysci-z-zatrudniania-osob-z-zaburzeniami-ze-spektrum-autyzmu-w-otwartymzatrudnieniu-w-australii/> .



## 5.4 MODUŁ 4. PRAWA PRACOWNICZE OSÓB Z ASD W KONTEKŚCIE MIĘDZYNARODOWYM, EUROPEJSKIM I KRAJOWYM

### 1. Czy międzynarodowe ramy prawne są wiążące dla państw?

Według Wydziału ONZ ds. Polityki Społecznej i Rozwoju, międzynarodowe ramy prawne dopuszczają dwa rodzaje instrumentów:

**Traktaty wielostronne** są wiążące, ale tylko dla tych, które wyraziły zgodę na związanie się nimi poprzez podpisanie i ratyfikację lub przystąpienie do nich.

Niektóre uniwersalne instrumenty, takie jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, oraz niektóre szczegółowe postanowienia, takie jak zasada niedyskryminacji, stały się częścią zwyczajowego prawa międzynarodowego i są uważane za wiążące dla wszystkich państw, nawet tych, które nie ratyfikowały konwencji traktat praw, który zawiera normy prawa zwyczajowego.

**Instrumenty międzynarodowe** takie jak deklaracje, rezolucje, zasady, wytyczne i zasady, nie są technicznie prawnie wiążące. Wyrażają one ogólnie przyjęte zasady i reprezentują moralne i polityczne zobowiązanie państw. Mogą one również służyć jako wytyczne dla państw przy uchwalaniu prawa i formułowaniu polityk dotyczących osób niepełnosprawnych.

Państwa są przede wszystkim odpowiedzialne za zmianę praktyk legislacyjnych, administracyjnych i sądowych, aby umożliwić osobom niepełnosprawnym korzystanie z przysługujących im praw. Państwa, które stały się stronami konwencji międzynarodowej, są prawnie zobowiązane do wdrożenia postanowień zawartych w konwencji w ich jurysdykcji krajowej. Prawo międzynarodowe pozostawia państwom przyjęcie takich środków legislacyjnych i innych, zgodnych z ich procedurami konstytucyjnymi, w celu wykonania zobowiązań.

## 2. Jaki jest najważniejszy międzynarodowy instrument dotyczący praw osób niepełnosprawnych i jakie są jego postanowienia?

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UNCRPD) jest pierwszym prawnie wiążącym instrumentem międzynarodowym określającym minimalne standardy praw osób niepełnosprawnych i pierwszą konwencją dotyczącą praw człowieka, której stroną jest UE. Celem niniejszej Konwencji jest promowanie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz promowanie poszanowania ich przyrodzonej godności. Artykuł 27 poświęcony jest prawu do pracy i zatrudnienia. Podstawowe zasady dla Państw-Stron w zakresie wdrażania praw pracowniczych osób niepełnosprawnych są następujące:

**1.- Niedyskryminacja** powinien obejmować wszystkie aspekty zatrudnienia, w tym pełne procesy rekrutacyjne, standardy zatrudniania i wszystko, co dotyczy warunków zatrudnienia.

**2.- Dostępność:** Państwa są zobowiązane do podjęcia kroków w celu zapewnienia w pełni dostępnego miejsca pracy: obowiązek ten ma kluczowe znaczenie dla usunięcia różnych barier – fizycznych, związanych z postawą, informacjami, komunikacją lub transportem, które uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym poszukiwanie pracy.

**3.- Rozsądne zakwaterowanie:** odnosi się do niezbędnych i odpowiednich modyfikacji i dostosowań, które nie nakładają nieproporcjonalnych lub nadmiernych obciążeń, tam gdzie są potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania lub wykonywania na równych zasadach z innymi osobami ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności (art. 2 CRPD). Według Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych odmowa racjonalnego usprawnienia stanowi dyskryminację ze względu na niepełnosprawność i prowadzi do utrwalania nierówności

**4.- Środki pozytywne:** Państwa będą promować możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych

## 3. Jak Europa promuje zatrudnienie osób niepełnosprawnych?

Pozytywne działania na rzecz osób niepełnosprawnych mają długą historię w większości państw członkowskich Unii Europejskiej. Są to działania mające na celu promowanie dostępu do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w takim samym stopniu jak członków innych kategorii. Najważniejsze z nich to:

**System kwotowy:** dąży do osiągnięcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez zobowiązanie do zatrudnienia części osób niepełnosprawnych. W większości krajów UE istnieją systemy kwot dla prywatnych i/lub publicznych przedsiębiorstw lub instytucji. Ich celem jest stymulowanie popytu na pracę poprzez zobowiązanie pracodawców do zatrudniania określonej części pracowników niepełnosprawnych. Zazwyczaj określony udział wynosi od 2% do 7% siły roboczej. W większości krajów stopień realizacji waha się od 30% do 70%. Według dostępnych danych empirycznych systemy kwotowe prowadzą jedynie do niewielkiego wzrostu zatrudnienia netto.

**Zatrudnienie wspomagane:** definiuje się jako zindywidualizowane poradnictwo i działania towarzyszące w miejscu pracy, prowadzone przez wyspecjalizowanych trenerów pracy, które mają na celu ułatwienie społecznej i zawodowej adaptacji pracowników niepełnosprawnych ze szczególnymi trudnościami w wejściu na rynek pracy w przedsiębiorstwach zwykłego rynku pracy.

**Zatrudnienie chronione:** powstał z myślą o „tych osobach, które ze względu na swoją niepełnosprawność nie są w stanie podjąć lub utrzymać pracy konwencjonalnej, wspomaganej lub samodzielnej”. Mogą przybierać różne formy, takie jak ośrodki opieki dziennej, w których osoby niepełnosprawne uczestniczą w programach terapii zajęciowej, które obejmują wytwarzanie towarów i usług lub w celach non-profit, lub w których osoby niepełnosprawne uczestniczą w działaniach związanych z zatrudnieniem, z których czerpią dochód.

#### **4. Jakie kompetencje ma UE w zakresie prawnej regulacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych?**

Unia Europejska posiada jedynie kompetencje przyznane na mocy traktatów. Kompetencje nieprzyznane UE na mocy traktatów odpowiadają państwom UE. Traktat lizboński, który wszedł w życie pod koniec 2009 roku, precyzuje podział kompetencji między UE a państwa członkowskie. Kompetencje te dzielą się na trzy główne kategorie

- **Ekskluzywny** kompetencje UE: celne, monetarne, wspólne rybołówstwo, wspólna polityka handlowa, zawieranie umów międzynarodowych czy instrukcji dotyczących funkcjonowania wspólnego rynku wewnętrznego.
- **Wspólny** kompetencji, w ramach których UE i kraje UE mają zdolność stanowienia prawa i przyjmowania prawnie wiążących aktów. Tacy my, środowisko, polityka społeczna, transport, energia, ochrona konsumentów, bezpieczeństwo i sprawiedliwość, współpraca na rzecz rozwoju i pomoc humanitarna, badania naukowe, zdrowie publiczne, rolnictwo i rybołówstwo, polityka spójności i polityka społeczna oraz sieci transeuropejskie

- **Wsparcie** kompetencji, w których UE może interweniować jedynie w celu wspierania, koordynowania lub uzupełniania działań krajów UE. Obejmuje ochronę i poprawę zdrowia, przemysł, kulturę, turystykę, edukację i sport, ochronę ludności i współpracę administracyjną. Tym samym UE posiada kompetencje w odniesieniu do praw osób niepełnosprawnych tylko w tych obszarach, w których Traktaty przyznały kompetencje. Na przykład UE ma kompetencje do stanowienia prawa w dziedzinie zatrudnienia; nie posiada jednak uprawnień do stanowienia prawa w dziedzinie edukacji i szkoleń.

