

Zatrudnianie osób z Zespołem Aspergera

poradnik praktyczny



Tytuł oryginału: *Employing people with Asperger Syndrome: a practical guide.*

Autor: The National Autistic Society.

Illustrations by Steve Lockett

© The National Autistic Society 2005, Reprinted 2007

Acknowledgements

Prospects and The National Autistic Society are grateful for all the patient hard work of Gill Spence, Justin Penney, Katie Wood and Catherine Burkin in the preparation of this book, and for all the contributions by Prospects' service users and their employers.

Pierwsze wydanie w języku polskim:

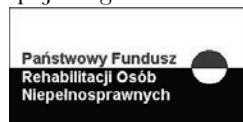
© Fraszka Edukacyjna sp. z o.o., styczeń 2008 we współpracy z Fundacją SYNAPSIS

Tłumaczenie: *Olga Frączak-Faure*

Tłumaczenie oryginału zostało sfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób



Niepełnosprawnych w ramach projektu „Autyzm-Akademia dla NGO’z. Drogi do aktywizacji społecznej i zawodowej osób z autyzmem”.



Konsultacja merytoryczna polskiego tłumaczenia: *Jakub Zgierski* (Fundacja SYNAPSIS)

Redakcja: *Jakub Zgierski*

ISBN: 978-83-88839-69-6

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żadna część niniejszej publikacji nie może być przechowywana jako źródło danych i przekazywana w jakiegokolwiek formie zapisu bez pisemnej zgody posiadacza praw.

FRASZKA EDUKACYJNA sp. z o.o.
03-480 Warszawa, ul. Grochowska 306/308
Tel: 022 810 80 12
www.fraszka.edu.pl

FUNDACJA SYNAPSIS
02-085 Warszawa, ul. Ondraszka 3
Tel: 022 825 86 33
www.synapsis.waw.pl

Skład i łamanie: *Agencja Reklamowa DD Studio Dariusz Piekut; www.ddstudio.pl*

Druk i oprawa: *Drukarnia Naukowo-Techniczna, Oddział Polskiej Agencji Prasowej S.A.*

Publikacja 1.000 egzemplarzy została sfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, projekt „Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa”. Publikacja do bezpłatnej dystrybucji.



Spis treści

<i>Wstęp do wydania polskiego</i>	5
<i>Przedmowa</i>	7
Rozdział 1: Wprowadzenie	9
<i>Cel tej książki</i>	11
<i>Zespół Aspergera i zatrudnienie</i>	12
<i>W stronę różnorodności</i>	13
<i>Niepelnosprawność i prawo</i>	14
<i>Prospects</i>	17
Rozdział 2: Co to jest Zespół Aspergera?	19
<i>Zespół Aspergera</i>	21
<i>Zagadnienia społeczne i komunikacja</i>	22
<i>Inny sposób myślenia</i>	27
<i>Bodźce zewnętrzne i środowisko pracy</i>	30
<i>Zwiększanie pewności siebie</i>	31
Rozdział 3 : Rekrutacja i selekcja	33
<i>Odpowiednia osoba na to stanowisko</i>	35
<i>Dostosowanie procedur rekrutacyjnych</i>	40
<i>Ujawnianie informacji o niepełnosprawności</i>	48
<i>Czy tę pracę można dostosować?</i>	48

Rozdział 4: Początek pracy	51
<i>Obszary, w których może być potrzebne wsparcie</i>	53
<i>Określanie odpowiedniego poziomu wsparcia</i>	53
<i>Planowanie pierwszego dnia</i>	57
<i>Przygotowanie dokumentów roboczych</i>	58
<i>Wprowadzenie</i>	59
<i>Techniki szkoleniowe</i>	61
Rozdział 5: Skuteczne zarządzanie	65
<i>Strategie sukcesu</i>	67
<i>Wskazówki dotyczące skutecznej komunikacji</i>	67
<i>Określanie granic</i>	71
<i>Organizacja miejsca pracy</i>	75
<i>Zarządzanie zmianą</i>	78
<i>Informacja zwrotna i ocena</i>	79
<i>Prywatność i ujawnianie informacji</i>	80
<i>Informowanie współpracowników</i>	81
<i>Jeśli pojawią się problemy</i>	83
<i>Lista publikacji dotyczących spektrum autystycznego</i>	87
<i>Lista organizacji należących do Porozumienia AUTYZM-POLSKA</i>	93

Wstęp do wydania polskiego

Książka „Zatrudnianie osób z Zespołem Aspergera” jest pierwszą publikacją kierowaną bezpośrednio do pracodawców, potencjalnie zainteresowanych zatrudnianiem osób z tej grupy niepełnosprawnych. Napisana została przez specjalistów od doradztwa zawodowego, którzy od wielu lat pracują w organizacji Prospects w Wielkiej Brytanii i posiadają szerokie doświadczenie w tym zakresie. W klarownej formie przedstawiają charakterystyczne cechy zaburzenia starając się podkreślać wynikającą z niego „różnorodność możliwości”, a nie niepełnosprawność.

Zespół Aspergera należy do tych całościowych zaburzeń rozwojowych (spektrum autyzmu), które są zaburzeniami na pierwszy rzut oka „niewidocznymi”, a więc trudnymi do zrozumienia przez osoby z zewnątrz. System wspierania pracy adekwatny do potrzeb osób z innymi przyczynami niepełnosprawności niestety na ogół nie jest przydatny dla osób z Zespołem Aspergera.

W Polsce prawie nikt z nich nie pracuje właśnie ze względu na brak wsparcia. W najbliższej przyszłości sytuacja ta musi się zmienić radykalnie, gdyż coraz większa grupa osób z potencjalnie wysokimi umiejętnościami pozostaje poza rynkiem pracy.

Publikacja ta w sposób klarowny i konkretny opisuje, co trzeba wiedzieć i rozumieć, by stworzyć środowisko pracy przyjazne dla osób z Zespołem Aspergera. Zawiera praktyczne porady i propozycje rozwiązań. Zachęca do kształtowania naturalnej otwartości wobec ludzi, którzy są inni, inaczej postrzegają świat. Kształtowanie pozytywnych postaw pracodawców i kolegów w pracy najskuteczniej zwiększa szanse na pracę osób z Zespołem Aspergera.

Jednocześnie autor podkreśla różnorodne pozytywne efekty zatrudniania tej grupy pracowników. Niektórzy pracodawcy podkreślają, że ze względu na konieczność przewycięzania trudności w komunikacji z tymi osobami nauczyli się efektywniej porozumiewać z całym zespołem pracowników albo koledzy w pracy są zadowoleni, że nużące i monotonne prace zostały przejęte przez osoby z ZA , które szczególną satysfakcję i poczucie bezpieczeństwa czerpią z ich powtarzalności.

Publikacja ta w angielskim oryginale zawierała też obszerny spis organizacji i instytucji służących pomocą zarówno pracownikom z ZA jak i pracodawcom w Wielkiej Brytanii. W Polsce taki system wsparcia dopiero musi powstać.

Fundacja SYNAPSIS wraz z licznymi innymi organizacjami zrzeszonymi w Porozumieniu AUTYZM – POLSKA zabiega o to od wielu lat. Dzięki realizacji projektów z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz wsparciu ze strony Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych mamy szansę na stopniowe tworzenie takiego systemu w najbliższych latach.

Na końcu książki zamieszczamy spis organizacji pozarządowych w Polsce, które starają się wspierać osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu oraz ich rodziny. Można tam uzyskać najbardziej wiarygodne informacje i porady. Należy jednak uwzględnić, że nie wszystkie te organizacje zajmują się problematyką dorosłych, a znaczna część z nich nie dysponuje jeszcze profesjonalną kadram i jest dopiero w trakcie starań o uruchomienie profesjonalnych placówek. W najbliższych latach oferta ta na pewno będzie stale rozszerzana.

Maria Wroniszewska
Fundacja Synapsis

Przedmowa

Po raz pierwszy usłyszałem o Zespole Aspergera od swojego przyjaciela, Tima Olsena. Jego rodzina została dotknięta tym problemem. Zapytał, czy nie rozważylibyśmy zatrudnienia osoby z Zespołem Aspergera, dla której byłaby to szansa na zdobycie doświadczenia zawodowego. Aby stworzyć odpowiednie dla niej stanowisko pracy, rozpoczęliśmy współpracę z organizacją Prospects. Koordynowanie tych działań było dla mnie punktem zwrotnym. Uświadomiło mi, jak wiele mogą wnieść do swojego miejsca pracy osoby z Zespołem Aspergera.

W firmie Goldman Sachs gotowość do zatrudniania osób z Zespołem Aspergera pojawiła się wraz ze świadomością, że nie działamy w próżni. Skład naszego zespołu powinien odzwierciedlać potrzeby grupy, na rzecz której działamy. Wierzymy, że problemy z komunikacją u osób z Zespołem Aspergera nie powinny być dla nich barierą w znajdowaniu zatrudnienia. Jesteśmy zróżnicowaną organizacją, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w naszej etyce pracy.

Niektóre osoby z Zespołem Aspergera wymagają wsparcia w miejscu pracy. Moje doświadczenia pokazują jednak, że ich największą potrzebą jest po prostu możliwość udowodnienia własnej wartości. Kandydaci rekomendowani przez Prospects wielokrotnie odnosili sukcesy w pracy, a z kilkoma osobami przyjętymi początkowo na czas określony współpracujemy do dziś.

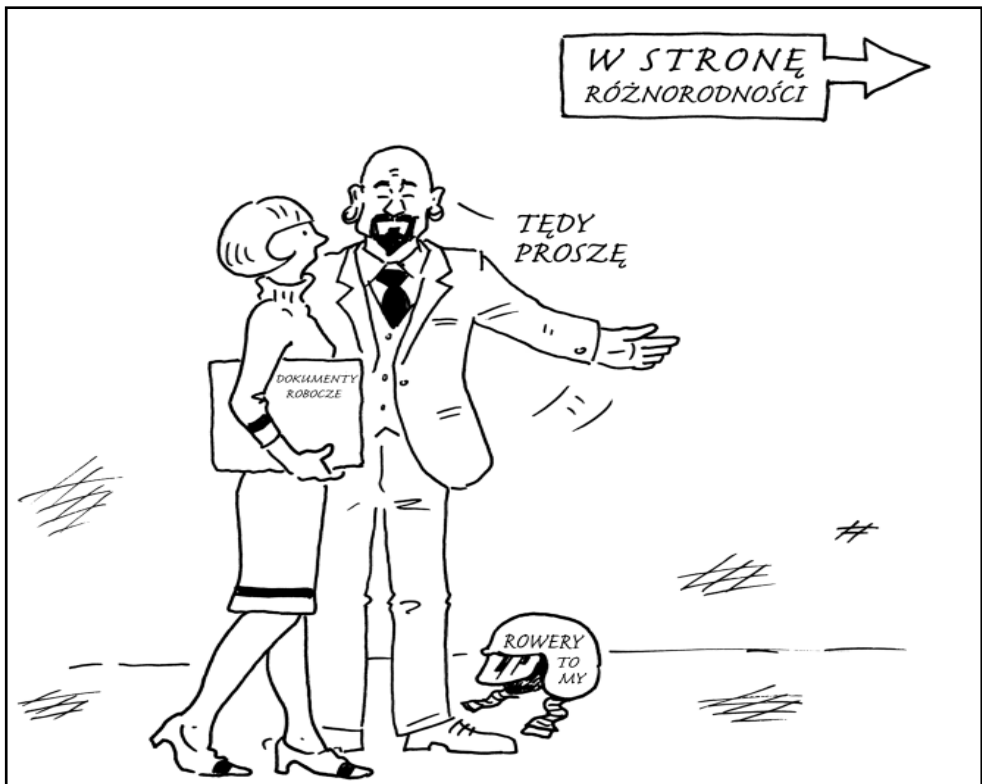
Mam nadzieję, że dzięki tej książce także inni pracodawcy dadzą osobom z Zespołem Aspergera szansę na udowodnienie własnej wartości. Jestem przekonany, że nie będą żałować tej decyzji.

Richard Brehmer

Goldman Sachs International

Rozdział 1

Wprowadzenie



Streszczenie rozdziału

Cel tej książki

Zespół Aspergera i zatrudnienie

W stronę różnorodności

Niepełnosprawność i prawo

Prospects

Cel tej książki

Książka ma na celu dostarczenie pracodawcom, pracownikom działów HR oraz menedżerom narzędzi, które są niezbędne do wspierania osób z Zespołem Aspergera od momentu rekrutacji, aż po ostateczne wdrożenie do pracy. Będzie użyteczna także dla pracodawców, którzy dowiedzieli się, że u jednego z ich pracowników zdiagnozowano Zespół Aspergera. Książka oparta jest na wieloletnich doświadczeniach, zdobytych przez konsultantów Prospects - programu doradztwa zawodowego prowadzonego przez The National Autistic Society. Konsultanci programu Prospects regularnie wspierają osoby z Zespołem Aspergera w wielu sytuacjach i środowiskach, zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych.

W Wielkiej Brytanii żyje prawdopodobnie ponad 250 tysięcy osób z Zespołem Aspergera. Niestety, wyspecjalizowani doradcy zawodowi, tacy jak ci pracujący w programie Prospects, mogą pomóc jedynie niewielkiej grupie w znalezieniu zatrudnienia i zaadaptowaniu się do miejsca pracy. Celem tej publikacji jest wypełnienie luki związanej z niską dostępnością konsultantów oraz dostarczenie wskazówek tym wszystkim, którzy są zaangażowani w proces rekrutacji oraz zarządzania osobami z Zespołem Aspergera.

Osoby z Zespołem Aspergera posiadają wiele cennych cech oraz umiejętności, które powodują, że są bardzo atrakcyjnymi pracownikami. Jednak dla niektórych pracodawców rekrutacja osób niepełnosprawnych jest motywowana raczej chęcią zróżnicowania personelu lub koniecznością spełnienia wymogów prawnych zapisanych w Ustawie o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 roku (Disability Discrimination Act). Niezależnie od motywacji, wskazówki zawarte w tej książce pozwolą pracodawcom wydobyć to, co najlepsze ze swoich pracowników z Zespołem Aspergera i dadzą im pewność, że nie będą żałować decyzji o ich zatrudnieniu.

Książkę można czytać w całości lub sięgać do fragmentów, które dotyczą interesujących czytelnika zagadnień. Jest to pełen przykładów zasób

praktycznej wiedzy, opisujący różne sposoby tworzenia owocnych relacji między pracownikami z Zespołem Aspergera, a ich menedżerami i kolegami z pracy.

Zespół Aspergera i zatrudnienie

Według badań przeprowadzonych przez The National Autistic Society w 2001 roku, tylko 12% z 250 tysięcy osób z Zespołem Aspergera w Wielkiej Brytanii pracuje w pełnym wymiarze godzin. Jest to dużo poniżej wskaźnika zatrudnienia dla wszystkich osób niepełnosprawnych, który wynosi 49%.

Wiele osób z Zespołem Aspergera ma problem ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia. Problemem nie jest brak umiejętności, czy motywacji do pracy, lecz brak dostępu do informacji, doradztwa i praktycznego wsparcia, które odpowiadałyby ich specyficznym potrzebom. Pracodawcom, którzy są świadomi tych potrzeb, wystarczy wprowadzenie kilku prostych udogodnień. Dla osób z Zespołem Aspergera jest to kwestia porażki lub sukcesu w pracy.

Pomimo swoich ograniczeń, coraz większa ilość osób z Zespołem Aspergera odnosi sukcesy w pracy. Organizacja Prospects przeprowadziła szkolenia i zaoferowała wsparcie wielu kandydatom, dając im poczucie pewności siebie, które pomogło im w odnalezieniu się na rynku pracy. Jednak jest dużo większa grupa osób, które chciałyby znaleźć zatrudnienie, lecz nie otrzymały jeszcze takiej szansy. W Wielkiej Brytanii, przy braku wykwalifikowanej siły roboczej i pogarszającej się sytuacji związanej ze starzejącym się społeczeństwem, pracodawców nie stać dłużej na ignorowanie tego nieodkrytego potencjału. Wiele osób z Zespołem Aspergera posiada umiejętności, które są bardzo poszukiwane na rynku pracy, chociażby w dziedzinie informatyki.

W stronę różnorodności

Jest coraz więcej dowodów na to, że zatrudnianie osób posiadających zróżnicowane doświadczenie i umiejętności zawodowe przyczynia się do wzrostu kreatywności w organizacji oraz zwiększa jej dochodowość. Coraz więcej firm jest świadomych tego, że ich kadry muszą być równie zróżnicowane jak ich klienci. Tylko w ten sposób mogą skutecznie odpowiedzieć na ich oczekiwania. Te dwa zjawiska motywują wiele przedsiębiorstw do przyjmowania strategii systematycznego zwiększania zatrudnienia i awansowania osób niepełnosprawnych, kobiet, czy mniejszości etnicznych. Rząd wyznacza taki kierunek rozwoju, poprzez prowadzenie polityki zwiększania różnorodności w administracji państwowej.

Kolejnym bodźcem do zwiększania różnorodności jest koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR - Corporate Social Responsibility). Większość korporacji przyjmując tę ideę, która obok inicjatyw społecznych i środowiskowych dotyczy także wspierania różnorodności. Opowiadanie się za CSR stało się ważnym elementem kreowania marki, wykorzystywanym w promocji firm zarówno wśród opinii społecznej, jak i wśród potencjalnych pracowników, którzy cenią pracodawców wykazujących się zasadami etycznymi. Przyjęcie polityki różnorodności jest obecnie uważane za ważny czynnik umożliwiający pozyskiwanie nowej kadry. Promowanie takich praktyk w ramach CSR nie jest dla firm jedynie aktem dobroczynności, lecz także szansą na znalezienie nowego, cennego źródła zasobów ludzkich.