Główne europejskie inicjatywy dotyczące zatrudnienia i niepełnosprawności to:

- **Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej**(art. 153, 10, 19), ustanawiając normy minimalne.
- **2000/78/WE Dyrektywa w sprawie równości zatrudnienia TFUE, 2012 (art. 5)**który stanowi, że pracodawcy są zobowiązani do podjęcia odpowiednich środków w celu umożliwienia osobie niepełnosprawnej.
- **Rozporządzenie Komisji 651/2014 (art. 31,34):**Pomoc szkoleniowa i koszty dodatkowe przy zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych.
- **Ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń grupowych, 2014:**określa warunki udzielania pomocy na ułatwienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych

#### 5.- Co robi UE dla zatrudniania osób niepełnosprawnych?

W marcu 2021 r. Komisja Europejska przyjęła Strategię na rzecz praw osób niepełnosprawnych 2021-2030.

Celem niniejszej strategii jest postęp w kierunku zapewnienia, że wszystkie osoby niepełnosprawne w Europie, niezależnie od płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub przekonań, wieku lub orientacji seksualnej.

Ta nowa i wzmocniona Strategia uwzględnia różnorodność niepełnosprawności obejmującą długotrwałe upośledzenia fizyczne, umysłowe, intelektualne lub sensoryczne (zgodnie z art. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych), które często są niewidoczne. Odnosząc się do ryzyka wielu niekorzystnych sytuacji, z jakimi borykają się kobiety, dzieci, osoby starsze, uchodźcy niepełnosprawni i osoby z trudnościami społeczno-ekonomicznymi, promuje perspektywę przekrojową zgodnie z Agendą Narodów Zjednoczonych na rzecz celów zrównoważonego rozwoju 2030 (SDG).

Nowa strategia zawiera zatem ambitny zestaw działań i sztandarowych inicjatyw w różnych dziedzinach i ma liczne priorytety, takie jak:

- dostępność: możliwość swobodnego przemieszczania się i pobytu, ale także uczestniczenia w procesie demokratycznym
- godnej jakości życia i niezależnego życia, ponieważ koncentruje się w szczególności na procesie deinstytucjonalizacji, ochronie socjalnej i niedyskryminacji w pracy
- równy udział, ponieważ ma na celu skuteczną ochronę osób niepełnosprawnych przed wszelkimi formami dyskryminacji i przemocy, zapewnienie równych szans i dostępu do wymiaru sprawiedliwości, edukacji, kultury, sportu i turystyki, ale także równego dostępu do wszystkich świadczeń zdrowotnych
- rola UE polegająca na dawaniu przykładu
- zamiar UE dotyczący realizacji tej strategii promującej prawa osób niepełnosprawnych na całym świecie

Komisja będzie wspierać państwa członkowskie w kształtowaniu ich krajowych strategii i planów działania w celu dalszego wdrażania Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych oraz prawodawstwa UE w tej dziedzinie.

## **6.- Czym jest Europejski Fundusz Społeczny?**

Europejski Fundusz Społeczny jest głównym instrumentem finansowym Unii Europejskiej służącym wspieraniu zatrudnienia w państwach członkowskich oraz promowaniu większej spójności gospodarczej i społecznej.

Oprócz ułatwiania milionom ludzi dostępu do zatrudnienia, EFS angażuje się w reintegrację społeczną osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.

Trzy kluczowe zasady, którymi kieruje się EFS, to:

- Współpraca.
- Zarządzanie dzielone.
- Dofinansowanie.

EFS finansuje szeroką gamę projektów, które poprawiają perspektywy zatrudnienia ludzi i ich pracę. Finansowanie UE jest dostępne dla przedsiębiorstw dowolnej wielkości w każdym sektorze, w tym przedsiębiorców, start-upów, mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw oraz większych przedsiębiorstw.

Możesz ubiegać się o dotację lub wziąć udział w postępowaniu o udzielenie zamówienia, jeśli prowadzisz działalność gospodarczą lub organizację pokrewną (stowarzyszenia przedsiębiorców, podmioty wspierające przedsiębiorczość, konsultantów itp.), która prowadzi projekty służące interesom UE lub jeśli przyczyniasz się do realizacji programu lub polityki UE.

Ponadto dla firm dostępna jest szeroka gama finansowania: kredyty biznesowe, mikrofinansowanie, gwarancje i kapitał podwyższonego ryzyka.

### **7.- Czy istnieje specjalne prawo pracy dla osób z ASD?**

*To jest przegląd hiszpański. Aby poszerzyć informacje, konieczne jest zbadanie każdego przypadku.* Na poziomie krajowym każdy kraj ma kompetencje do opracowywania ustawodawstwa, które jest zawsze bardziej liberalne niż poprzedni poziom administracyjny.

Ustawodawstwo mające zastosowanie do osób z ASD w Hiszpanii jest ogólnym ustawodawstwem dotyczącym osób niepełnosprawnych. Jeśli chodzi o szczegółowe warunki zatrudnienia, uregulowane są one w Statucie Pracowników oraz w pozostałych regulaminach pracy.

Najnowsza hiszpańska strategia aktywnego wspierania zatrudnienia na lata 2021-2024 (zatwierdzona w grudniu 2021 r.) wyraźnie uznaje zaburzenia ze spektrum autyzmu w odniesieniu do osób niepełnosprawnych i po raz pierwszy oddziela je od niepełnosprawności intelektualnej. Jednym ze strategicznych celów tego nowego tekstu jest osiągnięcie podejścia skoncentrowanego na ludziach i firmach, towarzyszenie osobom poszukującym pracy w zindywidualizowany sposób i świadczenie zindywidualizowanych usług na rzecz pracodawców.

Jest to krok naprzód rządu hiszpańskiego w zakresie promowania dostępu do rynku pracy dla osób z ASD.

### **8.- Czy Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka są wiążące?**

Zasady nie są wiążącym prawem międzynarodowym. Niemniej jednak są one jak dotąd najbardziej autorytatywnym międzynarodowym oświadczeniem dotyczącym odpowiedzialności biznesu w odniesieniu do praw człowieka.

### **9. - Jak mogę promować integrację osób niepełnosprawnych w miejscu pracy?**

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych wzmocnia politykę różnorodności firm, co skutkuje otwartą kulturą korporacyjną, bez uprzedzeń, zgodną ze społeczeństwem, a tym samym bardziej konkurencyjną. W oparciu o prawa chronione Konwencją i procedurę ustanowioną przez

Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka, odpowiedzialność biznesu wobec osób niepełnosprawnych można wzmocnić, podejmując następujące kroki:

**Krok 1: Zobowiąż się:** formalne zobowiązanie firmy z niepełnosprawnością.

**Krok 2: Zidentyfikuj możliwe negatywne skutki** w sprawie praw osób niepełnosprawnych w obszarze oddziaływania firmy. Określ priorytety wpływów (dotkliwość / możliwość zaradzenia / częstość występowania / powiązanie), aby rozważyć podjęcie środków naprawczych.

**Krok 3: Ustal procedury i osoby odpowiedzialne** zapobieganie, łagodzenie i naprawianie ewentualnych skutków, a także informowanie o poczynionych postępach.

- Przydział kierowników i zasobów
- Przydział kierowników i zasobów
- Przydział kierowników i zasobów
- Przydział kierowników i zasobów

**Krok 4: Przyczyniaj się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju** związanych z niepełnosprawnością, promowanie określonych działań mających na celu zwiększenie roli osób niepełnosprawnych w społeczeństwie z Agendy 2030 oraz Celów w celach 4, 8, 10, 11 i 17.