Wiele osób z Zespołem Aspergera posiada umiejętności, które są bardzo poszukiwane na rynku, a wprowadzenie kilku niezbędnych adaptacji, umożliwiających im wykonywanie pracy, może okazać się łatwe. Pracodawcy, którzy podjęli to wyzwanie, odnotowują ogólną poprawę w zakresie komunikacji oraz definiowania celów w swoich firmach. Są to korzyści związane z bardziej przejrzystym sposobem komunikowania się, koniecznym przy zatrudnianiu osób z Zespołem Aspergera.

Niepełnosprawność i prawo

Kto jest chroniony przez prawo?

Obowiązujące prawo, które chroni interesy osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest oparte na Ustawie o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 roku. Obejmuje ona również prawa i interesy osób z Zespołem Aspergera.

Ustawa zapewnia osobom niepełnosprawnym ochronę przed dyskryminacją:

- na etapie rekrutacji (włącznie z umyślną odmową rozważenia podania),
- ze względu na warunki pracy oferowane przed pracodawcą,
- dotyczącą awansu, szkoleń, przeniesienia czy jakichkolwiek innych korzyści.

W kolejnych rozdziałach pokażemy, jakich zmian w tych trzech obszarach mogą dokonać pracodawcy, aby upewnić się, że wypełniają podyktowane ustawą zobowiązania wobec osób z Zespołem Aspergera.

Akt ten odnosi się także do pracowników, którzy stali się niepełnosprawni podczas wykonywania pracy. W przypadku Zespołu Aspergera, który jest zaburzeniem trwającym całe życie, rosnąca świadomość tego schorzenia oznacza, że ktoś może zostać zdiagnozowany po przepracowaniu w firmie wielu lat. W momencie postawienia diagnozy pracodawca jest zobowiązany do rozważenia szeregu racjonalnych adaptacji, w tym:

- modyfikacji struktury pracy,
- zmiany konkretnych obowiązków w ramach stanowiska pracy,
- dodatkowego przeszkolenia lub przeniesienia na inne stanowisko.

Kodeks praktyk, dotyczący zatrudnienia osób niepełnosprawnych (do którego można odwoływać się w sądach pracy) stwierdza, że pracodawca powinien wydać tyle środków na zatrzymanie w pracy osoby, która stała się niepełnosprawna, ile poświęciłby na rekrutację nowego pracownika.

Dyskryminacja i racjonalne adaptacje

Aby uniknąć dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, pracodawcy:

- nie mogą traktować osoby niepełnosprawnej inaczej, tylko ze względu na jej niepełnosprawność,
- muszą dostosować warunki albo miejsce pracy, jeśli to pomoże osobie niepełnosprawnej w przystosowaniu się.

„Racjonalna adaptacja” to przemyślane działanie, mające na celu zaprojektowanie miejsca pracy w sposób redukujący lub usuwający poważne niedogodności, przeszkadzające niepełnosprawnemu pracownikowi lub osobie starającej się o pracę.

Egzekwowanie prawa

Odpowiedzialność za popełnienie wykroczenia przeciw Ustawie o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność leży po stronie pracodawcy, chyba że ten będzie w stanie wykazać przed sądem pracy, że wdrożył realne środki mające na celu przeciwdziałanie niedozwolonej dyskryminacji, na przykład wyraźnie zadeklarował przestrzeganie polityki równych szans, dotyczącej także niepełnosprawności. Jeżeli pracodawca jest w stanie udowodnić, że takie kroki zostały podjęte, odszkodowanie może obciążyć osobiście pracownika dopuszczającego się aktu dyskryminacji. W przypadku dyskryminacji nie ma górnego pułapu odszkodowań. W interesie pracodawcy leży więc upewnienie się, czy menedżerowie zostali odpowiednio przeszkoleni w tym zakresie.

Najnowsze zmiany

Od października 2004 roku ustawa stosuje się do wszystkich pracodawców za wyjątkiem sił zbrojnych, niezależnie od ilości zatrudnianych pracowników. Dotyczy to każdego rodzaju płatnej lub bezpłatnej aktywności zawodowej, a także organizacji świadczących usługi w zakresie zatrudnienia, takich jak agencje pracy, czy agencje doradztwa zawodowego.

Od tego samego momentu wszystkie instytucje, które świadczą usługi publiczne są zobowiązane do udostępnienia ich osobom niepełnosprawnym. Rząd podkreśla, że dotyczy to nie tylko dostępności fizycznej i instalowania podjazdów dla wózków inwalidzkich. Chodzi o otwartość i elastyczność w myśleniu, gdy świadczymy usługi na rzecz osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, na przykład o udostępnianie osobom niewidomym menu w alfabecie Braille'a. Szczególnie istotna w kontekście planowania adaptacji jest znajomość „ukrytych niepełnosprawności”, takich jak Zespół Aspergera.

W Kodeksie praktyk zawarte są porady dla pracodawców, ułatwiające im dostosowanie się do nowych regulacji prawnych. Kodeks może być stosowany jako materiał dowodowy w postępowaniu prawnym zgodnie z Ustawą o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Kodeks jest dostępny na stronie internetowej Komisji Praw Osób Niepełnosprawnych (www.drc.org.uk).

Projekt nowej ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność jest już w Parlamencie. Po uchwaleniu zastąpi ona obecnie obowiązujące ustawodawstwo i nałoży na organy administracji publicznej obowiązek promowania równości szans dla osób niepełnosprawnych. Nowe prawo ma wejść w życie w 2006 roku.

Prospects

Prospects to wyspecjalizowana agencja doradztwa zawodowego dla osób z Zespołem Aspergera. Powstała w 1994 roku jako część The National Autistic Society. Obecnie posiada cztery oddziały: w Londynie, Glasgow, Sheffield i Manchesterze.

Doradcy Prospects prowadzą szkolenia przygotowujące do pracy, pomagają w znalezieniu zatrudnienia i wspierają w miejscu pracy dorosłe osoby z Zespołem Aspergera. Upewniają się, czy praca jest odpowiednia dla umiejętności i doświadczenia każdej z tych osób. W ramach programu Prospects oferowane są także usługi szkoleniowe i doradcze dla menedżerów i ich zespołów.

Doradcy Prospects znajdują zatrudnienie dla swoich klientów z Zespołem Aspergera zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Z usług programu skorzystało wielu pracodawców, w tym wiodący bank inwestycyjny, jedna z największych sieci supermarketów oraz administracja publiczna.

Dziesięć lat doświadczeń sprawiło, że doradcy Prospects stali się w Wielkiej Brytanii głównymi ekspertami w zakresie specyfiki funkcjonowania osób z Zespołem Aspergera w miejscu pracy. W przeciągu ostatnich lat coraz więcej pracodawców zgłaszało się do nich po informacje o tym zaburzeniu. Niniejsza książka jest odpowiedzią na te oczekiwania. Wyrosła z chęci podzielenia się dobrymi praktykami w zatrudnianiu osób z Zespołem Aspergera.

Rozdział 2

Co to jest Zespół Aspergera?



Streszczenie rozdziału

Zespół Aspergera

Zagadnienia społeczne i komunikacja

Inny sposób myślenia

Bodźce zewnętrzne i środowisko pracy

Zwiększanie pewności siebie

Zespół Aspergera

Zespół Aspergera jest zaburzeniem ze spektrum autyzmu (Autism Spectrum Disorder - ASD), czasami określanym jako „autyzm o wysokim poziomie funkcjonowania”. Autyzm jest trwającym całe życie zaburzeniem rozwojowym, które wpływa na sposób komunikowania się i tworzenia relacji z innymi ludźmi.

Zespół Aspergera wpływa na indywidualną zdolność rozumienia i interpretowania zachowań niewerbalnych, motywacji oraz oczekiwań innych osób. W jego wyniku interakcje społeczne danej osoby mogą być pełne nieporozumień. Mimo to, osoby z Zespołem Aspergera są dość towarzyskie i otwarte, poszukują kontaktów i przyjaźni z innymi ludźmi.

Mężczyźni są potencjalnie bardziej narażeni na Zespół Aspergera niż kobiety. Według niektórych źródeł ta proporcja wynosi aż 1 do 10.

W niektórych przypadkach zaburzeniom ze spektrum autyzmu towarzyszą trudności w uczeniu się. Przeciwnie jest u osób z Zespołem Aspergera, których poziom inteligencji jest zazwyczaj średni lub ponadprzeciętny. Często posiadają one umiejętności, które są bardzo cenione w miejscu pracy.

Osoby z autyzmem mają trudności z:

- komunikowaniem się,
- rozumieniem relacji społecznych,
- myśleniem abstrakcyjnym i empatycznym.

Wszystkie te problemy objawiają się również u osób z Zespołem Aspergera, jednak w odmienny sposób i w innym natężeniu. Dla niektórych z nich komunikacja, relacje społeczne, abstrakcyjne czy empatyczne myślenie są dużo łatwiejsze. To ważne, aby pracodawcy brali pod uwagę indywidualne potrzeby każdego pracownika i na tej podstawie wprowadzali odpowiednie udogodnienia.

Zespół Aspergera został po raz pierwszy opisany w 1944 przez Hansa Aspergera, jednak dopiero w ostatnich latach jest szeroko rozpoznawany jako zaburzenie trwające całe życie. W związku z tym ciągle diagnozowane są nowe przypadki, a u wielu osób zaburzenie nadal pozostaje nierozpoznane. Kiedy wiedza na jego temat była mniej powszechna, osoby z Zespołem Aspergera często otrzymywały błędne diagnozy.

Znajomość problemu jest najlepszym sposobem radzenia sobie z trudnościami, które mogą się pojawiać, gdy zatrudnimy osobę z Zespołem Aspergera. Jest to niepełnosprawność, która często pozostaje niewidoczna. Osoby z Zespołem Aspergera często nie mają śmiałości, aby poprosić o to, czego potrzebują lub też w ogóle nie uświadamiają sobie swoich potrzeb. Dlatego tak istotna jest ich znajomość i odpowiednie przygotowanie ze strony pracodawcy. Przy odpowiednim i wystarczająco intensywnym wsparciu, osoby z Zespołem Aspergera mają dużą szansę na odniesienie sukcesu w pracy.

Zagadnienia społeczne i komunikacja

Wiele osób z Zespołem Aspergera potrzebuje towarzystwa i czerpie radość z kontaktów międzyludzkich. Jednak bardzo często mają one problemy ze zrozumieniem sygnałów niewerbalnych, w tym mimiki twarzy. Osoby z Zespołem Aspergera mogą też komunikować się w niekonwencjonalny sposób, co jeszcze bardziej utrudnia im nawiązywanie i utrzymywanie relacji społecznych z ludźmi, którzy nie są świadomi ich problemów. Muszą uczyć się umiejętności społecznych, tak jak inni uczą się języka obcego.

Osoby z Zespołem Aspergera mogą mieć problemy z dostosowaniem poziomu głosu do sytuacji. Mogą mówić cały czas głośno lub cały czas cicho, mogą też wypowiadać się bardzo monotonicznie. Mogą też nie zwracać uwagi na reakcje słuchaczy, mówiąc bez przerwy, niezależnie od ich zainteresowania. Takie zachowanie wydaje się niedelikatne, ale nie jest umyślne.

Niektóre osoby z Zespołem Aspergera nie lubią być dotykane. Inne z kolei nie rozumieją fizycznych granic, przez co mogą naruszyć przestrzeń intymną innej osoby lub objąć kogoś w niestosowny sposób.

Możemy spodziewać się obustronnych korzyści, jeśli w przyjazny i jasny sposób wytłumaczymy osobie z Zespołem Aspergera w jaki sposób powinna zmienić swoje zachowanie lub sposób komunikowania się.

Studium przypadku: Czy rozmawianie jest obowiązkowe?

Gdy Peter rozpoczął pracę w biurze samorządowym, nie widział żadnego powodu, żeby rozmawiać ze swoimi kolegami. Rozmowy towarzyskie nie zostały wpisane w zakres jego obowiązków, więc wydawały mu się bez znaczenia.

Kierownik wytłumaczył mu, że gdy jest w pracy, staje się częścią zespołu. Pracując, pełni określoną funkcję w organizacji i nie może tego robić nie komunikując się ze współpracownikami.

Teraz Peter już to rozumie i stara się prowadzić kurtuazyjne konwersacje ze swoimi kolegami. Rozumie również jak ważne jest informowanie współpracowników o tym, co robi oraz otrzymywanie od nich informacji zwrotnej.

Komunikacja za pomocą poczty elektronicznej

Osobom z Zespołem Aspergera komunikowanie się za pomocą tekstu przychodzi łatwiej niż komunikacja ustna, ponieważ nie wymaga interpretacji sygnałów niewerbalnych, czy niuansów mowy. Forma pisemna daje możliwość spokojnego formułowania myśli. Wiele osób z Zespołem Aspergera lubi korzystać z komputera, w związku z czym poczta elektroniczna może być dla nich doskonałą formą komunikacji.

Studium przypadku: Tylko e-maile, proszę

Praca na stanowisku pracownika administracyjnego wymagała od Simona komunikowania się z klientami wewnętrznymi. Niestety nie czuł się on na tyle pewny siebie, żeby odbierać telefony.

Korzystanie z telefonu wymaga natychmiastowej reakcji i szybkiego przetwarzania informacji, co może być trudne dla osób z Zespołem Aspergera.

Szef zgodził się, aby Simon zamiast telefonu korzystał z poczty elektronicznej. Dzięki tej prostej adaptacji Simon może przygotowywać swoje wypowiedzi i jasno wyrażać swoje myśli.

Dosłowne odczytywanie informacji

Często zdarza się, że osoby z Zespołem Aspergera bardzo dosłownie odczytują to, co mówią inni. Powszechnie wyrażenia i metafory, takie jak „urwać komuś głowę” mogą być dla nich mylące, a nawet niepokojące. Dlatego, rozmawiając z osobami z Zespołem Aspergera, unikajmy wyszukanego lub symbolicznego języka.



„To było wkrótce po tym jak zaczął u nas pracować. Paul trzymał w rękach skrzynkę z burakami i zapytał mnie co ma z nią zrobić. Powiedziałem nonszalancko: „rzuc to tu” i on to zrobił - dosłownie rzucił skrzynkę, ponieważ go o to poprosiłem. Rozmawiając z Paulem, trzeba myśleć dwa kroki do przodu” - Gordon Sutters, Menedżer ds. zaopatrzenia, Sainsbury’s.

Studium przypadku: Uwaga, niebezpieczne kosze!

Po obejrzeniu filmu o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy, Lewis był przekonany, że kosze w jego biurze stanowią niebezpieczeństwo dla personelu. Film ostrzegwał, że jakikolwiek przedmiot pozostawiony na podłodze uniemożliwia poruszanie się po biurze i może być przyczyną czyjegoś potknięcia i zranienia.

Rozglądając się po biurze, Lewis widział niebezpieczne kosze na śmieci obok każdego biurka. W ramach prewencji postanowił je sprzątnąć. Kiedy koledzy Lewisa wrócili do pracy po lunchu znaleźli kosze w rogu pomieszczenia, uprzątnięte i powkładane jeden w drugi.

Jako osoba z Zespołem Aspergera, Lewis dosłownie odczytał zalecenia przedstawione w filmie. Zachował się logicznie i rozsądnie, lecz niestety nie wziął pod uwagę ogólnej konwencji używania koszy w biurze.

Bezpośredni przełożony Lewisa znalazł czas na wytłumaczenie mu, że kosze są niezbędne i że należy je z powrotem ustawić koło biurek, ponieważ nie stały w miejscach, gdzie ktoś mógłby się o nie potknąć.

Niepisane zasady

Każda praca ma swoje „niepisane zasady”. Niektóre dotyczą relacji społecznych, a inne są bezpośrednio związane z pracą. Przykładem może być zasada, że jeśli robimy sobie kawę lub herbatę, to przygotowujemy ją także dla innych członków zespołu lub że nie wchodzimy do czyjegoś biura bez pukania.

Osoby z Zespołem Aspergera mogą nie rozumieć instynktownie zasad życia społecznego i czasem trzeba im je wytłumaczyć. Często nie zdają

sobie sprawy z hierarchii społecznej i odnoszą się tak samo do sprzątaczk i dyrektora generalnego. Często wydaje im się, że ich praca ogranicza się do tego, co jest zapisane w zakresie obowiązków lub planie dnia i nie dostrzegają znaczenia zachowań społecznych.

Mimo to, wiele osób z Zespołem Aspergera ma świadomość, że ich problemy z odczytywaniem sygnałów społecznych mogą wywoływać nieporozumienia. Mogą wtedy prosić o potwierdzenie, czy ich zachowanie jest do zaakceptowania. Wy tłumaczenie im niepisanych reguł obowiązujących w miejscu pracy może pomóc w uniknięciu nieporozumień oraz zachęcić osoby z Zespołem Aspergera do dostosowania się do swoich kolegów.

Studium przypadku: Dokładnie na czas

Melisa bardzo dbała o punktualność. Przychodziła do pracy dokładnie o 9 każdego ranka i wychodziła o 17 każdego popołudnia.

Gdy pewnego dnia jedno ze szkoleń personelu zakończyło się o 16, uznała, że powinna wrócić do biura i przepracować pełne 7 godzin, choć wiedziała, że nie uda się jej wrócić wcześniej niż tuż przed 17.

Melisa nie zrozumiała niepisanej zasady, że jeśli jesteś na całodniowym szkoleniu, to nie wracasz do pracy, nawet jeśli skończy się ono wcześniej.

Gdy jej koledzy udali się do domu, Melisa wróciła do pracy. W poczuciu obowiązku przesiedziała przy swoim biurku te kilka minut, pracując aż do momentu, gdy zegar wybił 17.

Następnego dnia całe biuro wyśmiewało się z jej kolegów, którzy brali udział w szkoleniu: „Gdzie byliście ostatniej nocy? Zwialiście przed czasem, co?”

Inny sposób myślenia

Psychologowie definiują trzecie „zaburzenie” związane z Zespołem Aspergera jako „brak wyobraźni”.

Słowo „zaburzenie” jest w cudzysłowie, ponieważ nie każda osoba z Zespołem Aspergera uważa, że jej odmienny sposób myślenia jest zaburzeniem. Niektóre z nich uważają, że ich umysł działa po prostu inaczej, wcale nie gorzej niż umysł „normalnych” ludzi. Czasami opisują ludzi, których umysły działają „normalnie”, jako „neurotypowych”. Jedna z osób z Zespołem Aspergera założyła nawet stronę internetową promującą „neuroróżnorodność”.

Określenie „brak wyobraźni” również jest ujęte w cudzysłów, ponieważ definiuje problem zbyt wąsko i w sposób mylący dla wielu osób z Zespołem Aspergera. Tymczasem to „zaburzenie” dotyczy szeregu cech, w tym trudności z:

- abstrakcyjnym myśleniem,
- przyjmowaniem nowych pomysłów,
- rozumieniem myśli i uczuć innych osób,
- wyobrażaniem sobie siebie w przyszłości,
- wychodzeniem z inicjatywą.

Określenie „brak wyobraźni” jest nieadekwatne, ponieważ wbrew definicji psychologów, wiele osób z Zespołem Aspergera ma żywą wyobraźnię. Mogą mieć jednak tendencje do rozwijania wąskich, obsesyjnych zainteresowań.

Rozumienie myśli i uczuć innych

Osoby z Zespołem Aspergera mają trudności z rozumieniem myśli, opinii, przekonań i emocji innych ludzi, co uniemożliwia im okazywanie empatii. Przez swój brak zrozumienia dla innych ludzi mogą być odbierane jako

arogankie, egocentryczne i obojętne. Tymczasem jest to tylko jedna z cech ich zaburzenia.

Warto tu przytoczyć opinie osób z Zespołem Aspergera, odnoszące się do ich trudności z rozumieniem innych:

„Bardzo trudno jest nam pojąć subtelne aspekty okazywanych emocji i wyrazu twarzy. Jeśli ktoś uśmiecha się od ucha do ucha, to jest to dla nas jasne. Problemem są te mniej oczywiste emocje.”

„Mamy problem z rozgryzieniem tego, co wszyscy inni dobrze wiedzą. Z trudem odgadujemy, co myślą inni ludzie.”

„Wielu z nas ma problemy z wyobrażaniem sobie odczuć innych ludzi”.

Znaczenie szczegółu

Osoby z Zespołem Aspergera przywiązują bardzo dużą wagę do szczegółów. Zawsze będą postępować zgodnie z zasadami i precyzyjnie trzymać się tego, czego zostały nauczone. Za każdym razem postępują zgodnie z procedurą, w taki sam sposób i wedle tych samych standardów.

W przypadku wielu czynności zawodowych, koncentracja na szczegółach jest pozytywną cechą. Są całe obszary kompetencji zawodowych, w których osoby z Zespołem Aspergera okazują się ekspertami, wykazując się większą wiedzą niż ich koledzy, czy szefowie. Wyzwaniem dla niektórych osób z Zespołem Aspergera jest natomiast zachowanie tego poziomu szczegółowości podczas wykonywania zadań o określonych ramach czasowych.

Studium przypadku: Ile dokładnie jest długopisów?

Rajinder wykonuje wszystkie zadania z niezwykłą dokładnością. Gdy pracowała jako asystentka w biurze, została poproszona

o skontrolowanie ilości materiałów biurowych. Otrzymała gotowy arkusz w Excelu, do którego miała wprowadzić liczbę niebieskich, czerwonych i czarnych długopisów. W związku z tym do wszystkich działów wysłała maila z prośbą o podanie dokładnej liczby posiadanych materiałów.

Niektóre odpowiedzi, które dostała były niejasne i nie precyzowały ilości długopisów, a tym bardziej kolorów. Brak tych informacji był stresujący dla Rajinder. Ponieważ cierpiała na Zespół Aspergera, nie potrafiła zastosować przybliżonych ilości. Nie mogła też zrozumieć, dlaczego jej koledzy nie byli bardziej zainteresowani podaniem jej dokładnych informacji.

Rajinder porozmawiała o tym zadaniu ze swoim szefem, który sprecyzował jakiego poziomu dokładności wymaga. Powiedział, że wystarczy, jeśli Rajinder zapisze ilość pudełek z długopisami znajdujących się w każdym dziale, a nie dokładną liczbę sztuk. Wytłumaczył jej też, ile czasu powinna poświęcić na tę czynność, tak aby mogła ustalić jego priorytet wobec innych swoich zadań. Po tym instruktażu Rajinder była już w stanie wykonać swoje zadanie z powodzeniem.

Natręctwa i rytuały

Wiele osób z Zespołem Aspergera charakteryzują natręctwa i/lub rytuały, które są częścią ich codzienności. Mogą być źródłem problemów, jeśli wpływają na ich pracę bądź martwią lub irytują kolegów w biurze. Jeśli takie sytuacje się zdarzają, konieczne jest opracowanie strategii rozwiązywania podobnych problemów.

Przykład

Osobie z Zespołem Aspergera, która ma tendencję do chodzenia tam i z powrotem po biurze zasugerowano, aby odruch ten ukryła pod pozorem odbierania dokumentu z drukarki lub wyjścia do toalety.

Przykład strategii stosowanej w przypadku natręctw można znaleźć w rozdziale 5 na stronie 75: „Studium przypadku: Zakaz rozmawiania o wyścigach psów”.

Bodźce zewnętrzne i środowisko pracy

Osoby z Zespołem Aspergera często wykazują nadwrażliwość na dźwięki, smaki, zapachy i obrazy. Bodźce sensoryczne, które większość ludzi potrafi przefiltrować, mogą okazać się obezwładniające dla osoby z tym zaburzeniem i wpływać negatywnie na jej zdolność do koncentracji.

Niektóre osoby z Zespołem Aspergera nie lubią siedzieć tyłem do reszty osób w pokoju, ponieważ niepokoją się, gdy ktoś przechodzi im za plecami. Warto więc zorientować się wśród pracowników z tym zaburzeniem, czy ich najbliższe otoczenie pozwala im na skupienie i komfortową pracę. Jeśli jest to konieczne, należy rozważyć dostosowanie miejsca pracy lub przeniesienie go do innej części biura.

Studium przypadku: Migający telefon

Guy pracował w dużym biurze o otwartej przestrzeni. Wokół niego wciąż dzwoniły telefony. Miał problem z odróżnieniem dzwonka swojego telefonu od innych. Wydawało mu się, że wszystkie brzmią jednakowo. Aby Guy widział, kiedy ktoś do niego dzwoni, szef zainstalował w jego aparacie migającą kontrolkę.

Prostszym rozwiązaniem, które także może pomóc w podobnej sytuacji, jest zmiana dzwonka w telefonie. Większość modeli posiada taką opcję.

Często zdarza się, że głośność dzwonka jest zbyt wysoka dla osób nadwrażliwych sensorycznie. Problem ten można łatwo rozwiązać przez obniżenie głośności dzwonek w całym najbliższym otoczeniu.

Proste rozwiązania, podobne do tych wymienionych powyżej, mogą znacznie ułatwić koncentrację osobom z Zespołem Aspergera.

Zwiększanie pewności siebie

Wiele osób z Zespołem Aspergera pozostaje bez zajęcia przez bardzo długi czas lub też w ogóle nie podejmuje pracy. Często są to ludzie, którzy z powodu swojego zaburzenia doświadczyli zastraszania w szkole podstawowej, w szkole średniej i w miejscu pracy, zwłaszcza jeśli nie zostali zdiagnozowani w dzieciństwie. Są postrzegani jako dziwni i nieprzyjemni, szczególnie jeśli nikt nie zna powodów ich odmiennego zachowania. Są szykanowani przez rówieśników i kolegów. Te negatywne doświadczenia często powodują znaczne obniżenie samooceny.

Dbanie o samoocenę osób z Zespołem Aspergera jest ważnym elementem pomocy udzielanej im w miejscu pracy. Tak jak w przypadku każdego pracownika, pewność siebie można budować przez dawanie możliwych do zrealizowania zadań i dostarczanie stałej, pozytywnej informacji zwrotnej dotyczącej wykonanej pracy oraz wartości jaką dana osoba stanowi dla zespołu.

Przeprowadzenie dobrego szkolenia na temat Zespołu Aspergera zwiększy poziom zrozumienia w zespole oraz zapewni pracownikowi dotkniętemu tym zaburzeniem ochronę przed prześladowaniem ze strony kolegów. Na szkoleniu powinien paść jasny komunikat, że nękanie oraz zawstydzanie takiej osoby nie będzie tolerowane w miejscu pracy.

Studium przypadku: Kształtowanie pewności siebie

Jako dziecko Steve trafiał z jednej rodziny zastępczej do drugiej, ponieważ mało kto potrafił sobie poradzić z trudnościami związanymi z Zespołem Aspergera, zaburzeniem, które pozostawało nadal nierozpoznane. Nigdy nie uczęszczał do szkoły dostatecznie długo, żeby zdobyć jakiejkolwiek kwalifikacje. Trafił do programu Prospects posiadając świadectwo jedynie kilku podstawowych umiejętności. Mimo swojego niezbyt obszernego CV, Steve był bardzo zmotywowany do pracy.

Jego brak wiary w siebie uniemożliwiał mu jednak korzystne zaprezentowanie się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Pracownicy Prospects rozpoczęli pracę nad zwiększeniem jego samooceny oraz znaleźli mu tymczasową pracę przy linii produkcyjnej. Firma dla której pracował była niezwykle pomocna. Współpracowała z doradcami Prospects i starała się, aby Steve jak najlepiej wykorzystał swój czas w fabryce.

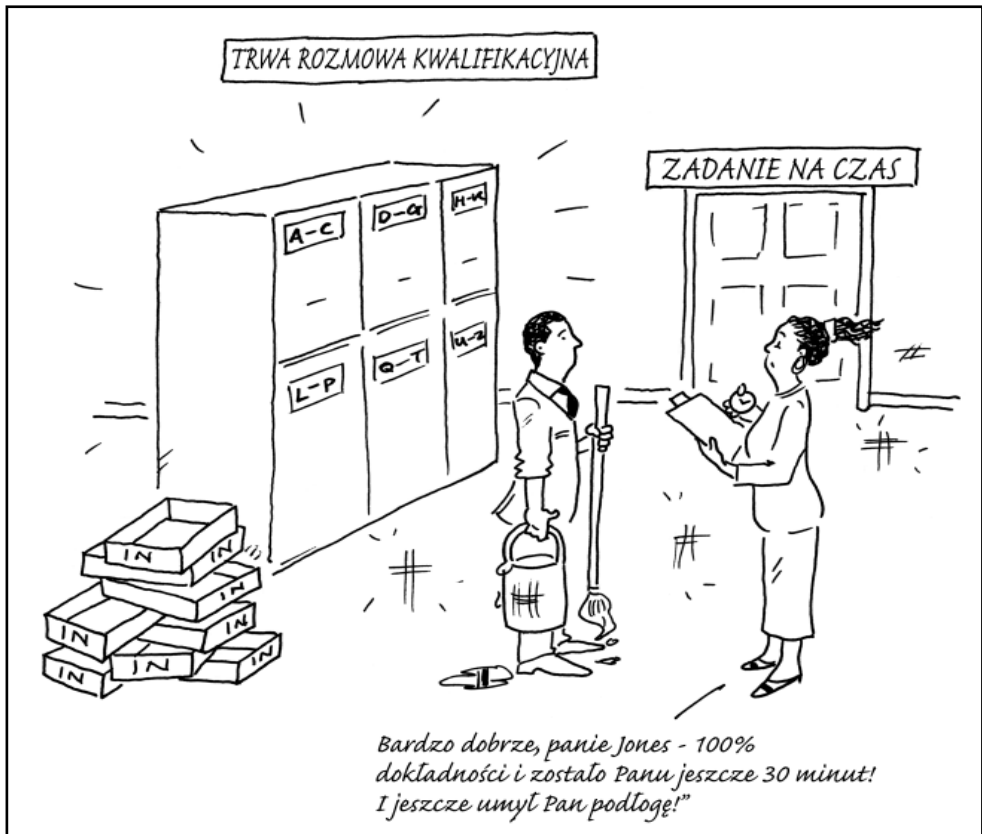
Wystarczyło kilka dni, aby wiara Steve'a w własne możliwości zaczęła wzrastać. Wykonywał świetnie swoją pracę i poznał nowych kolegów. Firma produkcyjna dała Steve'owi pozytywną informację zwrotną - była pod wrażeniem jego entuzjazmu i wysiłku, jakie wkładał w pracę.

Już po trzech tygodniach Steve został nagrodzony tytułem „Pracownika tygodnia”. Ta wyjątkowa nagroda dodała mu skrzydeł, ponieważ stanowiła tak potrzebne mu zapewnienie, że jest w stanie odnieść sukces.

Kontrakt w firmie skończył się, ale wyniesione z niej pozytywne doświadczenie oraz sukces w postaci tytułu „Pracownika tygodnia” dały Steve'owi pewność siebie, tak niezbędną przy staraniu się o kolejną pracę.

Rozdział 3

Rekrutacja i selekcja



Streszczenie rozdziału

- Odpowiednia osoba na to stanowisko
- Dostosowanie procesów rekrutacyjnych
- Ujawnianie informacji o niepełnosprawności
- Czy tę pracę można dostosować?

Odpowiednia osoba na to stanowisko

To oczywiste, że celem procesu rekrutacyjnego jest znalezienie osoby o najlepszych umiejętnościach i kompetencjach do wykonywania danej pracy. Osoby z Zespołem Aspergera mają do zaoferowania wiele zdolności, umiejętności oraz innych zalet. Bardzo ważne jest jednak, aby znalazły taką pracę, w której będą się mogły rozwinąć i jak najlepiej wykorzystać swoje umiejętności.

Umiejętności i kompetencje

Osoby z Zespołem Aspergera są na ogół bardzo skrupulatne, godne zaufania i uczciwe. Często posiadają również normalny lub ponadprzeciętny poziom inteligencji oraz są entuzjastycznie nastawione do określonych tematów, które poznają bardzo dogłębnie.

Istnieją rzadkie przypadki sawantów wśród osób z autyzmem. Stały się one głośne dzięki popularnemu amerykańskiemu filmowi *Rain Man*. Dustin Hoffman zagrał w nim rolę Raymonda Babbita, autystycznego sawanta, który miał fenomenalną pamięć do statystyk baseballowych oraz numerów telefonicznych. W kasynie w Las Vegas okazało się, że Babbit potrafi też liczyć szybko tasowane karty. Takie umiejętności są rzadkie wśród osób z Zespołem Aspergera, choć często posiadają one doskonałą pamięć, zwłaszcza do faktów.

Te osoby z Zespołem Aspergera, które w szczególny sposób pielęgnują jakieś pasje, będą prawdopodobnie najbardziej szczęśliwe i produktywne, jeśli ich zainteresowania będą wykorzystywane w miejscu pracy. Może być im trudno zrozumieć, że inne tematy i zadania też są ważne. Mimo to, wiele osób z Zespołem Aspergera z radością wykonuje zróżnicowane zadania. Ich upodobanie do rutyny może natomiast sprawiać, że z przyjemnością będą wykonywały obowiązki, które innym wydają się powtarzalne i nudne.

„W marcu 2007 roku Mark rozpoczął pracę w firmie Max Fordham jako archiwizator szkiców technicznych. Szybko wdrożył się w złożone procedury. Jest uważny i dba o szczegóły, nieustannie zwiększając swoją wydajność. Regularnie uczestniczy w spotkaniach podsumowujących postępy w pracy, wnosząc w nie bardzo wiele od siebie. Nadzoruje też czasowe zastępstwa w swojej grupie” - Margaret Jones, Partner/Kierownik Działu Administracji, Max Fordham LLP.

Studium przypadku: Po prostu zapytaj Jima

David, dyrektor jednej z instytucji publicznych, był pełen obaw, gdy przyjmował Jima do pracy, ponieważ nie wiedział, jak Zespół Aspergera może wpłynąć na jego zdolność do wykonywania pracy. Jednak Jim szybko wykazał się swoimi największymi zaletami, czyli pamięcią do szczegółów oraz dokładnością.

Jim jako urzędnik zajmował się płatnościami i rachunkami. Niedługo po tym, jak rozpoczął pracę, cały dział mógł polegać na jego encyklopedycznej znajomości formularzy.