#### **10.- Czy jako firma mam obowiązek dostosowania warunków pracy pracownika niepełnosprawnego?**

*To jest przykład hiszpańskiej sprawy wiejskiej. Wymagania pracowników i firm będą zależały od obowiązujących przepisów krajowych.*

Ogólnie rzecz biorąc, w statucie pracowniczym nie określono różnych warunków dla osób niepełnosprawnych. Nie ma podstawy prawnej regulującej szczególne warunki pracy ze względu na samą niepełnosprawność.

Można jednak wezwać do zmiany warunków poprzez zastosowanie ogólnej zasady prawa do integralności fizycznej oraz odpowiedniej polityki bezpieczeństwa i higieny.

Statut pracowników stanowi, że jednym z obowiązków firm jest ochrona integralności fizycznej pracownika. Jeżeli więc pracownik przedstawi odpowiednią dokumentację uzasadniającą zmianę jego warunków pracy, a pracodawca dobrowolnie jej nie przeprowadzi, grozi mu poważne naruszenie obowiązków.

#### **11.- Co muszę wziąć pod uwagę przy zawieraniu umów, aby skorzystać z zalet zatrudnienia osoby niepełnosprawnej?**

*To jest przykład hiszpańskiej sprawy wiejskiej. Wymagania pracowników i firm będą zależały od obowiązujących przepisów krajowych i umów zakładowych.*

**na czas nieokreślony** umowa o pracę:

- Stopień niepełnosprawności pracownika i że jest ona należycie uznana przez właściwy organ.
- Że jest bezrobotny i zarejestrowany w publicznych służbach zatrudnienia
- Odpowiada to wymogom wcześniejszych terminów zawierania umów oraz rodzaju umowy
- Firmy mogą ubiegać się o te świadczenia
- Firmy będące beneficjentami są zobowiązane do utrzymania stabilności tych pracowników przez okres co najmniej 3 lat

**Umowa tymczasowa** w zakresie promocji zatrudnienia:

- Stopień niepełnosprawności pracownika i że jest ona należycie uznana przez właściwy organ
- Że jest bezrobotny i zarejestrowany w publicznych służbach zatrudnienia
- Odpowiada to wymogom wcześniejszych terminów zawierania umów oraz rodzaju umowy
- Pracodawcy muszą zatrudniać pracowników za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin)
- Umowa zostanie zawarta na okres od 12 miesięcy do 3 lat.

**Umowa tymczasowa** zastąpić osoby niepełnosprawne:

- Stopień niepełnosprawności pracownika i że jest ona należycie uznana przez właściwy organ
- Że jest bezrobotny
- Okres próbny nie może przekraczać 6 miesięcy.

Umowa o pracę na szkolenie:

- Stopień niepełnosprawności pracownika i że jest ona należycie uznana przez właściwy organ
- W przypadku zatrudniania pracowników niepełnosprawnych nie ma ograniczeń wiekowych;
- Brak niezbędnych kwalifikacji do sformalizowania umowy o staż.



- Umowa musi wyraźnie określać branżowy lub zawodowy poziom praktyki, czas poświęcony na szkolenie i jego rozkład godzinowy (min. 15% szkolenia teoretycznego), wynagrodzenie pracownika (nie niższe niż minimalne wynagrodzenie międzybranżowe), czas trwania umowy (od 6 miesięcy do 2 lat) oraz imię i nazwisko oraz kwalifikacje zawodowe osoby wyznaczonej na opiekuna
- Warunki pracy będą obejmować takie same nieprzewidziane okoliczności i zabezpieczenia, jak w przypadku każdej innej osoby zatrudnionej na podstawie umowy.

### **12.- Jakie zachęty do zatrudniania osób niepełnosprawnych mogą znaleźć?**

*Wymienione zalety i korzyści mają jedynie charakter orientacyjny i mogą podlegać zmianom, a nawet usunięciu przez państwo lub inne jednostki administracyjne. To jest przykład hiszpańskiej sprawy wiejskiej. Dotacje będą zależeć od aktualnych zaproszeń w danym momencie i nie zawsze będą stosowane na wszystkich terytoriach.*

W odniesieniu do umów:

**na czas nieokreślony**umowa o pracę:

- 1.- Dofinansowanie do stałego zatrudnienia
- 2.- Premie w składkach na ubezpieczenia społeczne z tytułu działalności gospodarczej
- 3.- Dofinansowanie na adaptację pracy Umowa

tymczasowa:

- 1.- Premie w składkach na ubezpieczenia społeczne z tytułu działalności gospodarczej
- 2.- Dotacja na adaptację do pracy
- 3.- Dotacja przy przekształceniu w umowy na czas nieokreślony

**Okres przejściowy**zatrudnienie na zastępstwo osób niepełnosprawnych

- 1.- 100% zniżki na składki ZUS firmy.

**Szkolenie**umowy

- 1.- Obniżki składek na ubezpieczenie społeczne
- 2.- Dotacja na adaptację do pracy

W zakresie zatrudnienia wspomaganego:

Będą mogli promować projekty zatrudnienia chronionego i być beneficjentami odpowiednich dotacji:

- a) Stowarzyszenia, fundacje i inne organizacje non-profit.
- b) Specjalne Centra Zatrudnienia.
- c) Firmy na zwykłym rynku pracy.

1. Dotacje na zatrudnienie.
2. Bonusy
3. Pomoc na finansowanie kosztów związanych z zatrudnieniem instruktorów pracy.

W odniesieniu do podatku dochodowego od osób prawnych kwota:

- Dotacja na osobę/rok wzrostu przeciętnego zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych o równy stopień lub więcej niż 33% i mniej niż 65%, zakontraktowanego przez podatnika, odnotowanego w okresie rozliczeniowym, w odniesieniu do przeciętnego zatrudnienia pracowników tego samego rodzaju w okresie bezpośrednio poprzedzającym.
- Dotacja za każdą osobę/rok wzrostu przeciętnego zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych o jeden stopień równy lub większy niż 65%, zatrudnionego przez podatnika, odnotowanego w okresie rozliczeniowym, w odniesieniu do przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku natury w bezpośrednio poprzedzającym okresie.

## 5.5 MODUŁ 5. PROCES REKRUTACJI OSÓB Z ASD. TWORZENIE PROCESU REKRUTACJI PRZYJAZNEGO OSOBOM AUTYSTYCZNYM

### 1. Jak poznać mocne strony kandydatów/pracowników z ASD?

Po pierwsze, poprzez zrozumienie autyzmu. Następnie zwracając baczność uwagę na proces rekrutacji i selekcji, zadając właściwe pytania. I dając autystycznym członkom zespołu możliwość dzielenia się swoimi pomysłami.

### 2. Jeśli osoby z ASD mają problemy z komunikacją i interakcją społeczną, jak powinniśmy wspierać ich integrację?

Osoby z autyzmem mogą być zaniepokojone bliskością innych pracowników i zestresowane oczekiwaniem na kontakty towarzyskie.

- → Z tego względu konieczne wydaje się podnoszenie świadomości wśród członków zespołu i kierowników, aby potrzeby pracownika z ASD były rozumiane i respektowane.
- → Aby ułatwić komunikację z pracownikiem z ASD, należy preferować język jasny, konkretny i pełny, unikając dwuznaczności, ironii, metafor czy zbędnych gestów.
- → Tutor pełniący rolę pośrednika między osobą autystyczną a jej współpracownikami może silnie wspierać komunikację i promować docenianie różnorodności w miejscu pracy.