Początkowo David dokładnie kontrolował pracę Jima, ale z czasem uświadomił sobie, że nie jest to konieczne – Jim był zawsze w 100% dokładny. Jim zaskoczył również swoich kolegów, choć z innego powodu. Otóż Zespół Aspergera nie zaburzył w jego przypadku umiejętności społecznych, czy zdolności do rozumienia sarkazmu. Dzięki temu mogli się śmiać z tych samych dowcipów.

Osoby z Zespołem Aspergera często posiadają następujące umiejętności i zalety:

- wiarygodność,
- motywacja do pracy,
- wysoki poziom umiejętności technicznych,

- dokładność i zwracanie uwagi na szczegóły,
- dobra koncentracja podczas rutynowych zajęć i procedur,
- pamięć do faktów i liczb,
- logiczne podejście do zadań,
- sprawność manualna.

„Zawsze byłem pod wrażeniem entuzjazmu Reggie, jej zapału i znajomości produktów. Zwłaszcza na tym ostatnim polu jest dużo lepsza ode mnie!” - Nick Johnson, Dział Przyjęć, Tower Records.

Ponadto, zatrudnianie osób z Zespołem Aspergera może pomóc pracodawcom w projektowaniu i usprawnianiu komunikacji w miejscu pracy, ponieważ jasny sposób przekazywania informacji jest niezbędny w przypadku tego zaburzenia.

Odpowiednie rodzaje pracy

Potencjalnie każda praca może być odpowiednia dla osoby z Zespołem Aspergera. Wszystko zależy od konkretnego przypadku. Na ogół wiadomo, że bardziej odpowiadają im prace zawierające elementy rutyny, w których jasno określone są kryteria poprawności wykonywanych zadań. Zajęcia wymagające szybkiego podejmowania decyzji, wielozadaniowości oraz wysokich umiejętności interpersonalnych są raczej niewskazane.

Osoby z Zespołem Aspergera są znakomite w pracach, które wykorzystują ich mocne strony. Bardzo często mają wysoko rozwinięte zdolności analitycznego myślenia oraz wykazują logiczne podejście do rozwiązywania problemów. Ich umiejętności mogą być wykorzystywane w księgowości, rachunkowości, inżynierii, statystyce oraz pracach badawczych. Osoby z tym zaburzeniem mogą dobrze sobie radzić jako programiści komputerowi i projektanci oprogramowania. Niektórzy są bardzo kreatywni i pracują jako graficy, muzycy i artyści. Wybór odpowiedniej pracy dla osoby z Zespołem Aspergera zawsze będzie zatem zależał od jej umiejętności, wykształcenia i zainteresowań.

Rodzaje zadań, które mogą być odpowiednie dla osób z Zespołem Aspergera:

- zadania, w których wymagane jest zwracanie uwagi na szczegóły i dokładność, na przykład wprowadzanie danych, edycja tekstów i prace badawcze,
- zadania rutynowe i powtarzalne, na przykład wypełnianie, kopiowanie, skanowanie, sortowanie, rozsyłanie informacji,
- zadania związane z liczbami, statystykami, faktami, na przykład finanse lub księgowość,
- zadania o jasnych procedurach postępowania, na przykład obsługa poczty przychodzącej i wychodzącej, archiwizowanie, praca w bibliotece,
- zadania o ściśle określonej strukturze, w których wiadomo, co jest działaniem prawidłowym, a co nie, na przykład administracja lub programowanie komputerowe

Klienci programu Prospects w większości znajdowali pracę na stanowiskach biurowych i administracyjnych, choć także przy zarządzaniu zasobami i pracach magazynowych. Doradcy zawodowi byli zdumieni, że pomimo trudności w komunikacji, pewna grupa osób z Zespołem Aspergera dobrze radziła sobie w zawodach wymagających kontaktów z klientem, na przykład jako asystenci w dziale obsługi klienta, czy sklepie. Inne zawody, których podjęły się osoby z Zespołem Aspergera to na przykład pisarz, listonosz, korektor tekstów, szwaczka, bibliotekarz, czy statystyk.

Główne obszary, w których Prospects znajdował zatrudnienie dla osób z Zespołem Aspergera:

- prace urzędnicze i administracyjne,
- wprowadzanie danych,
- prace informatyczne,
- prace związane ze statystyką,
- zatwierdzanie transakcji za pomocą czeków,
- programowanie komputerowe,
- prace magazynowe,
- obsługa klienta.

Studium przypadku: Na właściwym torze

Posada asystenta w dziale obsługi klienta na stacji Paddington nie jest oczywistym wyborem dla osoby z Zespołem Aspergera. Stanowisko wymagało odpowiadania na wątpliwości klientów, a często również radzenia sobie z ich złością. Jednak dzięki dokładnemu przeszkoleniu dotyczącemu sposobów radzenia sobie z różnymi pytaniami klientów oraz dzięki regularnemu wsparciu i informacjom zwrotnym, David był w stanie wykonywać swoją pracę na wysokim poziomie.

David zna na pamięć rozkład pociągów i dzięki temu może udzielać klientom natychmiastowych odpowiedzi. Tak natychmiastowych, że niektórzy z nich patrzyli z niedowierzaniem i prosili, aby sprawdził te informacje jeszcze raz, „tak na wszelki wypadek”.

Jeśli chodzi o radzenie sobie z rozgniewanymi klientami, Zespół Aspergera u Davida okazał się zaletą. David nie przywiązuje wagi do emocji innych osób, co oznacza, że nie przejmuje się złością

klientów i jest w stanie zachować spokój oraz rozwagę w trudnych sytuacjach.

David jest cenionym członkiem zespołu pracującego na stacji Paddington.

Dostosowanie procesów rekrutacyjnych

Osoby z Zespołem Aspergera mają bardzo wiele do zaoferowania swoim pracodawcom, często jednak samo znalezienie pracy jest dla nich dużo trudniejsze niż jej wykonywanie i utrzymanie. W konsekwencji pracodawcy tracą dostęp do potencjalnego źródła utalentowanych pracowników. Tymczasem dość łatwo jest tak zmodyfikować proces rekrutacyjny, aby umożliwiał on osobom z Zespołem Aspergera ubieganie się o pracę i gwarantował, że ich potencjał zawodowy nie pozostanie niezauważony.

Ogłoszenia rekrutacyjne

Ogłoszenia rekrutacyjne mogą zawierać mylący żargon oraz wymagania dotyczące niepotrzebnych kwalifikacji lub ponadprzeciętnych zdolności komunikacyjnych. Tymczasem wyjątkowe zdolności komunikacyjne są potrzebne głównie na stanowiskach związanych z prowadzeniem negocjacji lub prezentacji, a do w większości innych prac nie są wcale konieczne. Na przykład „doskonałe umiejętności interpersonalne i komunikacyjne” czy „doskonałe umiejętności pracy w zespole” prawdopodobnie nie są niezbędne w pracy urzędnika, a mimo to nierzadko można znaleźć takie wymagania w ogłoszeniach rekrutacyjnych na podobne stanowiska. Namawiamy pracodawców, aby ustalali, jakie umiejętności rzeczywiście są niezbędne na danym stanowisku oraz opisywali je w ogłoszeniach łatwym do zrozumienia językiem.

Formularze aplikacyjne

Formularz aplikacyjny powinien zachęcać osoby z Zespołem Aspergera do zadeklarowania swojej niepełnosprawności oraz poinformowania pracodawcy o tym, jakie racjonalne adaptacje mogłyby się okazać przydatne podczas rozmowy kwalifikacyjnej. „Zespół Aspergera” powinien stanowić odrębną, jasno zdefiniowaną pozycję, ponieważ nie może być zaliczany do takich kategorii, jak zdrowie fizyczne, zdrowie psychiczne, czy trudności w uczeniu się.

Rozmowa kwalifikacyjna

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej osoby z Zespołem Aspergera mają na ogół trudności z odpowiadaniem na pytania. Niektóre z nich mogą im się wydawać bezsensowne, ponieważ są abstrakcyjne lub źle sformułowane. Mają trudności z wyobrażaniem sobie przyszłości, co oznacza, że najczęściej nie są w stanie dobrze odpowiedzieć na pytania hipotetyczne w rodzaju „Co zrobiłbyś w takiej a takiej sytuacji?”. Mimo to, zawsze zdarzają się wyjątki od reguły i niektórzy kandydaci z Zespołem Aspergera podczas rozmowy kwalifikacyjnej wypadają bardzo dobrze.

Koncepcja „reklamowania się” jest obca dla większości osób z Zespołem Aspergera. Zazwyczaj po prostu mówią prawdę, zamiast rozwodzić się nad swoimi mocnymi stronami, jak zrobiłaby większość z nas. Trudność sprawiają im również pytania otwarte.

Poproszone o opowiedzenie o swoim doświadczeniu często reagują odpowiedziami typu „tak” lub „nie”.



Aby dać kandydatom z Zespołem Aspergera szansę na zaprezentowanie swoich zdolności, należy nie tylko odpowiednio dostosować rozmowę kwalifikacyjną, ale również połączyć ją z testem lub zadaniem próbnym. To może być bardziej wiarygodne świadectwo zdolności kandydata do wykonywania danej pracy. Słaby wynik rozmowy kwalifikacyjnej nie powinien być jedynym powodem odrzucenia kandydata.

Telefoniczne rozmowy kwalifikacyjne

Telefoniczne rozmowy kwalifikacyjne są często rekomendowane w przypadku kandydatów z niepełnosprawnościami, ponieważ dzięki temu, że pozostają niewidoczni, są mniej narażeni na ewentualną dyskryminację ze strony osoby prowadzącej rozmowę. Jednak są one na ogół niewskazane w przypadku osób z Zespołem Aspergera. Chociaż telefoniczne rozmowy kwalifikacyjne mogą się wydawać korzystne dla kandydatów, dla których kontakt wzrokowy jest nieprzyjemny, a język ciała trudny do odczytania, to jednak wiele osób z Zespołem Aspergera czuje się niekomfortowo przy korzystaniu z telefonu. Za każdym razem należy się zapytać, czy dana osoba życzy sobie rozmowy kwalifikacyjnej prowadzonej w taki sposób. Podczas telefonicznej rozmowy kwalifikacyjnej powinno się unikać pytań wielokrotnego wyboru, w zamian stosując formułę krótkich pytań i odpowiedzi.

Dostosowanie rozmowy kwalifikacyjnej

Jednak jakaś forma rozmowy kwalifikacyjnej będzie potrzebna zawsze, choćby po to, aby pracodawca lub menedżer miał szansę spotkać się z kandydatem. Poniższe wskazówki powinny pomóc kandydatom w jak najlepszej autoprezentacji, a pracodawcom w podjęciu decyzji czy konkretna osoba jest odpowiednia na dane stanowisko.

Wskazówki dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej

- Zadawaj pytania szczegółowe zamiast ogólnych. Na przykład prośba „Proszę mi opowiedzieć o sobie” jest niejednoznaczna, przez co kandydatowi z Zespołem Aspergera będzie trudno wydedukować, o co chodzi osobie prowadzącej rozmowę. Lepsze będzie zdanie: „Proszę mi opowiedzieć o swojej ostatniej pracy i o obowiązkach z jakimi się wiązała”.
- Zadawaj pytania dotyczące realnego doświadczenia kandydata lub takie, które odnoszą się do konkretnych umiejętności potrzebnych w pracy, o którą się stara, na przykład: „Czy w ostatniej pracy zajmował się Pan archiwizacją? Z jakich procedur Pan korzystał, aby zapewnić efektywność swojej pracy?”.
- Unikaj pytań hipotetycznych i abstrakcyjnych w rodzaju: „Jak poradziłby Pan sobie z dotrzymaniem terminu, jeśli ciągle by coś Panu przeszkadzało w pracy?”. Dużo lepsze byłoby takie pytanie: „Proszę pomyśleć o swojej ostatniej pracy. Jak radził Pan sobie ze swoimi zadaniami, gdy inni Panu przeszkadzali?”.
- Daj kandydatowi więcej czasu na odpowiedź i bądź przygotowany na podsuwanie drobnych podpowiedzi, które pomogą mu w przekazaniu najistotniejszych informacji.
- Daj kandydatowi znać, jeśli mówi zbyt długo. Osoby z Zespołem Aspergera mogą mieć trudności z ocenieniem wymaganej ilości informacji. Możesz po prostu powiedzieć: „Wiemy już wystarczająco dużo na ten temat, chcielibyśmy przejść do kolejnego pytania”.
- Miej na uwadze, że osoba z Zespołem Aspergera może interpretować słowa dosłownie, na przykład na pytanie „Jak się Pan znalazł w swojej ostatniej pracy?” możemy uzyskać odpowiedź „Przyjechałem autobusem” albo „Wysłałem podanie i mnie przyjęto”.
- Miej na uwadze, że utrzymywanie kontaktu wzrokowego - zarówno krótkiego, jak i długiego - może być trudne dla osoby z Zespołem Aspergera.

Niektórzy pracodawcy nie chcą dostosowywać pytań zadawanych podczas procedury kwalifikacyjnej, uzasadniając to ryzykiem nierównego traktowania innych kandydatów, a tym samym naruszania zasady równości szans. Tymczasem zmodyfikowanie kwestionariusza w sposób umożliwiający osobom z Zespołem Aspergera zrozumienie go i odpowiedzenie na pytania jest „racjonalną adaptacją”, zgodną z Ustawą o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 roku i dobrym przykładem zapewniania kandydatom równych szans.

Dzięki rozmowie kwalifikacyjnej możemy również dowiedzieć się, jakiego rodzaju modyfikacje są niezbędne, aby kandydat z Zespołem Aspergera mógł odnieść sukces w miejscu pracy. Zazwyczaj jednak kandydat nie jest w stanie zaproponować konkretnych zmian, ponieważ nie zna wszystkich wymagań związanych ze stanowiskiem i środowiskiem pracy. Adaptacje związane z sensoryczną lub fizyczną niepełnosprawnością są oczywiste - na przykład stosowanie alfabetu Braille’a w przypadku osób niewidomych, czy zamontowanie podjazdów dla osób na wózkach. Inaczej jest z osobami z Zespołem Aspergera, których potrzeby są bardziej różnorodne i zależne od konkretnych przypadków. Wsłuchanie się w te potrzeby i aktywne odniesienie się do pojawiających się problemów umożliwi dokonywanie odpowiednich modyfikacji na bieżąco.

Studium przypadku: Połączenie rozmowy kwalifikacyjnej i testu

Chloe wiedziała, że posiada kwalifikacje i doświadczenie potrzebne na stanowisku archiwistki, ale mimo to martwiła się rozmową kwalifikacyjną. Miała wysokie umiejętności administracyjne i spotkała się z wieloma komplementami na temat swojej pracy podczas stażu, ale miała trudności z zaprezentowaniem swoich mocnych stron pracodawcy.

Organizacja, która poszukiwała archiwistki zgodziła się zmienić swoje standardy prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych tak, aby Chloe mogła zaprezentować swoje umiejętności nie tylko w ramach

odpowiednio zmodyfikowanej rozmowy, ale też w przy wykonywaniu zadania związanego z pracą.

Podczas rozmowy prowadzący unikał otwartych pytań i odnosił się do konkretnych doświadczeń zawodowych Chloe. Dzięki temu miała szansę opowiedzieć o tym, co udało jej się osiągnąć w poprzednich miejscach pracy.

Podczas testu praktycznego Chloe pokazała, że posiada umiejętności niezbędne na tym stanowisku pracy. Co więcej, wykonała swoje zadanie szybciej niż dotychczasowi pracownicy!

Chloe otrzymała propozycję pracy na stanowisku archiwistki jeszcze w dniu rozmowy kwalifikacyjnej i testu.

Osoby towarzyszące

Wiele osób z Zespołem Aspergera wypada znacznie lepiej podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jeśli mają obok osobę towarzyszącą, która może jej pomóc w zrozumieniu pytania i oczekiwań pracodawcy. Osobą taką może być przyjaciel, członek rodziny lub doradca zawodowy.

Osoba towarzysząca nie odpowiada za osobę z Zespołem Aspergera, tylko przeformułowuje pytania i pomaga jej w komunikacji z komisją rekrutacyjną. Niestety wielu pracodawców nie zauważa przydatności osoby towarzyszącej w rozumieniu tego, co osoby z Zespołem Aspergera mają do zaoferowania. Tymczasem zgoda na wsparcie ze strony osoby towarzyszącej jest „racjonalną adaptacją”, zgodną z ustawą z 1995 roku.

W Wielkiej Brytanii rządowy program „Dostępność zatrudnienia” oferuje wsparcie w komunikacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej, w tym pokrycie pełnych kosztów wynajęcia tłumacza, który niwelowałby bariery komunikacyjne z jakimi spotyka się osoba niepełnosprawna podczas rozmowy.

Testy i okresy próbne

Dla kandydatów z Zespołem Aspergera testy są dużo lepszą okazją do pokazania swoich zdolności niż sama rozmowa kwalifikacyjna. W przypadku stanowisk administracyjnych oprócz rozmowy kwalifikacyjnej często stosowane są testy praktyczne i okresy próbne.

Osoby z Zespołem Aspergera mogą uzyskać dużo lepsze wyniki, jeśli dostaną więcej czasu na wykonanie testów pisemnych. Czasami dłużej zajmuje im formułowanie myśli, mogą też potrzebować dodatkowego czasu na przełączenie się z jednego procesu myślowego na drugi. Wystarczy 25% więcej czasu - 50% to już zbyt dużo. Najlepiej jest zapytać, czy dana osoba potrzebuje dodatkowego czasu. Osoba prowadząca test może powiedzieć: „Możemy Panu zaproponować więcej czasu, ponieważ rozumiemy, że niektóre osoby z Zespołem Aspergera tego potrzebują”.