### **3. Jak radzić sobie ze stresem pracownika?**

Pracodawca powinien zapewnić jak największą elastyczność i samodzielność w planowaniu pracy. Pracodawca powinien unikać w jak największym stopniu nieoczekiwanych zadań, wielu zadań i różnic w priorytetach pracy.

### **4. Czy powinienem planować regularne spotkania z pracownikiem z ASD?**

Zaplanuj regularne spotkania:

- Rzeczywiście konieczne jest sprawdzenie, czy dziecko zrozumiało i zastosowało się do instrukcji, odwiedzając go, ponieważ nie poprosi o pomoc.
- Doceniaj ich sukcesy i wyjaśniaj ich błędy w logice doskonalenia.

### **5. Moja firma nie opracowała jeszcze strategii przyjaznej autyzmowi, czy moglibyśmy zatrudnić osoby z ASD?**

To świetny punkt wyjścia, aby dowiedzieć się więcej o autyzmie w pracy i poszukać informacji. Świadomość jest pierwszym krokiem do wzrostu. Po ukończeniu szkolenia Opportunities4autism (6 modułów) pracodawcy (menedżerowie HR, dyrektorzy, rekruterzy i inni kluczowi pracownicy) powinni umieć ustawić procesy i praktyki firmy w celu zbudowania środowiska przyjaznego autyzmowi.

Mimo że firma nie opracowała jeszcze strategii przyjaznej autyzmowi, niezwykle ważne jest poinformowanie potencjalnych kandydatów o otwartości na przyjęcie osób ze specjalnymi potrzebami.

### **6. A co jeśli kandydat z ASD nie ma doświadczenia zawodowego?**

Weź pod uwagę, że mogą istnieć przyczyny niespójnej historii pracy i braku wykształcenia, które nie mają nic wspólnego ze zdolnościami i intelektem osoby z autyzmem, a wszystko, co mają wspólnego z barierami i niewystarczającym wsparciem, jakiego doświadczyła.

### **7. Jakie cechy w opisie stanowiska mogą zniechęcić osoby z ASD do aplikowania?**

Cechy takie jak „doskonałe umiejętności komunikacyjne” lub „dobry gracz zespołowy” prawdopodobnie zniechęcą wiele osób z autyzmem do ubiegania się o pracę.

Staraj się być naprawdę obiektywny, jeśli chodzi o to, jakie umiejętności i doświadczenia są naprawdę niezbędne do pracy, i pomiń te, które nie są.

### **8. Jak zachęcić osoby z ASD do aplikowania?**

W ogłoszeniu o pracę upewnij się, że wysyłasz właściwy komunikat powitalny dotyczący neuroróżnorodności. Możesz określić, że środowisko pracy jest spokojne lub że pracodawca może dostosować środowisko pracy, zapewnić elastyczne godziny pracy lub inteligentne opcje pracy.

Poinformuj wnioskodawców o ich prawie do wnioskowania o racjonalne usprawnienia w celu zapewnienia pełnego dostępu do przesłuchania. Zaprosz ich do kontaktu z rekruterem w razie potrzeby wsparcia.

### **9. Jak powinno wyglądać miejsce rozmowy kwalifikacyjnej?**

Wybierz odpowiednią cichą przestrzeń wolną od zakłóceń. Posadź kandydata w miejscu, z którego będzie miał dobry widok na przestrzeń, pozbądź się wizualnych rozpraszaczy, takich jak migające światła, głośna klimatyzacja czy mocne odświeżacze powietrza. Wcześniejsze zapytanie o konkretną nadwrażliwość sensoryczną może pomóc w odpowiednim ustawieniu miejsca i uniknięciu rozpraszania uwagi utrudniającego występ kandydata.

### **10. Jak sprawić, by kandydat czuł się komfortowo, zapraszając na rozmowę ekspertów, którzy mogą wesprzeć rekrutera?**

Możesz chcieć zaangażować inne osoby w proces przygotowawczy lub zaprosić je do udziału w późniejszych etapach selekcji, aby pierwszy kontakt nie był przytłaczający. Pozwól kandydatowi przyprowadzić osobę wspierającą na rozmowę kwalifikacyjną.

### **11. Jestem przyzwyczajony do liczenia na pierwsze wrażenie, jak mam to zmienić?**

Nie licz tak bardzo na pierwsze wrażenie w przypadku rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem z autyzmem. Autyzm wpływa na zdolność komunikacji społecznej i interakcji, a osoby cierpiące na ASD mogą mieć trudności ze zrozumieniem komunikacji niewerbalnej i przystosowaniem się do nowych sytuacji społecznych.

Konieczne jest przeszkolenie w zakresie czytania i dekodowania komunikacji niewerbalnej oraz „czytania między wierszami” podczas rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami do pracy. Użyj umiejętności czytania niewerbalnego, aby wczuć się w kandydata i zapewnij wsparcie, aby ułatwić proces rozmowy kwalifikacyjnej.

### **12. Czy możesz podać przykłady pytań zorientowanych na zachowanie?**

„Podaj mi przykład sytuacji, w której miałeś do czynienia z awarią centralnej sieci Wi-Fi. Jak sobie z tym poradziłeś?”

„Opowiedz mi o czasie, w którym tworzyłeś nową bazę danych klientów?”

„Opisz sytuację, w której zauważyłeś problem i podjąłeś inicjatywę, aby go naprawić, zamiast czekać, aż zrobi to ktoś inny”.

### **13. Jak rozmawiać z kandydatem o autyzmie i związanych z nim wyzwaniach?**

Jako pracodawca możesz znacznie ułatwić kandydatom otwarcie się na temat ich stanu, wyjaśniając, że Twoja firma docenia różnorodność i jest gotowa powitać neuroróżnorodnych członków swojego zespołu.

Wiele osób z autyzmem woli otwarcie mówić o swoim stanie. Jeśli kandydat czuje się komfortowo rozmawiając o swoim stanie, nie bój się pytać o konkretne potrzeby, przystosowania i rozsądne udogodnienia (np. dostosowanie środowiska pracy, organizacja pracy, home office itp.)

Niedopuszczalne: Czy jest Pan/Pani niepełnosprawny?

Akceptowalne: Czy możesz wykonywać obowiązki związane ze stanowiskiem, o które się ubiegasz?

Nigdy nie pytaj wprost. (Po pierwsze, jest to niegrzeczne. Po drugie, jest to niezgodne z prawem.)

### **14. O co mogę, a czego nie mogę zapytać na rozmowie o pracę na temat zdrowia psychicznego?**

**(prawnie)**Ogólnie rzecz biorąc, pytanie pracowników o ich zdrowie psychiczne podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest niezgodne z prawem.

Musisz przeprowadzić dalsze badania na temat prawa krajowego dotyczącego zdrowia psychicznego w miejscu pracy.

### **15. Czym są niezamierzone dyskryminacje?**

Niezamierzona dyskryminacja może wystąpić, gdy polityka pracodawcy ma niekorzystny wpływ na pracowników ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wiek, ciążę lub jakąkolwiek inną chronioną kategorię. Zasady te mogą wydawać się neutralne, ale w rezultacie mają negatywny wpływ na członków różnych klas chronionych. Nawet jeśli pracodawca nie zamierzał celowo dyskryminować, nadal może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za zasady, które mają „odmienny wpływ” lub „negatywny wpływ”.