Należy unikać testów z odpowiedziami w skali od 1 do 10 oraz pytań wielokrotnego wyboru, ponieważ wymagają one specyficznego sposobu myślenia, sprawiającego trudność osobom z Zespołem Aspergera. Bardziej wskazana jest formuła krótkich pytań i odpowiedzi.

Innym sposobem sprawdzenia czy kandydat z Zespołem Aspergera jest odpowiedni na określone stanowisko pracy jest zaproponowanie mu okresu próbnego. To może być dzień, tydzień lub miesiąc. Z doświadczeń programu Prospects wynika, że bardzo wiele okresów próbnych kończy się zatrudnieniem.

Studium przypadku: Testowanie umiejętności zawodowych

Dale nie wypadł zbyt dobrze podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Na pytania odpowiadał w nieadekwatny sposób bądź mówił tylko „tak” lub „nie”, nie opisując swojego doświadczenia.

Mimo to, potencjalny pracodawca był pod wrażeniem, gdy Dale osiągnął maksymalny wynik na teście biurowym, radząc sobie dużo lepiej niż inni kandydaci.

Firma została uprzedzona, że ocena umiejętności Dale'a na podstawie samej rozmowy kwalifikacyjnej może być trudna, dlatego zaproponowała mu okres próbny, jako alternatywną formę oceny jego kwalifikacji. Przełożeni Dale'a byli zachwyceni dokładnością i rzetelnością, jaką wykazał w jego trakcie.

Dale wciąż pracuje jako pracownik biurowy dla tej samej firmy, wykonując z jednakową dokładnością i zadowoleniem pożyteczną pracę, która dla innych mogłaby być nużąca.

Testy psychometryczne

W dzisiejszych czasach testy psychometryczne są standardowym elementem procesu rekrutacyjnego na wiele stanowisk. Ze względu na wzrost znaczenia sektora usług, coraz większy nacisk kładzie się na „miękkie” umiejętności – niewidoczne kompetencje, takie jak „wizja”, „siła przekonywania” lub „cechy przywódcze”. Aby stwierdzić, czy kandydat posiada te umiejętności, pracodawca często decyduje się na wykorzystanie testów psychometrycznych.

O ile okresy próbne mogą dać osobom z Zespołem Aspergera szansę zaprezentowania swoich umiejętności, o tyle testy psychometryczne są w ich przypadku raczej nieprzydatne, a nawet mylące, ponieważ zadawane pytania są abstrakcyjne i nie ma na nie jednoznacznie poprawnych lub niepoprawnych odpowiedzi. Osoby z Zespołem Aspergera nie pasują do świata profili psychometrycznych ze względu na swoje trudności w relacjach społecznych. Poddawanie ich takim testom wydaje się więc niesprawiedliwe.

Ujawnianie informacji o niepełnosprawności

Pracodawca ma prawo zadać pytanie dotyczące niepełnosprawności, tylko jeśli zadaje je każdemu kandydatowi. Z kolei osoba ubiegająca się o pracę nie ma obowiązku ujawniania tej informacji. Formularze aplikacyjne powinny jednak zapewniać taką możliwość osobom, które sobie tego życzą. Doradcy Prospects zawsze zalecają osobom z Zespołem Aspergera informowanie o swojej niepełnosprawności, ponieważ daje to pracodawcy szansę na zapewnienie odpowiedniego wsparcia. Na określenie swojej niepełnosprawności kandydat może użyć następujących określeń: „Zespół Aspergera”, „autyzm”, „autyzm o wysokim poziomie funkcjonowania” lub „zaburzenie ze spektrum autyzmu”.

Jeśli osoby z Zespołem Aspergera nie ujawnią tej informacji, z pewnością nie otrzymają żadnego dodatkowego wsparcia. Mogą podzielić się tą informacją w późniejszym czasie, możliwe też, że pracodawca sam dowie się o niepełnosprawności swojego pracownika. W tym momencie pracodawca powinien rozważyć dokonanie stosownych zmian, uwzględniających potrzeby podwładnego.

Czy tę pracę można dostosować?

Przekazanie niektórych obowiązków osoby niepełnosprawnej innemu pracownikowi można uznać za „racjonalną adaptację” w rozumieniu ustawy z 1995 roku. W przypadku osób z Zespołem Aspergera, czynności te powinny być związane z kompetencjami społecznymi oraz planowaniem strategicznym. Ostateczna decyzja powinna jednak zależeć od indywidualnych umiejętności oraz ograniczeń pracownika. Zależy to także od chęci i możliwości innych osób w firmie, które miałyby te obowiązki przejąć lub wymienić się na nie. To ważne, aby pracodawca przyjął możliwie elastyczne podejście i nie wymagał od kandydata, aby jego umiejętności idealnie pasowały do opisu stanowiska.

Studium przypadku: Wspólny obowiązek

Yousef był zachwycony, gdy otrzymał pracę na stanowisku asystenta administracyjnego w lokalnym biurze notarialnym. Niestety z powodu Zespołu Aspergera nie najlepiej radził sobie z rozmowami telefonicznymi.

Pracodawca Yousefa zapytał trzech pracujących z nim asystentek, czy nie zechciałyby odbierać tych telefonów, w zamian za co Yousef wykonywałby część ich pracy związanej z segregowaniem.

Asystentki były bardzo zadowolone z takiej zamiany, bo uważały segregowanie za nudne zajęcie. Ostatecznie na adaptacji skorzystali wszyscy.

Rozdział 4

Początek pracy



Streszczenie rozdziału

- Obszary, w których może być potrzebne wsparcie
- Określanie odpowiedniego poziomu wsparcia
- Planowanie pierwszego dnia
- Przygotowanie dokumentów roboczych
- Wprowadzenie
- Techniki szkoleniowe
- Najważniejsze zasady związane z początkiem pracy

Obszary, w których może być potrzebne wsparcie

Ustawa o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 roku zawiera listę przykładowych udogodnień, które pracodawca może zaoferować osobie niepełnosprawnej. Racjonalne adaptacje związane z Zespołem Aspergera są zazwyczaj łatwe do wprowadzenia i rzadko wiążą się większymi kosztami. Poniższa lista zawiera rodzaje adaptacji, które mogą być szczególnie przydatne dla pracowników z Zespołem Aspergera:

- przydzielenie części obowiązków osoby niepełnosprawnej innemu pracownikowi,
- zezwolenie na nieobecność w pracy ze względu na rehabilitację, diagnozę lub terapię,
- prowadzenie lub organizowanie szkoleń dla osoby niepełnosprawnej,
- zmodyfikowanie instrukcji lub materiałów szkoleniowych (na przykład przez udostępnienie informacji zarówno pisemnych, jak i ustnych),
- zmodyfikowanie sposobów testowania umiejętności,
- zaoferowanie superwizji (na przykład trenera lub asystenta pracy),
- dostosowanie godzin pracy (na przykład jeśli podróżowanie w godzinach szczytu jest stresujące dla osoby niepełnosprawnej),
- przeniesienie osoby niepełnosprawnej na inne nieobsadzone stanowisko,
- zmiana miejsca wykonywania pracy (na przykład jeśli dana osoba źle znosi długie dojazdy środkami komunikacji miejskiej).

Określanie odpowiedniego poziomu wsparcia

Poziom wsparcia potrzebnego pracownikom z Zespołem Aspergera zależy od stopnia ich niepełnosprawności i wpływu jaki wywiera ono na ich życie zawodowe. Niektórzy z nich nie potrzebują wsparcia w ogóle, wielu może pracować samodzielnie po wstępnym okresie bezpośredniego wsparcia, inni z kolei potrzebują stałej pomocy.

Wsparcie może być udzielane przez osobę z wewnątrz firmy, na przykład przez menedżera lub kolegę z pracy. Można to powierzyć również komuś z zewnątrz, na przykład wyspecjalizowanemu konsultantowi lub trenerowi pracy.

Przełożony osoby z Zespołem Aspergera może ocenić potrzebny jej poziom wsparcia, jeśli na przestrzeni kilku dni poświęci odpowiednią ilość czasu na obserwację i rozmowę. Powinien wziąć pod uwagę potrzeby pracownika w zakresie rozwijania kompetencji pracowniczych, takich jak umiejętność zarządzania czasem, ale również kompetencji społecznych. Pracownicy najczęściej nie znają dokładnie swoich potrzeb, dlatego poziom oferowanego wsparcia powinien zostać określony na podstawie konsultacji między pracownikiem i jego przełożonym. W przypadku niskiego natężenia zaburzeń może wystarczyć dodatkowa pomoc ze strony menedżera, na przykład w postaci pisemnych instrukcji. W innych przypadkach niezbędna może być pomoc z zewnątrz, która może okazać się bezcenna, szczególnie podczas pierwszych kilku tygodni w pracy.

W Wielkiej Brytanii pracodawcy mogą ubiegać się o wsparcie z rządowego programu „Dostępność zatrudnienia”, którego priorytetem jest „pokrycie dodatkowych kosztów zatrudnienia, wynikających z niepełnosprawności”.

Ustalenie odpowiedniego poziomu wsparcia jest kluczowym czynnikiem warunkującym sukces osoby z Zespołem Aspergera w nowej pracy. Jeśli osoba z Zespołem Aspergera nie otrzyma wsparcia, którego potrzebuje, może to spowodować nie tylko porażkę zawodową, ale także podkopać jej pewność siebie oraz plany na przyszłość. Oznacza to również poniesienie niepotrzebnych kosztów przez pracodawcę, który zainwestował w zatrudnienie oraz przeszkolenie tej osoby.

„Kiedy dowiedziałam się, że mam być przełożoną Victorii pomyślałam, że będę musiała poświęcić dużo czasu i energii na szkolenia i tłumaczenie jej wszystkiego. Okazało się jednak, że to niepotrzebne. Nie różniła się w ogóle od innych osób zaczynających pracę

w Inland Revenue. Jedyna różnica polegała na tym, że musiałam jej pewne rzeczy notować” - Dianie Mitchell, Specjalista ds. szkoleń, The Inland Revenue.

Trening pracy i mentoring

Trening pracy i mentoring są coraz bardziej popularnymi formami kształcenia kadr. Trening pozwala kadrze rozwinąć specyficzne umiejętności potrzebne w pracy, mentoring zaś pozwala świeżo zatrudnionym osobom na zapoznanie się z organizacją. Te formy szkolenia „jeden na jeden” są szczególnie użyteczne w przypadku osób z Zespołem Aspergera.

„Trening jest najszybciej rozwijającą się techniką szkoleniową” - Chartered Institute of Personnel Development.

Wyspecjalizowany konsultant lub trener pracy odgrywa kluczową rolę w procesie wdrażania pracownika z Zespołem Aspergera do nowej pracy. Jeśli pracownik został zatrudniony za pośrednictwem wyspecjalizowanego doradcy zawodowego, może on później pełnić funkcję trenera, który odwiedza pracownika w miejscu pracy przez pierwszych kilka dni i później, w zależności od potrzeb. Tacy konsultanci powinni pytać pracowników o to, jak się odnajdują w nowej pracy i jakie napotykają trudności. Jeśli pracownik tego potrzebuje, powinni być również dostępni pod telefonem. Konsultant może wspierać nie tylko pracownika, ale również pracodawcę, na przykład szkoląc bezpośrednich przełożonych i członków zespołu w zakresie Zespołu Aspergera oraz pomagając im w radzeniu sobie z pojawiającymi się problemami.

Przełożeni, spotykając się z pracownikiem z Zespołem Aspergera oraz trenerem pracy, powinni pamiętać, że trener świadczy tylko usługi na rzecz osoby niepełnosprawnej. Zadawanie trenerowi pracy osobistych pytań dotyczących pracownika jest niestosowne. Powinno się je zadawać bezpośrednio osobie z Zespołem Aspergera, a trener może jej pomóc w udzieleniu odpowiedzi, jeśli to będzie niezbędne.

Przed stopniowym wycofaniem swojego wsparcia, trener pracy powinien upewnić się, czy pracownik jest w stanie samodzielnie poradzić sobie z pracą i czy ma się wsparcia w firmie. Nawet, gdy pracownik jest już dobrze zaadaptowany w pracy, warto dać jemu oraz jego pracodawcy możliwość zadzwonienia lub wysłania e-maila z konkretnym problemem do trenera pracy.

W Wielkiej Brytanii rządowy program „Dostępność zatrudnienia” umożliwia zatrudnienie pracowników wspomagających, zajmujących się specjalistycznym szkoleniem osób niepełnosprawnych. Z jego środków można pokryć do 100% udokumentowanych kosztów związanych ze wsparciem nowego pracownika.

„Moim zdaniem pracownik wspierający Victorię okazał się bardzo pomocny. Udzielał niezależnych konsultacji, pomagając nie tylko Victorii, ale i nam” - Dianne Mitchell, Specjalista ds. szkoleń, The Inland Revenue.

Koledzy

Jedną z najbardziej popularnych form mentoringu jest wyznaczenie „kolegi”, który będzie oparciem dla osoby z Zespołem Aspergera. Nowy pracownik będzie mógł się do niego zwrócić w razie pytań oraz otrzymać wsparcie w zaadaptowaniu się do nowego środowiska. „Koledzy” mogą odegrać ważną rolę w przypadku osób z Zespołem Aspergera, które często mają problemy z dostosowaniem się do środowiska pracy oraz włączeniem się w życie towarzyskie w firmie.

Tam gdzie zatrudniono trenera pracy, „kolega” może z czasem przejąć część jego obowiązków i stać się punktem odniesienia dla pracownika. Ze względu na swoje trudności z budowaniem relacji społecznych, osoby z Zespołem Aspergera powinny mieć kogoś znajomego, do kogo mogą udać się po poradę i wsparcie.

„Koledzy” powinni być wybierani uważnie i dokładnie informowani o specyfice Zespołu Aspergera. Takie doświadczenie może być dla nich cennym bodźcem do rozwijania własnych umiejętności, zwłaszcza w zakresie zarządzania i udzielania profesjonalnego wsparcia. Może to im również pomóc w zrozumieniu sposobu, w jaki czyjaś niepełnosprawność wpływa na jego sytuację w miejscu pracy.

„Są to osoby, które mogą wiele osiągnąć, ale nie otrzymały takiej szansy. Tak samo jak ty czy ja, z radością przyjmują wsparcie, które pomoże im w zrobieniu kroku naprzód”
- Richard Brehmer, menedżer, Goldman Sachs International.

Planowanie pierwszego dnia

To, jak szybko i entuzjastycznie nowo przyjęta osoba z Zespołem Aspergera zabiera się do pracy może być zaskoczeniem dla jej przełożonych. W ciągu pierwszych kilku dni szefowie często „odpuszczają” nowym pracownikom, aby dać im czas na zaadaptowanie się oraz zaznajomienie z nowymi realiami. Osoby z Zespołem Aspergera mogą nie zdawać sobie sprawy z takiej intencji kierownictwa. Z reguły są bardzo skupione na pracy i od razu chcą przejść do wykonywania swoich zadań. Koncentrują się na nich całkowicie, dopóki ich nie skończą i nie poproszą o wyznaczenie kolejnych. Mogą sobie źle radzić z czasem, który nie jest wypełniony zaplanowaną pracą. Warto, aby przełożony przygotował im mnóstwo pojedynczych zadań lub też jedno zasadnicze.



Ważne również, aby menedżer dokładnie znał zadania do wykonania. Danie pracownikowi ogólnych wytycznych i oczekiwanie, że sam domyśli się swoich obowiązków to najkrótsza droga do porażki. Przełożony powinien przede wszystkim jasno poinformować pracownika o tym, co jest do zrobienia. Dobrze jest rozpisać każde zadanie na konkretne czynności i wypunktować je w formie pisemnej lub zrobić wykaz procedur, których pracownik powinien się trzymać. Więcej informacji na temat komunikacji z osobami z Zespołem Aspergera można znaleźć w rozdziale 5.

„Razem z Davidem prześledziliśmy słowo po słowie opis jego stanowiska, aby wiedział, czego od niego oczekuję i aby powiedział, z czym może sobie poradzić, a z czym może mieć problemy” - Michael Raymond, Kierownik sklepu, John Jones artSauce.

Przygotowanie dokumentów roboczych

Dobłą praktyką jest przygotowanie dokumentacji roboczej, w której pracownik może robić notatki ze szkoleń, przechowywać spisane wskazówki oraz listy zdań do wykonania. Tak jak w przypadku wielu innych strategii opisanych w tej książce, to co dla wielu pracowników jest pożytecznym dodatkiem, dla osób z Zespołem Aspergera stanowi niezbędne narzędzie.

Osoby z Zespołem Aspergera często odwołują się do dokumentacji roboczej, ponieważ mają trudności z komunikacją werbalną, a jednocześnie bardzo im zależy na poprawności wykonywanych zadań. Nierzadko ich sposobem na upewnianie się, czy prawidłowo wykonują swoją pracę jest zadawanie licznych pytań. Pytania, które dotyczą wyjaśnianych już wcześniej zadań zabierają czas i są męczące dla kolegów i przełożonych. Jeśli jakieś pytania się powtarzają, możemy poprosić pracownika o zapisanie odpowiedzi w dokumentacji roboczej. Dzięki temu, w kolejnej takiej sytuacji będziemy mogli go do niej odesłać.