### **16. Jeśli osobom z ASD trudno jest być społecznym, w jaki sposób będą integrować się w miejscu pracy?**

Wielu dorosłych z autyzmem może nauczyć się rozumieć normy społeczne, doskonalić swoje umiejętności społeczne i radzić sobie z wyzwaniami, umożliwiając im pomyślną integrację w miejscu pracy. Ale ważne jest, aby skupić się na profesjonalnej wiedzy i umiejętnościach.

### **17. Czy pracownik z ASD powinien mieć określony grafik?**

Nie jest to konieczne, ale należy dostarczyć pracownikowi harmonogram i harmonogramy wymienione z dokładnością na tydzień lub miesiąc, na który może się powołać. Ważne jest, aby jasno określić czas, jaki ma na wykonanie zadania i upewnić się, że szanuje przerwy w południkach i wychodzi w tym samym czasie co inni.

Zmiany w grafiku muszą być przygotowane i wyjaśnione z dużym wyprzedzeniem, aby pracownik sobie z nimi poradził.

### **18. Jak upewnić się, że pracownik z ASD rozumie swoje zadania?**

Nie wahaj się poprosić go o przeformułowanie zadania, aby upewnić się, że zostały zrozumiane.

### **19. Czy pracownik z ASD może pracować w zespole?**

Tak, ale trzeba to uporządkować. Aby pracować jako zespół, musimy wiedzieć, kto co robi, kiedy, jak... Jest to bardziej prawdziwe w przypadku osób z ASD, które potrzebują bardzo ustrukturyzowanego środowiska.

Mogą mieć istotne pomysły, nie wiedząc, jak się nimi dzielić. Kiedy kolega milczy na spotkaniu, niekoniecznie dlatego, że nie ma nic do powiedzenia. Może po prostu czekać, aż zostanie poproszony o zabranie głosu na dany temat. Nie wahaj się poprosić jej/jego o opinię lub zaplanuj czas wypowiedzi dla wszystkich na koniec spotkania.

### **20. Jakie platformy/organizacje mogą pomóc naszej organizacji w procesie rekrutacji?**

W każdym kraju jest kilka organizacji, które mogą pomóc w procesie rekrutacji i później. [znajdź organizacje w swoimkraj].

## 5.5 MODUŁ 6. PROCESY ADAPTACYJNE I WDROŻENIOWE DLA PRACOWNIKÓW ASD. ORGANIZACJA MIEJSCA PRACY.

### 1. Co rozumiemy przez Rekrutację?

Equipo Vértice (2007) definiuje rekrutację jako działanie mające na celu przyciągnięcie kapitału intelektualnego do firm. Firma nie tylko żąda od kandydata szeregu cech, ale także oferuje swoje przewagi konkurencyjne, aby ocenić korzyści, które mogą wpłynąć na przynależność kandydata do firmy.

Celem rekrutacji jest dostarczenie „selekcji” jej podstawowego surowca, czyli kandydatów. Ale musi dostarczać proces selekcji nie tylko w ilości, ale także w jakości. Od tych dwóch elementów zależy będzie skuteczność zabiegu.

W ogłoszeniach o pracę publikowanych przez firmę można uwzględnić zobowiązanie firmy do zapewnienia równych szans kandydatom płci męskiej i żeńskiej, niepełnosprawnym lub niepełnosprawnym.

- Postaraj się otrzymać jak najwięcej wniosków od wykwalifikowanych osób niepełnosprawnych. W tym celu oferta pracy mogłaby być rozpowszechniana za pośrednictwem organizacji osób niepełnosprawnych, uniwersytetów itp. Oferty te muszą być rozpowszechniane w formacie dostępnym dla wszystkich.
- Opis cech oferowanych stanowisk, funkcji do pełnienia oraz wymaganego poziomu wykształcenia, wiedzy, doświadczenia, umiejętności i predyspozycji.

- Po znalezieniu kandydata z niepełnosprawnością, który spełnia wymagania na dane stanowisko, firma powinna mieć możliwość rozsądnego dostosowania miejsca pracy, tak aby zmaksymalizować możliwości danej osoby. (Antezana i Linkimer, 2015).

Co ogólnie rozumiemy przez dobór personelu:

Chiavenato (1999) definiuje dobór personelu jako wybór najbardziej odpowiednich kandydatów do wykonywania pracy w firmie, starając się zachować lub poprawić efektywność i produktywność pozostałej części personelu. Dobór personelu ma na celu osiągnięcie dwóch celów:

- Dostosowanie osoby do wykonywanej pracy.
- I ta osoba jest skuteczna na tym stanowisku.

## 2. Jak zaadaptować testy doboru personelu z zaburzeniami ze spektrum autyzmu?

Często stosuje się standardowe testy, które nie są trudne do adaptacji i udostępnienia. Na rynku dostępnych jest wiele różnych testów, więc w każdym przypadku można zastosować ten, który najlepiej pasuje.

Testy selekcyjne do filtrowania kandydatów z niepełnosprawnościami muszą być elastyczne, ponieważ są to grupy z dysfunkcjami organicznymi lub psychologicznymi, które mogą mieć pewne ograniczenia, aby móc skutecznie wypaść w niektórych standardowych testach. Musisz wybrać, który test jest najbardziej odpowiedni dla każdej osoby, w oparciu o jej niepełnosprawność.

¿Jak definiujemy kryteria wyboru?

Kryteria wyboru zostaną określone na podstawie posiadanych przez nas informacji o stanowisku do obsadzenia. Proces selekcji musi również uwzględniać zdolność ludzi do uczenia się i wykonywania zadań. Proces selekcji to w zasadzie opracowanie porównania i podjęcie decyzji, ponieważ z jednej strony jest analiza i specyfikacja stanowiska, a z drugiej osoby ubiegające się o nie, które są od siebie zupełnie różne.

¿Jak przebiegają fazy selekcji?

Podążając za Claverem, Gascó i Llopis (2001):



1. Przystudiowanie programu nauczania lub listu motywacyjnego: ten etap ma na celu ustalenie, czy kandydat spełnia wymagania rozmowy kwalifikacyjnej, szybko eliminując kandydatów nie posiadających odpowiednich umiejętności. W przypadku osób z ASD w tej Fazie 1 musielibyśmy wziąć pod uwagę: „Profil Zawodowy ocenia preferencje zawodowe, umiejętności i predyspozycje. Ten profil ma na celu identyfikację zawodów, które odpowiadają mocnym stronom i preferencjom danej osoby”.
2. Rozmowa wstępna: w celu natychmiastowego wyeliminowania kandydatów, którzy po przejściu wstępnej fazy nie nadają się na dane stanowisko. Na tym etapie, który jest zwykle przeprowadzany przez specjalistę z działu personalnego, należy obserwować zwyczaje wnioskodawcy, a także inne cechy osobiste, które mogą mieć wpływ na wyniki, ale należy unikać wpływu szkód poniesionych przez osobę przeprowadzającą rozmowę kwalifikacyjną na decyzję. Profil poznawczy koncentruje się na trzech najbardziej istotnych obszarach ASD: interakcjach społecznych i umiejętnościach komunikacyjnych, elastyczności i organizacji oraz profilu sensorycznym. Ma na celu zidentyfikowanie ewentualnych potrzeb adaptacji i wsparcia w miejscu pracy.
3. Testy przydatności: w celu oceny poziomu zgodności między kandydatami a wymaganiami stanowiska. Testami tymi mogą być egzaminy lub ćwiczenia symulujące warunki pracy. Jednak nie we wszystkich wakatach zaleca się stosowanie tych testów; na przykład.
4. Sprawdzenie przeszłości i referencji: te twierdzenia zostaną zweryfikowane przez osoby, które dobrze znają kandydata, niezależnie od tego, czy są profesorami, współpracownikami czy przełożonymi. Zapytania te mają dwa cele: z jednej strony zweryfikować podane w aplikacji informacje dotyczące studiów, doświadczenia zawodowego itp., a z drugiej poznać opinię kogoś, kto dobrze zna kandydata.