Z upływem czasu pracownik przyzwyczai się do informacji znajdujących się w dokumentacji roboczej i będzie się do niej odwoływał zanim zada

pytanie. Osoba z Zespołem Aspergera nie tylko przestanie przeszkadzać innym, ale także stanie się pewniejsza siebie.

W przypadku pracy biurowej typowa dokumentacja robocza może zawierać listę numerów wewnętrznych, procedury przepływu dokumentów, czy schemat budynków w zaznaczonymi najważniejszymi miejscami. Informacje zawarte w teczce powinny być dostosowywane i uaktualniane w miarę postępów pracownika i pojawiania się nowych obowiązków.

Wprowadzenie

Duże firmowe spotkania wprowadzające mogą dostarczać zbyt dużo informacji i przytłaczać rozpoczynającą pracę osoby z Zespołem Aspergera. Łatwiejsze do zniesienia są dla nich spotkania jeden na jeden lub w małych grupach. Najprawdopodobniej będą bardziej zainteresowane szczegółami niż ogólnymi informacjami na temat celów i etosu organizacji.

Jeśli nikt ich nie poinstruuje inaczej, osoby z Zespołem Aspergera mogą czuć się zobowiązane do zapamiętania wypowiedzi każdego mówcy. Najprawdopodobniej będą też dokładnie czytały i uczyły się wszystkich rozdawanych materiałów. Nie wydaje się to niczym złym, ale warto im powiedzieć na ile ważne są te materiały, szczególnie, jeśli istnieją inne zadania wymagające ich uwagi. Szczególnej uwagi mogą wymagać na przykład zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, w przeciwieństwie do przemowy dyrektora działu marketingu, której szczegółowe zapamiętanie jest raczej niepotrzebne.

Studium przypadku: Zbyt wiele imion

Imiona ludzi, których przedstawiono nam po raz pierwszy, większości z nas szybko ulatują z pamięci. Tymczasem dla osoby z Zespołem Aspergera spotkanie dużej grupy nowych ludzi może być przytłaczające.

„Przestań. Nie mogę już tego znieść” - powiedział John, gdy podczas dnia inauguracyjnego przedstawiono mu dziesiątą z kolei osobę. Z ogromną determinacją próbował zapamiętać wszystkie usłyszane imiona.

Niejednokrotnie ilość informacji przekazywanych podczas imprez inauguracyjnych może być przytłaczająca dla osoby z Zespołem Aspergera. W ich przypadku wskazane są bardziej indywidualne formy szkolenia.

W przypadku Johna pomocna okazała się prosta mapa pokazująca rozkład biura, wraz z nazwiskami i stanowiskami każdego z kolegów. Dzięki niej nie musiał od razu uczyć się imion wszystkich osób. Za każdym razem mógł zerkać do schematu i przypominać sobie imiona konkretnych osób, aż wreszcie dobrze je poznał.

Na szczęście, większość organizacji zdaje sobie sprawę, że wprowadzenie do pracy to proces, a nie jednorazowe wydarzenie. Wypełnienie jednego dnia lub jednej sesji szkoleniowej zbyt dużą ilością informacji może być przytłaczające dla każdego, dlatego często lepszym rozwiązaniem jest zaplanowanie oddzielnych sesji szkoleniowych na przestrzeni jednego lub kilku tygodni. Każdy potrzebuje czasu na przystosowanie się do nowej pracy, jednak osobom z Zespołem Aspergera może to zająć trochę dłużej. Szkolenie wprowadzające będzie lepiej przyswajane przez osoby



z Zespołem Aspergera, jeśli zostanie podzielone na kilka sesji. Dodatkowym ułatwieniem w nauce będzie też poświęcenie każdej sesji w całości jednemu, wybranemu zadaniu.

Jedną z pierwszych rzeczy, których uczą się nowi pracownicy jest poruszanie się po budynku. Dla osób z Zespołem Aspergera jest to duże wyzwanie. Oprowadzenie po budynku i otrzymanie mapy wskazującej najważniejsze miejsca może być dla nich bardzo pomocne.

„Po moim pierwszym dniu byłem przekonany, że sobie nie poradzę. Tak jak wiele osób, które od dłuższego czasu nie miały pracy lub nigdy nie znalazły sensownego zatrudnienia, obawiałem się, że jestem do niczego i że nic nie potrafię. Gdy w pracy rozpoczęło się szkolenie, czułem się przytłoczony ilością informacji, które musiałem poznać i przyswoić. Szybko, bo już drugiego dnia pracy zadzwoniłem z budki telefonicznej do Judith [doradcy zawodowego] i powiedziałem jej, że sobie nie radzę. Nie rozumiałem, że każdy potrzebuje czasu, nawet kilku miesięcy, na nauczenie się nowej pracy. Po prostu nie zdawałem sobie sprawy, że nikt nie jest zwalniany tylko dlatego, że przez pierwsze dwa dni nie wykonuje swojej pracy perfekcyjnie. Na szczęście nie poddałem się i teraz mogę cieszyć się pracą, którą bardzo cenię” - Ben Good, goniec.

Techniki szkoleniowe

W przypadku osób z Zespołem Aspergera bardzo efektywne są szkolenia indywidualne. Niektóre rodzaje aktywności grupowych są dla nich za trudne. Nierzadko ich obecność podczas sesji grupowych jest też problematyczna dla trenera. Osoby z Zespołem Aspergera mają bowiem tendencję do zadawania dużej ilości pytań i to niekoniecznie dlatego, że nie rozumieją przekazywanych treści. Często mogą poszukiwać potwierdzenia, czy w pełni zrozumiwały dany temat. Inne osoby z tym zaburzeniem mogą podjąć wysiłek nauki w sytuacji grupowej, lecz nie przyznają się nikomu, że mają z tym trudności. Mimo to istnieją też takie osoby z Zespołem Aspergera, które będą sobie świetnie radzić podczas szkoleń grupowych i konstruktywnie uczestniczyć w dyskusji. Dlatego każdą osobę trzeba traktować indywidualnie.

Najlepiej będzie, jeśli pracodawca da każdej osobie możliwość wyboru między różnymi formami szkoleń i instruktażu. Warto zapytać pracownika, czy woli polecenia pisemne czy ustne, a także o to, czy chce otrzymać materiały szkoleniowe, czy też będzie sam sporządzał notatki. Zazwyczaj osoby z Zespołem Aspergera nie proszą o dodatkową pomoc same z siebie, dlatego należy dać im wybór, na przykład: „Wolisz szkolenie indywidualne, komputerowe, czy grupowe?”. Bardzo pomocne może być zrealizowanie niektórych elementów szkolenia za pośrednictwem komputera. Na przykład szkolenie wstępne, dotyczące obowiązujących zasad i procedur może zostać zorganizowane za pośrednictwem firmowego intranetu.

Wskazówki szkoleniowe:

- zadania rozbijaj na pojedyncze czynności, opisując je krok po kroku,
- upewnij się, że ćwiczenia są konkretne, a nie abstrakcyjne – hipotetyczne problemy mogą powodować trudności,
- upewnij się, że szkolenie jest praktyczne i dokładne.

Najważniejsze zasady związane z początkiem pracy

Rekrutowana osoba z Zespołem Aspergera może potrzebować specjalnego wsparcia w następujących obszarach:

- orientacja – znajdowanie rzeczy i ludzi,
- analiza obowiązków – planowanie/organizowanie konkretnych zadań,
- struktura – planowanie i organizacja dnia (grafik, plan, itd.),
- umiejętności społeczne/spostrzegawczość – rozumienie niepisanych zasad w miejscu pracy, dynamika pracy grupowej i szukanie wsparcia w odpowiedni sposób (patrz rozdział 5).

Jeśli pracownik życzy sobie, aby jego koledzy zostali poinformowani o jego zaburzeniu, można zaoferować im szkolenie, które szczegółowo opisze mocne strony, potrzeby oraz ograniczenia osoby z Zespołem Aspergera.

Pracodawca może pomóc nowemu pracownikowi z Zespołem Aspergera przez:

- wyznaczenie „kolegi”, który przez pierwsze tygodnie będzie pełnił rolę mentora,
- danie mu jasnych wskazówek oraz dodatkowych instrukcji, na przykład procedur spisanych krok po kroku czy list rzeczy do zapamiętania,
- zaproponowanie uczciwych i konstruktywnych informacji zwrotnych dotyczących rzeczy, które idą dobrze oraz spraw zawodowych lub społecznych, które wymagają poprawy,
- okazywanie cierpliwości i wsparcia,
- włączanie go w wydarzenia towarzyskie w firmie,
- współpracę z doradcą zawodowym lub trenerem pracy (jeśli pracownik posiada takie wsparcie),
- identyfikowanie potrzebnych szkoleń i ich organizowanie.

Rozdział 5

Skuteczne zarządzanie

Streszczenie rozdziału

Strategie sukcesu

Wskazówki dotyczące skutecznej komunikacji

Określanie granic

Organizacja miejsca pracy

Zarządzanie zmianą

Informacja zwrotna i ocena

Prywatność i ujawnianie informacji

Informowanie współpracowników

Jeśli pojawią się problemy

Najważniejsze zasady dla menedżerów



Strategie sukcesu

Wsparcie lub jego brak ze strony bezpośredniego przełożonego może ułatwić lub uniemożliwić pracę osobie z Zespołem Aspergera. Pomocny i jasno komunikujący się menedżer może sprawić, że osoba z Zespołem Aspergera na trwałe stanie się wartościowym członkiem zespołu.

Praca z osobami z Zespołem Aspergera może oznaczać korzyści także dla przełożonych. Menedżerowie, którzy zrozumieli trudności komunikacyjne, jakich doświadczają pracownicy z Zespołem Aspergera, mówią często, że dzięki temu nauczyli się efektywniej porozumiewać z całym zespołem.

Wymienione w tym rozdziale strategie wspierania osób z Zespołem Aspergera w miejscu pracy były już stosowane przez wielu menedżerów. Należy jednak pamiętać, że każda osoba jest niepowtarzalna, a metody, które działają w jednym przypadku mogą być nieadekwatne w innym.

Wskazówki dotyczące skutecznej komunikacji

Poniższe wskazówki mają pomóc menedżerom w przekazywaniu instrukcji pracownikom z Zespołem Aspergera, dając im pewność, że informacja zostanie dobrze zrozumiana i że będzie miała możliwie najlepszy wpływ na pracownika.

Nie rób założeń

Mamy tendencję do uznawania pewnych rzeczy za oczywiste dla wszystkich. Niektóre z nich określamy jako „zdroworozsądkowe”. Na przykład większość osób, przed uruchomieniem kserokopiarki sprawdzi, czy jest w niej papier. Lepiej nie zakładać, że osoby z Zespołem Aspergera posiadają ów „zdrowy rozsądek”. Menedżer powinien informować o każdym kroku w procedurze, nie robiąc żadnych założeń dotyczących wiedzy pracownika. Powinien zapytać, jeśli tylko będzie miał jakieś wątpliwości.

Przykład

Pracownik biurowy w kancelarii adwokackiej został poproszony o „umycie naczyń po spotkaniu”. W zlewie znajdowała się góra innych misek i kubków. Z powodu swojego Zespołu Aspergera i ku przerażeniu szefa zmył jedynie filiżanki użyte podczas spotkania, zostawiając resztę naczyń w zlewie.

Pytaj wprost

Chcąc zachowywać się uprzejmie, większość z nas nauczyła się formułować prośby w sposób pośredni. Zamiast powiedzieć „Wyślij mi ten dokument”, powiemy: „Byłbym wdzięczny, gdybyś mógł mi przesłać ten dokument”. Tryb przypuszczający sugeruje, że nie oczekujemy, aby nasz rozmówca wykonał nasze polecenie natychmiast. Dla osób z Zespołem Aspergera taki pośredni sposób komunikowania nie jest zbyt pomocny. Znacznie lepiej rozumieją bezpośrednie polecenia.

Przykład

Lepiej powiedzieć „Zostań, dopóki nie skończysz pracy nad projektem”, niż „Byłoby dobrze, gdyby udało się ten projekt skończyć już dziś”. W drugim przypadku osoby z Zespołem Aspergera mogą nie wykonać zadania, ponieważ nie zdają sobie sprawy, że są o coś proszone.

Bądź precyzyjny

Gdy wydajemy polecenia lub udzielamy wyjaśnień, warto robić to precyzyjnie i konkretnie informować o naszych wymaganiach.



Przykład

Lepiej powiedzieć „Czy możesz skserować ten dokument trzy razy i zanieść kopie do Mary, Sama i Ahmeda?” niż „Rozdaj wszystkim kopię tego dokumentu”.

Unikaj przerośni

Zazwyczaj osoba z Zespołem Aspergera odbiera wypowiedzi innych bardzo dosłownie. Może być przerażona, gdy menedżer powie na przykład: „Mogłem ją zabić”, ponieważ nie zdaje sobie sprawy, że jest to wyrażenie przerośne. Jeśli kierownik powie „Wrócę za minutę”, osoba z Zespołem Aspergera może patrzeć na zegarek i oczekiwać jego powrotu dokładnie za minutę. Dla niej nie musi być wcale oczywiste, że określenie „minuta” jest powszechnie używane jako określenie krótkiego odcinka czasu.

Tendencja do dosłownego odczytywania komunikatów oznacza, że osoby z Zespołem Aspergera nie zawsze będą w stanie odczytać czyjś żart lub sarkazm. Nie znaczy to jednak, że nie mają poczucia humoru!

Podawaj dużo szczegółów

Osoby z Zespołem Aspergera muszą dobrze zgłębić temat, zanim będą w stanie robić uogólnienia. Szczegółowe wytłumaczenie zadania lub sytuacji pomoże im w zrozumieniu tego, czego się od nich wymaga. Im więcej detali przedstawi menedżer, tym lepiej pracownik zrozumie dane zadanie i tym łatwiej je wykona. Należy jednak przekazywać wyłącznie te informacje, które są bezpośrednio związane z zadaniem.

Okazuj szacunek

Większość osób z Zespołem Aspergera posiada średni albo ponadprzeciętny poziom inteligencji. Powinno się je zawsze szanować i traktować jako osoby samodzielne i dorosłe. Na przykład nie jest grzeczne mówienie do nich w sposób powolny i głośny, protekcyjnym tonem.

Notuj

Warto podeprzeć ustne polecenia pisemnymi wskazówkami. Obrazki lub symbole również mogą okazać się pomocne, zależnie od predyspozycji danej osoby. W uzasadnionych przypadkach wskazówki powinniśmy dołożyć do dokumentacji roboczej (patrz: strona 58, rozdział 4).

Sprawdzaj, czy zostałeś zrozumiany

Menedżerowie mogą prosić osoby z Zespołem Aspergera o powtórzenie tego, co usłyszały, aby sprawdzić, czy wszystkie informacje zostały dobrze zrozumiane. Konieczne może być stopniowe dookreślanie polecenia, aż przełożony będzie przekonany, że pracownik wszystko dobrze zrozumiał. Osoby z Zespołem Aspergera mogą mieć trudności z nauczeniem się pozornie bardzo prostych rzeczy, ale jednocześnie niektóre bardzo złożone zadania potrafią opanować do perfekcji i wykonywać z niezwykłą łatwością. Gdy osoba z Zespołem Aspergera raz nauczy się jakiegoś zadania, będzie je wykonywać konsekwentnie i bezbłędnie.

Najważniejsze zasady dotyczące komunikacji

Podsumowując, komunikacja powinna być:

- pozbawiona założeń,
- bezpośrednia,
- precyzyjna,
- prosta – należy unikać przenośnych wypowiedzi,
- szczegółowa,
- wyrażająca szacunek,
- wzmocniona komunikatem pisemnym,
- zrozumiana.

„Możesz błędnie interpretować to, co mówią do Ciebie ludzie i myśleć, że jesteś krytykowany. Musisz nauczyć się tego co ja – że ludzie starają Ci się tylko pomóc” - David Downes, kasjer, John Jones artSauce.

Określanie granic

Pracownik z Zespołem Aspergera może potrzebować jasno określonych granic, zarówno dotyczących pracy, jak i zachowań społecznych. Należy już na samym początku jasno zakomunikować swoje oczekiwania. Jeżeli osoba zachowuje się w sposób nie do zaakceptowania, przełożony powinien nie tylko poprosić o zaprzestanie takich zachowań, ale również wytłumaczyć, dlaczego są one niedopuszczalne i zaproponować alternatywne sposoby postępowania.

Jasno komunikuj swoje oczekiwania

Nawet jeśli pracownicy z Zespołem Aspergera potrzebują więcej cierpliwości i zrozumienia w przystosowaniu się do nowych zadań, ważne jest, żeby menedżerowie nie zmniejszali swoich oczekiwań wobec jakości wykonanej przez nich pracy. Osoby z Zespołem Aspergera mają pewne ograniczenia, ale wiele pozornych przeszkód można przezwyciężyć dzięki dobrej komunikacji. Od pracowników z Zespołem Aspergera należy oczekiwać rezultatów adekwatnych do ich stanowiska, chyba że istnieje konkretny powód związany z ich niepełnosprawnością, który to uniemożliwia. Jeśli ich praca nie spełnia wymaganych standardów, należy przede wszystkim sprawdzić, czy w pełni zrozumiały nasze oczekiwania.

Studium przypadku: Nie przegap autobusu!

Osoby z Zespołem Aspergera często obsesyjnie interesują się jednym, wybranym tematem. W przypadku Douglasa były to autobusy. Uwielbiał je tak bardzo, że przesiadał się do pięciu różnych

autobusów, żeby dojechać do pracy, choć wystarczyło skorzystać z dwóch. Chociaż wychodził z domu dwie godziny przed pracą, to ze względu na kiepskie połączenia autobusowe notorycznie spóźniał się do pracy.

Doreen, jego przełożona, miała świadomość problemu, ale uznała, że powinna zaakceptować takie zachowanie, ponieważ wynika ono z niepełnosprawności Douglasa. Nie poruszała z nim tego tematu.

Choć miała dobre intencje, Doreen nie zrobiła przysługi Douglasowi, ponieważ nie pozwoliła mu na zrozumienie tego, jak ważna jest punktualność.

Po konsultacji z doradcą Prospects, Doreen rozwiązała problem przez jasne zakomunikowanie Douglasowi, że musi być w pracy na czas. Zrobiła to w zdecydowany, choć przyjazny sposób. Douglas został zachęcony do korzystania z bezpośrednich połączeń autobusowych i realizowania swoich prywatnych zainteresowań podczas powrotnej drogi do domu.

Douglas zastosował się do prośby Doreen i przyjeżdża do pracy na czas.

„Musimy dostosować nasz sposób myślenia i nie zakładać, że niektóre rzeczy są oczywiste. Jeśli sprawy zostaną postawione jasno, a granice zostaną wyraźnie wyznaczone, wszystko powinno układać się dobrze” - Justin Penney, Doradca zawodowy, Prospects.

Wyjaśnij jakiej oczekujesz jakości

Pracownicy z Zespołem Aspergera są bardzo drobiazgowi i mogą być zaniepokojeni, jeśli nie są w stanie wykonać zadania perfekcyjnie. Na przykład pracownik, który rozpoczyna pracę o 9.00, może być bardziej zestresowany od swojego kolegi, jeśli nie dotrze na czas z powodu opóźnionego pociągu

albo autobusu. Jeśli pracownik jest zaniepokojony jakością wykonanego zadania, pomóc mu może wyjaśnienie, że perfekcja nie zawsze jest możliwa. W przypadku, gdy pracownik spóźni się do pracy, menedżer może mu wytłumaczyć, że takie zachowanie jest czasami dopuszczalne, o ile pracownik zostanie dłużej w pracy lub przyjdzie następnego dnia wcześniej.

Najważniejsze zasady dotyczące wyznaczania zadań

Wyznaczając zadanie menedżer powinien:

- wyjaśnić cel zadania,
- wyjaśnić wszystkie etapy wykonywania zadania,
- określić oczekiwany rezultat lub produkt końcowy,
- poinformować o oczekiwanej jakości,
- określić przedział czasowy wykonania zadania,
- sprawdzić, czy polecenie zostało zrozumiane.

Określ odpowiednie tematy do rozmów

Osoby z Zespołem Aspergera mogą czasami pytać o rzeczy lub mówić o sprawach, które są oceniane przez ich współpracowników jako niestosowne, zbyt osobiste, dziwne, a nawet dziwaczne. Należy pamiętać, że nie robią tego celowo, aby kogoś zdenerwować, czy zasmucić. Wynika to z faktu, że nie rozumieją ogólnie przyjętych „zasad konwersacji”.

Można temu zaradzić przez dostarczenie pracownikowi listy stosownych i niestosownych tematów do rozmowy w miejscu pracy.

Przykład

Niewłaściwe tematy do rozmowy:

- wiek – pytanie ludzi ile mają lat,
- pieniądze – pytanie ludzi ile zarabiają, ile kosztował ich dom lub samochód,

- wygląd – komentowanie czyjegoś wyglądu,
- życie osobiste – pytania o małżeństwo lub związek,
- kwestie związane z higieną osobistą.

Odpowiednie tematy do rozmowy:

- pytanie ludzi, czy spędzili miło weekend lub wakacje,
- muzyka, teatr, książki, programy telewizyjne,
- wspólne zainteresowania i hobby,
- pytanie innych o rolę pełnioną w organizacji, rodzaj wykonywanej pracy, staż w firmie,
- pogoda.

Studium przypadku: Zwycięzca nagrody w dziale obsługi klienta

Sam lubił gawędzić z klientami pracując jako asystent sprzedaży, ale potrzebował wskazówek, o czym może rozmawiać i jak długo. Pozostawiony sam sobie, kontynuował rozmowę, nawet kiedy klienci chcieli już odejść, a jedynie uprzejmość im na to nie pozwalała.

Menedżer Sama pomógł mu, sugerując odpowiednią tematykę konwersacji. Zachęcał go do rozmów raczej o pogodzie i produktach w sklepie, niż o sprawach osobistych. Sam odpowiednio zareagował na to szkolenie. Wykonywał swoją pracę tak dobrze, że przyznano mu nagrodę dla najlepszego pracownika działu obsługi klienta.

Sam nadal pracuje w tym samym sklepie.

Podtrzymuj koncentrację na pracy

Osoby z Zespołem Aspergera mają tendencję do rozwijania silnych zainteresowań, odciągających je od pracy, którą mają do wykonania. Mogą dotyczyć różnych tematów - od programów telewizyjnych, po autobusy, a nawet wyścigi psów. W miejscu pracy mogą bez końca rozmawiać o swo-

ich zainteresowaniach lub szukać informacji na ten temat w Internecie. Ważne jest ustalenie jasnych granic, aby zainteresowania osoby z Zespołem Aspergera nie przeszkadzały jej w wykonywaniu zadań.

Studium przypadku: Zakaz rozmawiania o wyścigach psów

Geraint pasjonował się wyścigami psów i uwielbiał o tym mówić. Niestety, jako osoba z Zespołem Aspergera, nie wiedział kiedy przestać.

Koledzy z banku, w którym pracował, mieli dość tego tematu, ale obawiali się, że mogą go obrazić, jeśli poproszą, żeby mówił o czymś innym.

Po konsultacjach z doradcą zawodowym Prospects, przełożony uzgodnił z Geraintem, że może mówić o wyścigach psów tylko dwa razy dziennie, przez 15 minut po przyjściu do pracy oraz w porze przerwy obiadowej.

Koledzy Gerainta zostali poinstruowani i zachęcani do przypominania mu o tej umowie oraz dawania mu natychmiastowej informacji zwrotnej, jeśli przekroczy wyznaczone granice czasowe. Tym samym wyznaczono wzorzec zachowania, który satysfakcjonuje zarówno Gerainta, jak i jego kolegów.

Organizacja miejsca pracy

Niektóre osoby z Zespołem Aspergera są bardzo dobrze zorganizowane, co może stanowić ich dużą zaletę w miejscu pracy. Jednak niektóre z nich mogą mieć trudności w tym zakresie, a dodatkowe wskazówki będą im bardzo przydatne. W przypadku pracy biurowej taką wskazówką może być plan piętra pokazujący gdzie kto siedzi. Warto też przygotować listę artykułów biurowych, które każdy pracownik powinien mieć w szufladzie - to może im pomóc w uniknięciu bałaganu. Przegródki na dokumenty

przychodzące i wychodzące również mogą im pomóc w organizacji pracy. W przypadku prac magazynowych dobrą organizację przestrzeni może zagwarantować plan pokazujący miejsce składowania towarów. Udzielenie osobom z Zespołem Aspergera wsparcia w zaplanowaniu przestrzeni pomoże im obniżyć poziom stresu, a w konsekwencji pozwoli na bardziej efektywną pracę oraz utrzymanie bardziej profesjonalnego wizerunku.

Zarządzanie czasem

Choć większość z nas marzy o bardziej elastycznych godzinach pracy, to dla osób z Zespołem Aspergera przewidywalność związana z pracą od 9.00 do 17.00 jest bardzo korzystna. Niezorganizowane przerwy w pracy, w tym przerwy obiadowe, stanowią dla nich problem, zwłaszcza jeśli nie wiedzą jak je spędzić. Często osoby z Zespołem Aspergera wolą mieć ustalone procedury oraz wykonywać pracę w określonej kolejności. Można im w tym pomóc, układając regularne harmonogramy zadań lub poświęcając kilka minut na początku każdego dnia, aby razem z nimi zaplanować pracę.

Osoby z Zespołem Aspergera są zazwyczaj bardzo punktualne. Zazwyczaj pojawiają się na spotkaniach dokładnie na czas i niejednokrotnie niepokoją się, jeśli osoba, z którą się umówiły spóźnia się kilka minut. Taka punktualność oznacza, że przychodzą do pracy dokładnie na 9.00 i wychodzą o 17.00, chyba że są zostaną poproszone o zostanie dłużej. Jednak są też osoby z Zespołem Aspergera, które mają problem z punktualnością oraz przestrzeganiem terminów i potrzebują wsparcia w tym zakresie.

Pomocne może być wyznaczanie ram czasowych, w których pracownik z Zespołem Aspergera powinien się zmieścić, wykonując zadanie. W przeciwnym razie może mieć tendencję do poświęcania zbyt dużej ilości czasu na jedną czynność. Jeśli podejną poważnie do wyznaczonego terminu, to mogą być zaniepokojone, jeśli nie będą w stanie wykonać zadania na czas. Dlatego menedżerowie powinni zachęcać osoby z Zespołem Aspergera do informowania o sytuacjach, w których z jakichś powodów nie mogą skończyć zadania w wyznaczonym czasie - wtedy ustalony zostanie nowy

termin. Jeśli zadanie jest wykonywane w dłuższym przedziale czasowym, wskazane są regularne spotkania, mające na celu ocenę postępu prac i sprawdzenie, czy wyznaczony termin jest wciąż realistyczny.

Określanie priorytetów

Niektóre osoby z Zespołem Aspergera mogą mieć trudności z określeniem ważności poszczególnych zadań. Menedżerowie mogą im w tym pomóc, wyjaśniając, które prace powinny być wykonane w pierwszej kolejności. Przykładem może być dozorca parkowy z Zespołem Aspergera, który otrzymał mapę parku, na której zaznaczono stopień ważności kolejnych miejsc. Rejonom najczęściej uczęszczanym przez ludzi nadano wysoki priorytet, a pozostałym - niski. Pracownik otrzymał także listę najważniejszych prac na każdą porę roku.

Zarządzanie przerwami w pracy

Bardzo często osoby z Zespołem Aspergera uznają przerwy w pracy za trudniejsze wyzwanie od wykonywania zadań, do których zostały zatrudnione. Dzieje się tak dlatego, że przerwy to czas pozbawiony jasnej struktury, w którym koledzy gawędzą, śmieją się oraz odpoczywają, pijąc kawę lub jedząc obiad. Pracownicy z Zespołem Aspergera często nie posiadają umiejętności wymaganych w tego typu społecznych interakcjach i nie wiedzą czego się od nich oczekuje.

Zaoferowanie im wskazówek, na przykład podanie kilku podstawowych „zdań inicjujących” rozmowę, może im pomóc w zdobyciu pewności siebie niezbędnej do wzięcia udziału w rozmowie (patrz: „Odpowiednie tematy do rozmowy”, strona 74). Jeśli osoby z Zespołem Aspergera chciałyby zająć się podczas przerw czymś innym, menedżer powinien podpowiedzieć im alternatywne aktywności, jak rozwiązywanie krzyżówek, czytanie gazet, słuchanie muzyki lub krótki spacer.

Urlop

Pracownikom z Zespołem Aspergera trzeba czasem przypominać, że powinni wykorzystać przysługujący im w danym roku urlop. Nie widzą powodu, dla których mieliby brać czas wolny, czy jechać na wakacje. Zazwyczaj ich sumiennosc powoduje, że pomimo swojej niepełnosprawności, wykazują się doskonałą frekwencją w pracy.

„Zoe prawie w ogóle nie bierze zwolnień lekarskich. Jeśli nie ma jej w pracy, to wiemy, że jest naprawdę poważnie chora. Jej stosunek do pracy jest bardzo odpowiedzialny. W praktyce okazuje swoje zaangażowanie w działalność firmy Evans” - Valerie Topping, kierowniczka magazynu, Evans.

Zarządzanie zmianą

Osoby z Zespołem Aspergera gorzej sobie radzą ze zmianami, niż osoby bez tego zaburzenia. Zmiana związana z odejściem kolegi, przeniesieniem do innego biura, czy ryzykiem zwolnienia może powodować wysoki poziom niepokoju. Prawdziwe i nieprawdziwe plotki dotyczące takich zmian są częstym zjawiskiem w dużych organizacjach, a pracownicy z Zespołem Aspergera mogą je traktować poważnie. Dlatego należy informować ich o ewentualnych zmianach z wyprzedzeniem i rozwiewać bezpodstawne obawy.

Informując pracowników o zmianach, należy wytłumaczyć im dlaczego są one konieczne oraz odpowiednio wcześniej udostępnić im harmonogram ich wprowadzania. Jeśli sytuacja będzie ulegać dalszym zmianom, pracownicy powinni być o nich na bieżąco informowani. Jest to ważne nie tylko dlatego, że niespodziewane zmiany mogą wywołać u nich niepokój, ale również dlatego, że ze względu na swoje trudności z komunikacją mogą źle zinterpretować to, co usłyszą przypadkiem lub od kolegów.

Informacja zwrotna i ocena

Bezpośredni przełożeni i koledzy powinni być przygotowani do udzielania informacji zwrotnej w adekwatny, konstruktywny i spójny sposób. Pracownicy z Zespołem Aspergera nie są biegli w odczytywaniu sygnałów społecznych i mogą zakładać, że ich działanie jest akceptowane, dopóki jasno nie usłyszą, że tak nie jest. Z kolei pracownicy z niską samooceną mogą mieć wątpliwości, czy spełniają oczekiwania innych. W takim przypadku niezbędna jest pozytywna informacja zwrotna.

Jeżeli osoba zachowuje się nieodpowiednio lub niewłaściwie wykonuje swoje zadanie, należy jasno i taktownie powiedzieć jej co robi źle i co powinna zmienić. Taką informację należy przekazać w trakcie danej czynności lub możliwe szybko po jej zakończeniu. Takie sytuacje są trudne, ale jeśli zareagujemy odpowiednio, pomożemy pracownikowi z Zespołem Aspergera w jego rozwoju zawodowym i rozwoju umiejętności społecznych. Podobnie, jeśli ktoś dobrze wykona swoją pracę, należy mu udzielić pozytywnej informacji zwrotnej.

„Otrzymywanie pozytywnej informacji zwrotnej naprawdę pomaga. Wystarczy powiedzieć „świetnie sobie radzisz”. Nie chodzi tylko o uświadamianie ludziom ich błędów, ale również o docenianie dobrze wykonanych zadań. Inną rzeczą, która bardzo pomaga mi w pracy jest otrzymywanie bezpośrednich informacji o tym co się dzieje w firmie”
- Alex Cockell, analityk ds. obsługi oprogramowania.

Ocena

Okresowe oceny są okazją do przyjrzenia się postępom w pracy oraz narkreślenia realistycznych celów dla wszystkich pracowników. Planując ocenę osoby z Zespołem Aspergera, należy ją o tym poinformować z wyprzedzeniem, tak aby wiedziała, czego się może spodziewać. Warto też określić ilość czasu przeznaczoną na takie spotkanie, na przykład 15 minut.

Samoocena jest trudna dla osób z Zespołem Aspergera, dlatego warto przekazać im kilka pytań do przemyślenia przed spotkaniem, umożliwiając im w ten sposób odpowiednie przygotowanie się.

Ocenianie osoby z Zespołem Aspergera na podstawie gotowej listy kompetencji może okazać się mylące. Wszystkie tego typu standardy lub listy mogą wymagać zaadaptowania do specyfiki tej niepełnosprawności. Na przykład nieuczciwe byłoby obniżanie oceny osoby z Zespołem Aspergera ze względu na jej niskie umiejętności pracy w zespole, ponieważ jest to obszar bezpośrednio związany z tym zaburzeniem. Pracownicy powinni być wspierani w sposób uwzględniający ich zdolności i zachęceni do rozwijania swoich mocnych stron i talentów.

Prywatność i ujawnianie informacji

Pracownicy z Zespołem Aspergera nie mają obowiązku informowania kogokolwiek w miejscu pracy o swojej niepełnosprawności. Jeśli informacja ta zostanie przekazana przełożonemu, powinna zostać zachowana w tajemnicy, chyba że dana osoba jasno wyrazi chęć podzielenia się nią z innymi pracownikami.

Istnieją plusy i minusy ujawnienia takiej informacji. Pozytywnym aspektem jest fakt, że współpracownicy, którzy będą świadomi tego, z czym wiąże się Zespół Aspergera, będą rozumieć dziwne zachowania kolegi i będą mogli zaproponować mu wsparcie. Negatywny z kolei jest fakt, że koledzy mogą zacząć koncentrować się na zaburzeniu bardziej, niż na osobie. Wtedy pomocne może być odpowiednie szkolenie na temat niepełnosprawności.

Decyzja o ujawnieniu tej informacji zależy najczęściej od stopnia niepełnosprawności i od tego, czy zaburzenie jest „widoczne”. „Widoczność” zależy z kolei od rodzaju pracy oraz charakteru zaburzenia. W miejscu, gdzie pracownicy wykonują swoje zadania indywidualnie, na przykład na uniwersytecie, niepełnosprawność będzie mniej zauważalna niż w miej-

scu, gdzie pracuje się zespołowo oraz oczekuje się zachowań społecznych, na przykład w magazynie.