Profil Kompletny łączy dwa poprzednie profile i ma na celu wspieranie programów pośrednictwa pracy. Profile skracają proces identyfikowania mocnych stron i wsparcia, ponieważ umożliwiają wstępną ocenę, która wskazuje obszary wymagające pogłębionej oceny w celu podjęcia decyzji o zindywidualizowanym Planie Wsparcia.

5. Rozmowa końcowa: jest to jeden z podstawowych etapów procesu selekcji. Rozmowy kwalifikacyjne są regularnie przeprowadzane we wszystkich procesach selekcji. Wśród powodów, które zachęcają do jego stosowania, można wyróżnić jego elastyczny i adaptacyjny charakter, zwłaszcza w przypadku osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. W ich przypadku istotne jest, aby wiedzieć, z jakim typem osoby mamy do czynienia, ponieważ weźmiemy pod uwagę, czy brakuje jej raczej zmechanizowanego, płynnego języka, niewielkiego kontaktu

wzrokowego, co jest idealne do zaprezentowania ćwiczeń zachęcających do kontaktu twarzą w twarz. wywiady twarzą w twarz lub szukać alternatyw audiowizualnych tam, gdzie czują się bardziej komfortowo. Możemy również skorzystać z pomocy zewnętrznych organizacji wsparcia, korepetytorów, którzy podają interesujące nas dane w profilu w rozmowie kwalifikacyjnej i potrafią je dostosować. Będzie to wymagało szkolenia przed rozmową, aby osoba z ASD mogła trenować z wyprzedzeniem, aby promować swój sukces. Tutaj mówimy o procesach przewidywania: osoby z ASD potrzebują tego wsparcia, ponieważ zmniejszy to ich poziom lęku i stresu podczas tego typu wywiadów, a także zwiększy ich zdolności i umiejętności.

6. Badanie lekarskie: według Olleros (2005) w wielu firmach i niektórych określonych sektorach - ze względu na wymogi prawne - przeprowadzane są również badania lekarskie, przeprowadzane przez te same służby firmy lub prywatne lub publiczne organizacje zdrowia. Pozwala dowiedzieć się, jakie są fizyczne i fizjologiczne możliwości kandydatów, aby dobrze wykonywać swoją pracę. W przypadku osób z ASD prośba o diagnozę będzie niezbędna do uzyskania dostępu do procentowego stopnia minimalnej niepełnosprawności, 33% zostanie uznane przez publiczną służbę zdrowia (Zdrowie Psychiczne); Jak również,

### **3. Jakie aspekty powinniśmy wziąć pod uwagę przy przekazywaniu informacji i uświadamianiu w jednostkach roboczych?**

Integracja rodzi się z informacji, więc brak informacji w środowisku pracy prowadzi do rozwoju lęków, uprzedzeń i zniekształconej wizji potencjału pracy osób niepełnosprawnych, co może zniweczyć trud prowadzony w całym procesie selekcji w celu osiągnięcia najlepszego dopasowania pozycji do osoby.

W większości firm, od Zarządu Głównego po HR, pojednanie i motywacja są zazwyczaj wystarczające. Zmienia się to jednak w przypadku menedżerów średniego szczebla, szefów działów czy reszty personelu organizacji, gdzie filozofia integracji bardzo często napotyka bariery nie do pokonania.

Ten kierunek działań można wytyczyć dwoma równoległymi torami: jeden skierowany do tych, którzy będą współpracownikami nowej korporacji (w przypadku osób z ASD) kampanie uświadamiające mogą być prowadzone w firmach zatrudniających pracowników za pośrednictwem organizacji wyspecjalizowanych w ASD i innym przełożonym lub koordynatorom w tych samych celach.

Inicjatywy te wyeliminują nieuzasadnione obawy i ułatwią przyjęcie odpowiedniej postawy, aby pracownicy wiedzieli, jak pracować z osobami z autyzmem, jak się do nich zwracać i jakie

wspólne działania podejmować: nie nadopiekuńczość z powodu niepełnosprawności, ale również nie ignorując go, zapewniając znormalizowane i równe traktowanie, domagając się takiego samego profesjonalizmu, tego samego poziomu wykonania i tych samych celów.

#### **4. Jakich Narzędzi możemy użyć jako Wsparcia Adaptacji pracowników z ASD?**

Dostosowanie miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych może stanowić ważną przewagę konkurencyjną w procesie promowania przez firmy integracji na rynku pracy. Adaptacja miejsc pracy obejmuje różne obszary, takie jak elastyczne godziny pracy, usuwanie barier architektonicznych czy adaptacja mebli. We wszystkich przypadkach miejsca pracy muszą być dostosowane do pracowników niepełnosprawnych, a nie na odwrót, w celu uczynienia miejsc pracy dostępnymi i umożliwienia rozwoju umiejętności i zdolności pracowników niepełnosprawnych.

Do dostosowania miejsc pracy należy podchodzić z uwzględnieniem trzech aspektów:

1. pracownik
2. zadania do wykonania
3. Praca

Adaptacja to termin, który zakłada zestaw wcześniejszych dostosowań, które są ściśle związane z: zasadą dostępności poznawczej, zindywidualizowanymi dostosowaniami metodologicznymi, przewidywaniem, tworzeniem i używaniem pomocy wizualnych oraz wykorzystaniem systemów wspomagających do uogólnionej komunikacji we wszystkich kontekstach. Dobra adaptacja w procesie adaptacji do pracy osób z ASD nie może być naprawdę inkluzywna, skuteczna i funkcjonalna, jeśli nie zaczniemy od tych podstaw pracy.

Oto kilka strategii, których firmy powinny przestrzegać, aby stworzyć zakwaterowanie:

- a) Dostosuj treści zgodnie z ich poziomem kompetencji programowych lub potrzebą dostępu.
- b) Używaj łatwych w obsłudze i łatwych w użyciu materiałów.
- c) Każdego dnia przewiduj zadania do wykonania. Bardzo ważne jest, aby w przypadku chęci zmiany funkcji pracownika osoba odpowiedzialna musiała z wyprzedzeniem poinformować pracownika TEA o tych zmianach.
- d) Stosuj przewidywalne i sensowne metodologie.
- e) Używaj szczegółowych instrukcji do wykonywania zadań.

- f) Jeśli stanowisko pracy ulega zmianie, firma musi upewnić się, że pracownik zna swoje funkcje. Nic nie powinno być pozostawione przypadkowi.
- g) Należy wziąć pod uwagę, że praca zespołowa może czasem stanowić wyzwanie. W tym celu konieczne jest przeszkolenie pozostałych współpracowników, aby mieli wiedzę, jak postępować z osobą z autyzmem i jak stawić czoła pewnym okolicznościom, które mogą ich spotkać w pracy.
- h) Zarządza adaptacjami we wszystkich przestrzeniach wspólnych, spędzaniem wolnego czasu oraz wydarzeniami specjalnymi lub tematycznymi. Adaptacji wymaga nie tylko miejsce, w którym odbywają się funkcje pracy, ale całe otoczenie. Dostępność poznawcza musi być uogólniona w całym ośrodku.

**5. Jakie etapy muszą przejść firmy, aby zastosować model adaptacji do miejsca pracy dla osób z ASD?**

Narzędzia, których firmy powinny używać, aby wspierać pracownika z ASD w pracy:

**1. Instrukcje dotyczące miejsca pracy:** W pierwszej kolejności muszą przygotować dokładną analizę miejsca pracy, aby przewidzieć nowym pracownikom wszystkie okoliczności, z jakimi będą mieli do czynienia w swoim miejscu pracy. W tej analizie należy wyeksponować działalność firmy, istniejące miejsca pracy, liczbę pracowników itp. Przewidywanie jest jedną z głównych cech leczenia osób z autyzmem i skutecznej adaptacji w pracy.

**2. Podczas pracowniczego szkolenia:** Pracownicy działu kadr lub odpowiedzialni pracownicy firmy muszą przeprowadzić krótkie szkolenie z osobą z ASD przed przystąpieniem do coachingu. Na tym szkoleniu muszą wyjaśnić wszystko, co niezbędne na temat stanowiska pracy i funkcji, które mają być wykonywane, aby nowy pracownik mógł prawidłowo wykonywać swoją pracę. Podstawowymi punktami, które należy omówić na szkoleniu, powinny być: funkcje do wykonania, narzędzia do obsługi, czasu wykonania, sposoby wykonania pracy itp. Stosowanie prezentacji wizualnych jest zalecane tam, gdzie rzeczywiste sytuacje, które mogą wystąpić w prezentowane są stanowiska pracy. Konieczne jest, aby firmy korzystały z narzędzi, które pomagają przekładać informacje werbalne na wizualne, takich jak piktogramy, fotografie, rzeczywiste obrazy, rysunki, diagramy, mapy koncepcyjne, harmonogramy, agendy wizualne, kody kolorystyczne,

**3. Coaching:** Na tym etapie firma musi wyznaczyć mediatora/coacha, który przeprowadzi proces szkolenia na określonym stanowisku, dokonując niezbędnych adaptacji, aby osoba z autyzmem mogła jak najlepiej wykonywać tę czynność. Rola mediatora-coacha jest

niezbędna w całym procesie. Jest pomyślany jako mediator między osobą z autyzmem a kontekstem, w którym będzie miała miejsce praca, przygotowując ten kontekst, aby był przewidywalny, prosty i zrozumiały, oprócz przejęcia odpowiedzialności za szkolenie osoby z autyzmem, która będzie być zatrudnionym. Profil i rolę mediatora ds. zatrudnienia można krótko podsumować jako: znajomość autyzmu i konkretnej osoby we wszystkich środowiskach i sytuacjach; umiejętność zapobiegania/interweniowania w problemach behawioralnych, komunikatywność, empatia, umiejętności negocjacyjne i asertywność, elastyczność; znajomość zasobów szkoleniowych i strategii integracji zawodowej; i wiedzy o stosunku pracy.

**4. Monitorowanie procesu:** w trakcie tego procesu monitorowana będzie aktywność zawodowa wykonywana przez osobę z ASD oraz przydatność ustalonych w tym celu adaptacji. Obejmuje to między innymi ocenę wydajności, środowiska pracy i ustalonego wsparcia. Niezbędna jest ocena wyników pracownika w kwestiach szczególnie interesujących firmę, takich jak wydajność i jakość pracy. Podobnie oceniane jest planowane wycofanie wsparcia. W przypadku, gdy okaże się to niezadowolające, implantowane są ponownie wsporniki formalne. Odbywa się to za obopólną zgodą między osobą z ASD i/lub jej przedstawicielem, mediatorem pracy, technikiem koordynującym i samą firmą.

Ważnym aspektem jest ocena samego programu, jakości świadczonych usług. W tym celu polecamy „Broszurę informacyjną i model jakości Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego” (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, 2005), która oprócz opisu Procesu Zatrudnienia Wspomaganego zawiera Kodeks Etyczny dla Pracowników Zatrudnienia oraz ramy norm jakości dla usług zatrudnienia wspomaganego.

## **6. Jakie obszary należy wziąć pod uwagę przy adaptacji stanowiska pracy i jakie sugestie możemy Ci zaproponować jako przewodnik?**

W tej jednostce wyróżnione zostaną następujące punkty:

1. Przedstawienie pracownika organizacji firmy, jej misji i celów.
2. Przedstawienie pracownika współpracownikom/zespołowi, z którym będzie pracował, zaznaczenie struktury i zależności w firmie.
3. Przedstawienie zasad pracy: regulaminów i procedur.
4. Przedstawienie pracownikowi stanowiska pracy: miejsce i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki, zasady bezpieczeństwa.

5. Trener przygotowuje odgrywanie ról z uczestnikami oraz schematy różnych typów rozmów wprowadzających pracownika w wyżej wymienione tematy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb komunikacyjnych osób z ASD.
6. Podczas warsztatu trener zwraca uwagę uczestników na znaczenie procesu adaptacji i procedur adaptacyjnych – wspólnie z grupą projektują proces, opracowują procedury i narzędzia takie jak:

- ✦ Adaptacja nowych pracowników – cele, zasady i etapy.
- ✦ Praktyczne kroki adaptacji pracowników.
- ✦ Zakres wdrożenia.
- ✦ Elementy ułatwiające adaptację.
- ✦ Zakres pakietów informacyjnych, które powinien otrzymywać pracownik z ASD oraz ich forma.
- ✦ Forma podsumowania i oceny wdrożenia (warto zastanowić się nad skutecznością takiego wdrożenia, znaleźć mocne strony (doświadczenia i dobre praktyki na przyszłość) i słabe strony (uwypuklając błędy popełnione na etapie wdrożenia, możemy uniknąć ich popełnienia w przyszłości i zapewnić wyjaśnienie i poprawną komunikację w przypadku, gdy osoba z ASD nie rozumie JEDNOSTEK lub nie wykonuje prawidłowo swojej pracy w wyniku nieprawidłowego szkolenia/wprowadzenia).

## 7. Jak opisać talenty i słabości osób z autyzmem?

W tej sekcji poruszona zostanie polityka kadrowa, świadomość chęci zatrzymania utalentowanych pracowników z ASD oraz świadomość wysokiego poziomu rotacji ze względu na specyficzne trudności komunikacyjne, a czasem ograniczone możliwości wynikające z dysfunkcji pracowników.

Polityka, której należy przestrzegać w Twojej firmie dla osób z autyzmem:

Broń praw osób z ASD i ich możliwości zatrudnienia. Z tego powodu istotne jest, aby Twoja firma aktywnie uczestniczyła w rozwoju regulacji, tworząc sojusze strategiczne z innymi organizacjami Trzeciego Sektora działań społecznych, z Administracją Publiczną, partiami politycznymi i podmiotami prywatnymi.

Social Incidence jako firma, która obejmuje osoby z autyzmem w ich miejscu pracy i przystosowuje je: Przyjmuje się, że jako firma wpływamy na społeczeństwo i jesteśmy

kluczowymi podmiotami w procesach przejścia do dorosłości i samodzielnego życia osób z autyzmem i ich rodzin. Dlatego promujemy poprzez działania uwrażliwiające i uświadamiające w celu promowania prawdziwego i pozytywnego wizerunku osób z ASD w ich miejscu pracy i będziemy opierać się na ich zdolnościach, jak i słabościach, aby oni się dostosowali i my wszyscy dostosowaliśmy się w ramach firmy.

Należy zauważyć, że w ramach charakterystyki ASD (zaburzeń ze spektrum autyzmu) nie możemy mówić tylko o trudnościach, ale są one również związane z szeregiem zdolności osób należących do tej grupy, które chcemy podkreślić i jest to bardzo dla nich ważne, aby firmy i pracownicy mieli o nich szerszą wizję.

- **Wyróżniamy:** Ze względu na nieelastyczność myślenia i zachowania osoby z ASD często czują się komfortowo, szanując i stanowczo przestrzegając ustalonych zasad. Idealny, aby wziąć pod uwagę normy i zasady firmy, przestrzeni itp. I dołączyć możliwości tego samego z przykładami. Posiadanie z kolei ograniczonego repertuaru zainteresowań predysponuje ich do generowania dużej ciekawości bardzo specyficznymi tematami, co przekłada się na bardzo specjalistyczną i wyczerpującą wiedzę na tematy, które ich interesują.
- **Trudności w komunikacji:** związane na przykład ze zrozumieniem języka niedosłownego, podwójnych znaczeń, metafor czy ironii. Osoby z ASD wydają się być bardzo logiczne i dosłowne oraz mają trudności ze zrozumieniem, podkreślając, że pracownik bierze pod uwagę tego typu relacje, poprawiając ich zrozumienie. Z tego powodu nie kłamią i nie manipulują, ale są szczerzy i uczciwi oraz potrafią podejmować decyzje na podstawie obiektywnych kryteriów, a nie uprzedzeń czy intuicji, które mogą prowadzić do błędów.

#### 8. Z jakimi oczekiwaniami społecznymi spotkamy się w związku z tymi instrukcjami?

Przygotowaliśmy listę rzeczy, które rekruterzy i firmy powinni wziąć pod uwagę i wiedzieć o osobach z autyzmem i ich wartości na rynku pracy:

- **Talent i potencjał:** uważa się, że osoby z poważnym autyzmem i innymi niepełnosprawnościami mają mniejszy potencjał i talent, postrzegane jako ktoś, kogo można zatrudnić, aby wypełnić limit osób niepełnosprawnych. Należy jednak zrozumieć złożoność ASD.
- **Kreatywność przy realizacji programów pomocowych w poszukiwaniu talentów:** Może się zdarzyć, że wypełniając tradycyjne ankiety w celu znalezienia swojego talentu, potencjał danej osoby zostanie utracony lub przeoczony. Osoba ta prawdopodobnie będzie miała

określone cechy w określonej niszy, ale zostaną one przeoczone, jeśli po prostu ograniczysz się do wygłaszania przemówień na temat możliwości kariery i list kontrolnych kariery.

- Umiejętność myślenia „nieszablonowego”: Tradycyjne programy pomocy w poszukiwaniu pracy czasami koncentrują się bardziej na ofercie dostępnych kursów i studiów niż na cechach i potrzebach danej osoby oraz na określeniu, czym dana osoba jest zainteresowana. Ze względu na sztywność rutyny i ograniczoną koncentrację niektórych osób z autyzmem, czasami zakłada się, że nie ma możliwości zatrudnienia. Niektóre agencje zatrudnienia mogą szybko stwierdzić, że dana osoba nie nadaje się do zatrudnienia, inne agencje zatrudnienia mogą szybko stwierdzić, że dana osoba nie nadaje się do zatrudnienia, zamiast szukać pracy odpowiadającej talentom i zdolnościom danej osoby. Nie należy zakładać, że osoba z autyzmem będzie miała trudności we wszystkich dziedzinach, zrozumienie norm społecznych może być dla niej wyzwaniem, ale może być bardzo dobra w innej dziedzinie.
- Weź pod uwagę problemy sensoryczne: Te zaburzenia regulacji sensorycznej często ograniczają produktywność osoby z autyzmem, jeśli nie zostaną rozwiązane lub zignorowane. Percepcja i zdolność do tolerowania dźwięków / światła / innych typowych warunków środowiska pracy może być bardzo różna od innych współpracowników. Jednak ich rozwiązanie zrobi różnicę i zapewni dobre samopoczucie danej osoby, pozwalając jej na prawidłowe funkcjonowanie.
- Pracuj nad umiejętnościami: Być może u osób z autyzmem mniej oczywiste jest, jakie są ich cechy. Ideałem jest identyfikowanie ich i praca nad nimi, zamiast skupiania się na poprawie tych deficytowych, które zazwyczaj są przecież tymi, które najmniej nas interesują.
- Komunikacja niekoniecznie oznacza długą rozmowę: niewiele słów jest zwykle lepszych niż długa rozmowa. Ludzie mają tendencję do mówienia zbyt szybko i za dużo do osób z autyzmem, niezależnie od tego, czy dana osoba jest werbalna, czy nie, i od poziomu zrozumienia. Szybko przyjmuje się, że osoba, która komunikuje się werbalnie, komunikuje się w taki sam sposób jak inni, kiedy wcale nie musi tak być. Osoba może być w stanie mówić i używać języka w zwykły sposób, ale ma trudności ze zrozumieniem. Nie powinno być problemu z użyciem większej ilości języka pisanego lub krótszych zdań w celu poinformowania o pracy do wykonania. Warto poinformować o pisanym i niepisanym



regulaminie obszaru pracy. Na koniec należy zauważyć, że wiele osób z autyzmem ma problemy ze zrozumieniem sarkazmu, ironii i podwójnego znaczenia w języku. Zatem,

OCZEKIWANIA SPOŁECZNE WYMAGAJĄ INSTRUKCJI: Niepisane i przyjmowane za pewnik zasady są najbardziej zagmatwane i problematyczne dla osób z autyzmem. Nie zakładaj, że dana osoba „odczyta” środowisko społeczne i dostosuje się. To się nie zdarzy. Zamiast tego pomóż tej osobie, mówiąc jej, jak ma się zachowywać, a jeśli ta osoba „zepsuje”, powiedz jej spokojnie, ale bezpośrednio. Sugerowanie rzeczy w subtelny sposób spowoduje tylko większe zamieszanie. W końcu, z niewielkimi modyfikacjami, wszyscy jesteśmy jednakowo uprawnieni do wejścia na rynek pracy. Wymaga to tylko odrobiny zainteresowania ze strony firm. Szkoda, bo nie robiąc tego, traci się wiele talentów.

### 9. Jakie są główne cechy osób z autyzmem, które pracodawcy powinni wziąć pod uwagę?

Osoby z autyzmem mają następujące zdolności:

- Skrupulatność
- Ciekawość bardzo konkretnych tematów
- Specjalistyczna wiedza na interesujące Cię tematy
- Szczerosc
- Uczciwość
- Szacunek i przestrzeganie ustalonych zasad
- Dbalosc o szczegoly
- Dobra adaptacja i kontynuacja rutyny
- Dobre umiejętności w zadaniach mechanicznych i powtarzalnych
- Sklonnosc do bycia bardzo logicznym
- Umiejtnosc sluchania bez uprzedzen

**Facylitatorzy:** Istnieje szereg specyficznych umiejętności, które często pojawiają się w sposób wrodzony u osób z ASD, zapewniając im ważny talent do radzenia sobie z zadaniami i celami w miejscu pracy. Zdolności te są wynikiem cech definiujących TEA, a wśród nich możemy wyróżnić:

U osoby z ASD:

- Skrupulatność
- Ciekawość bardzo konkretnych tematów
- Specjalistycznej wiedzy na tematy, które ich interesują i Ciebie jako pracodawcę
- Szacunek i przestrzeganie ustalonych zasad
- Dbalosc o szczegoly i umiejtnosc obróbki części całości z wyjątkową szczegółowością.
- Dobra adaptacja i kontynuacja procedur
- Kompetencje w zadaniach mechanicznych i powtarzalnych
- Sklonnosc do bycia bardzo logicznym
- Umiejtnosc sluchania bez uprzedzen
- Szczerosc i uczciwosc