Niektórzy pracownicy z Zespołem Aspergera nie mają ochoty rozmawiać z kolegami o swojej niepełnosprawności z powodu swoich wcześniejszych, złych doświadczeń. Jeśli w przeszłości piętnowano ich i drażniono, będą mieli mniejszą motywację do mówienia o swoim zaburzeniu. Jeśli menedżer uważa, że przekazanie współpracownikom takiej informacji byłoby korzystne, ale sama osoba z Zespołem Aspergera się na to nie zgadza, być może warto wytłumaczyć jej korzyści płynące z takiego kroku. Menedżer może powiedzieć na przykład: „Byłoby to dla Ciebie korzystne, bo twoi koledzy będą mogli Cię wspierać w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych”. Menedżer powinien też jasno podkreślić, że nie będzie tolerował dokuczania osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy. Powinien poprosić osobę z Zespołem Aspergera, aby informowała o przypadkach zastraszania czy upokarzania, których doświadczyła z powodu swojej niepełnosprawności. Powinien jasno dać do zrozumienia, że takie sytuacje spotykają się z szybką i sprawiedliwą reakcją ze strony kierownictwa.

Informowanie współpracowników

Jeśli osoba z Zespołem Aspergera chce, aby koledzy wiedzieli o jej niepełnosprawności, menedżer powinien z nią ustalić, kto zostanie o tym poinformowany. Powinno to dotyczyć jedynie osób bezpośrednio z nią współpracujących lub pracowników innych zespołów, którzy się z nią komunikują. Pracownik powinien wiedzieć, kto konkretnie zostanie poinformowany.

Pracownik z Zespołem Aspergera może chcieć poinformować kolegów osobiście - ustnie albo pisemnie, na przykład wysyłając e-maila. Może też poprosić o to menedżera. Przydatne może być zorganizowanie szkolenia na temat niepełnosprawności z pomocą zewnętrznego konsultanta, zwłaszcza jeśli o specyficze Zespołu Aspergera powinna się dowiedzieć duża

grupa ludzi. Każde szkolenie powinno obejmować tematykę dotyczącą tego, jak Zespół Aspergera wpływa na zachowanie pracownika, ponieważ poszczególne przypadki tego zaburzenia różnią się od siebie.

Poniższe wskazówki i porady powinny być omówione i udostępnione uczestnikom szkolenia w formie pisemnej:

- wyrażaj się jasno – czasami warto nie tylko mówić, ale i zapisywać niektóre rzeczy,
- pamiętaj, że twój kolega z Zespołem Aspergera może nie wiedzieć kiedy żartujesz i jesteś sarkastyczny, a kiedy mówisz poważnie (co nie oznacza, że nie ma poczucia humoru),
- bądź precyzyjny – na przykład prosząc swojego kolegę o wykonanie zadania lub zebranie kilku informacji, pamiętaj aby dokładnie określić to, czego oczekujesz,
- pamiętaj, że rzeczy które mówisz, mogą być interpretowane dosłownie i że niejasne i dwuznaczne informacje mogą spowodować zakłopotanie i nieporozumienia,
- pamiętaj, że elementy komunikacji niewerbalnej, takie jak gestykulacja i mimika twarzy mogą zostać niezauważone lub nie w pełni zrozumiane,
- dawaj jasne informacje zwrotne – na przykład uczciwie poinformuj swojego kolegę, jeśli uważasz, że niepotrzebnie poświęcił zbyt dużo czasu na weryfikację części zdania,
- pamiętaj o udzielaniu pozytywnej informacji zwrotnej, gdy osoba z Zespołem Aspergera dobrze wykonuje swoje zadania - to może nie być dla niej oczywiste,
- pamiętaj, że Zespół Aspergera może uniemożliwić twojemu koledze zrozumienie dynamiki pracy zespołowej lub „niepisanych” zasad w miejscu pracy. Na przykład prowadzenie pogawędek z kolegami w trakcie przerw kosztuje go więcej energii niż Ciebie. Mimo to pamiętaj, że wiele osób z Zespołem Aspergera chce prowadzić życie towarzyskie i cieszyć się z kontaktów z innymi.

Jeśli pojawią się problemy

Powyższe wskazówki nie są gwarancją braku problemów. Nadal mogą się one pojawiać w różnych sytuacjach związanych z wykonywanymi zadaniami czy relacjami ze współpracownikami. Z większością z nich można sobie poradzić w sposób szybki i taktowny. Na przykład, jeśli pracownik z Zespołem Aspergera jest zdystansowany, nie wykazuje zainteresowania rozmową z kolegami lub mówi rzeczy niestosowne, współpracownikom należy przypomnieć, że nie jest to zachowanie celowe, a jedynie sposób, w jaki dana osoba okazuje swoje trudności w komunikacji.

Może się też zdarzyć, że pracownik z Zespołem Aspergera będzie zbyt mocno starał się dostosować do otoczenia, irytując kolegów nieustannymi próbami włączenia się do rozmowy. Takie konflikty można zazwyczaj zażegnać, okazując cierpliwość i wyrozumiałość, a także jasno określając granice takich zachowań. Natomiast inni członkowie zespołu powinni zostać poinformowani, że ich reakcje mogą mieć silny wpływ na zachowanie i pracę osoby z Zespołem Aspergera.

Jeśli osoba z Zespołem Aspergera jest zaniepokojona lub wykazuje zwiększoną liczbę zachowań rytualnych, takich jak przemierzanie biura w tą i z powrotem, menedżer powinien spróbować znaleźć przyczynę tego problemu. Najlepiej nadają się do tego spotkania jeden na jeden. Aby znaleźć powód, menedżer będzie musiał myśleć wielotorowo. Stres nie musi być spowodowany trudnościami w wykonywaniu pracy, ale na przykład niejasnymi instrukcjami udzielonymi przez kolegę, awarią jakiegoś urządzenia (na przykład zawieszaniem się komputera), czy wreszcie problemami z dotarciem do pracy. Trzeba myśleć nieschematycznie, jednocześnie unikając nachalności i niepotrzebnego wtrącania się w czyjeś życie.

Studium przypadku: Pięć kroków do skutecznego zarządzania

W ciągu dwóch lat przepracowanych w biurze samorządowym, Gerald stworzył doskonałe relacje ze swoim przełożonym Peterem.

Poprosiliśmy Petera, żeby opowiedział nam o najskuteczniejszych technikach, które wykorzystywał podczas pracy z Geraldem. Wyjawiał nam pięć sekretów ich wspólnego sukcesu.

1. Regularne spotkania – umożliwiają Peterowi przekazanie pozytywnej opinii zwrotnej Geraldowi. Są też okazją do rozmowy o tych aspektach jego pracy, które mogłyby ulec poprawie. Pomagają Geraldowi w bieżącej ocenie swoich wyników oraz w dokonywaniu niezbędnych zmian.
2. Pisemne instrukcje – Peter dba o to, aby Gerald otrzymywał pisemne instrukcje w przypadku każdego nowego zadania lub zmiany sposobu wykonywania dotychczasowej pracy.
3. Zaangażowanie w pracę zespołu – Peter dba o to, aby Gerald był zaangażowany w działania zespołowe. Ma świadomość, że komunikacja w grupie jest trudna dla Geralda, dlatego proponuje mu tylko dobrze przemyślane aktywności.
4. Szkolenia jeden na jeden – gdy Gerald potrzebuje szkolenia, Peter organizuje dla niego indywidualne sesje. Dodatkowy czas i poświęcona mu uwaga sprawiają, że lepiej przyswajają nowe informacje.
5. Świadomość wewnątrz zespołu – za zgodą Geralda Peter dba o to, aby wszyscy nowi pracownicy dołączający do zespołu otrzymali podstawowe informacje na temat Zespołu Aspergera. Zwiększa to ich świadomość i pozwala na uniknięcie potencjalnych nieporozumień.

Najważniejsze zasady dla menedżerów

Aby zapewnić pracownikom z Zespołem Aspergera możliwość skutecznego wykonywania swoich obowiązków:

- jasno określ zasady zachowania w miejscu pracy,
- wprowadzaj nowe zadania w sposób ustrukturyzowany,
- wykorzystuj instrukcje pisemne lub graficzne,
- udostępniaj listy najważniejszych zadań oraz codzienne lub tygodniowe harmonogramy,
- każdą zmianę w sposobie pracy poprzedź wytłumaczeniem i odpowiednim przygotowaniem,
- w pierwszym okresie ściśle nadzoruj pracownika,
- udzielaj częstej i natychmiastowej informacji zwrotnej,
- bądź konsekwentny w swoich kontaktach z pracownikiem.

Lista publikacji dotyczących spektrum autystycznego w języku polskim

- Attwood T.: *Zespół Aspergera*. Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2006.
- AUTICA. Wydawca: Fundacja SYNAPSIS, zeszyt nr 1/2004.
- AUTICA. Wydawca: Fundacja SYNAPSIS, zeszyt nr 2/2006.
- Baron-Cohen S., Bolton P.: *Autyzm. Fakty*. Krajowe Towarzystwo Autyzmu Oddział w Krakowie, Kraków 1999.
- Błęszyński J.: *Mowa i język dzieci z autyzmem. Wybrane zagadnienia*. WSP, Słupsk 1998.
- Błęszyński J. (red.): *Alternatywne i wspomagające metody komunikacji*. Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków 2006.
- Błęszyński J. (red.): *Wspomaganie rozwoju osób z autyzmem. Teoria-Metodyka-Przykłady*. Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków 2004.
- Bobkovicz-Lewartowska L.: *Autyzm dziecięcy. Zagadnienia diagnozy i terapii*. Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków 2000.
- Cholewa-Selo, A.: *Oswoić świat*. Świat Książki, Warszawa 2003.
- Clairborne Park, C., *Oblężenie. Rodzinna wyprawa w świat dziecka autystycznego*. Wydawnictwo Literackie, Warszawa 2003.
- De Clercq H., *Autyzm od wewnątrz*. Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna we współpracy z Fundacją Synapsis, Warszawa 2007.
- Copeland J.: *Z miłości do Ani*. Fundacja Synapsis, Warszawa 1995.
- Danielewicz D., Pisula E. (red.): *Terapia i edukacja osób z autyzmem. Wybrane zagadnienia*. Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2003.
- Delacato C.H.: *Dziwne i niepojęte. Autystyczne dziecko*. Fundacja Synapsis, Warszawa 1995.

- Dietl, Z., Wiatr, M., Wroniszewska, M., Wroniszewski, M.: *Autyzm w Europie*. Fundacja Synapsis, Warszawa 2002.
- Esveldt-Dawson K., Kazdin A.: *Jak utrwalać wyuczone zachowanie* (seria: *Jak kierować zachowaniem*). Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 2000.
- Florance Ch., Gazzaniga M.: *Siła miłości*. Świat Książki, Warszawa 2006.
- Frith U.: *Autyzm i Zespół Aspergera*. Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa 2005.
- Gabony P., Glasson F. i in., *Żyć z autyzmem. Uczymy się...*, Zeszyty I-IX. Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna we współpracy z Fundacją SYNAPSIS, Warszawa 2005.
- Gagelmann H.: *Kaj znów się śmieje*. Iskry, Warszawa 1988.
- Gałkowski T., Kossewska J. (red.): *Autyzm wyzwaniem naszych czasów*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2000.
- Gałkowski T.: *Dziecko autystyczne w środowisku rodzinnym i szkolnym*. WSiP, Warszawa 1995.
- Grandin T., Scariano M. M.: *Byłam dzieckiem autystycznym*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Wrocław 1995.
- Grandin T., *Myślenie obrazami*. Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna we współpracy z Fundacją Synapsis, Warszawa 2006.
- Gray C., Leihg A., *Historyjki społeczne. Ja i mój świat*. Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna we współpracy z Fundacją Synapsis, Warszawa 2005.
- Hart Ch. A.: *Przewodnik dla rodziców dzieci autystycznych*. Fundacja im. Wojtka Wadowskiego, Łódź 1995.
- Hall R.V., Hall M.L.: *Jak stosować systematyczną uwagę i aprobatę* (z serii: *Jak kierować zachowaniem*). Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym Gdańsk 2000.
- Hall R.V., Hall M.L.: *Jak stosować wzmocnienia* (z serii: *Jak kierować zachowaniem*). Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 2000.
- Jackson L., *Świry, dziwadła i Zespół Aspergera*, Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna we współpracy z Fundacją Synapsis, Warszawa 2005.
- Jaklewicz H.: *Autyzm wczesnodziecięcy*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1993.

- Jaklewicz H. (red.): *Edukacja osób autystycznych w praktyce i badaniach naukowych*. Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 1998.
- Kaufman B. N.: *Przebudzenie naszego syna. Zwycięstwo miłości nad chorobą*. Fundacja Synapsis, Warszawa 1994.
- Kaufman B. N.: *Uwierzyć w cud*. Fundacja Synapsis, Warszawa 1995.
- Kodeks postępowania dla trenerów w zakresie stosowania interwencji fizycznych w odniesieniu do osób: z upośledzeniem umysłowym, z autyzmem, ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi*, opracowany przez BILD. Fundacja Synapsis, Warszawa 2004.
- Konstantareas M. M., Blakstock E. B., Webster Ch. D.: *Autyzm*. Krajowe Towarzystwo Autyzmu, Warszawa 1992.
- Kruk-Lasocka J.: *Autyzm, czy nie autyzm? Problemy diagnozy i terapii pedagogicznej małych dzieci*. Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji, Wrocław 2003.
- Kruk-Lasocka J. (red.): *Z problematyki autyzmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994.
- Lovaas O. I.: *Nauczanie dzieci niepełnosprawnych umysłowo*. WSiP, Warszawa 1993.
- Maciarz A., Biadasiewicz M.: *Dziecko autystyczne z zespołem Aspergera. Studium przypadku*. Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków 2000.
- Maurice, C. (red.): *Modele zachowań oraz współpraca z dziećmi autystycznymi*. Poradnik dla rodziców i osób profesjonalnie zajmujących się problemem. Twigger. Warszawa 2002.
- McKernan T., Mortlock J.: *Autyzm w centrum uwagi – podręcznik dla profesjonalistów*. Fundacja Wspólnota Nadziei, Kraków 2004.
- Mesibow, G., Schopler, E., Schaffer, B., Landrus, R.: *Profil psychoedukacyjny dla młodzieży i dorosłych (AAPEP). Zindywidualizowana ocena i terapia dzieci autystycznych oraz dzieci z zaburzeniami rozwojowymi*. Tom IV. Twigger, Warszawa 2002
- Moor J.: *Śmiech, zabawa i nauka z dziećmi o profilu autystycznym*. Wydawnictwo Cyklady, Łódź - Warszawa 2006.
- Morgan H.: *Dorośli z autyzmem. Teoria i praktyka*. Fundacja Wspólnota Nadziei, Kraków 2004.
- Parker J., Randall P.: *Autyzm. Jak pomóc rodzinie*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2001

- Peeters T.: *Autyzm: co to jest? Jak go rozpoznać?* Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 1996.
- Pisula E.: *Autyzm. Fakty, wątpliwości, opinie.* WSPS, Warszawa 1993.
- Pisula E.: *Autyzm i przywiązanie. Studia nad interakcjami dzieci z autyzmem i ich matek.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2003.
- Pisula E.: *Autyzm u dzieci.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Pisula E.: *Małe dziecko z autyzmem. Diagnoza i terapia.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2005.
- Pisula E.: *Psychologiczne problemy rodziców dzieci z zaburzeniami rozwoju.* Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1998.
- Rajner A., Wroniszewski M.: *Można im pomóc. Specjalistyczne usługi opiekuńcze dla dzieci z autyzmem.* Fundacja Synapsis, Warszawa 2002.
- Rajner A., Wroniszewski M.: *Skutecznie i profesjonalnie.* Poradnik dla organizacji pozarządowych zajmujących się z autyzmem. Fundacja Synapsis, Warszawa 2002.
- Sacks O.: *Antropolog na Marsie.* Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1999.
- Sacks O.: *Mężczyzna, który pomylił swoją żonę z kapeluszem.* Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1994.
- Serafin T. (red.): *Wczesne wspomaganie rozwoju dziecka od chwili wykrycia niepełnosprawności do podjęcia nauki w szkole.* Poradnik dla organizatorów, dla terapeutów oraz dla rodziców. Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa, 2005.
- Schopler E., Lansing M., Waters.: *Ćwiczenia edukacyjne dla dzieci autystycznych.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne i Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 1991.
- Schopler E., Reichler R. J., Bashford A., Lansing M. D., Marcus L. M.: *Profil Psychoedukacyjny.* Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 1995.
- Schopler E., Reichler R. J., Lansing M.: *Techniki nauczania dla rodziców o profesjonalistów.* Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 1995.
- Shattock P., Savery D.: *Autyzm jako zaburzenie metaboliczne.* Fundacja Synapsis, Warszawa 2000.

- Striefel S.: *Jak uczyć przez modelowanie i imitację* (z serii: *Jak kierować zachowaniem*). Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym, Gdańsk 2000.
- Von Tetzchner S., Martisen H.: *Wprowadzenie do wspomagających i alternatywnych sposobów porozumiewania się*. Stowarzyszenie na Rzecz Propagowania Wspomagających Sposobów Porozumiewania Się „Mówić bez słów”. Warszawa 2002.
- Wacław W., Aldenrud U., Ilsted S.: *Dzieci z autyzmem i zespołem Aspergera. Praktyczne doświadczenia z codziennej pracy*. „Śląsk”, Katowice 2000.
- Walczowska-Dutka M.: *Program nauki komunikacji dla dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi*. Wydawnictwo IMPULS, Kraków 2005.
- Wesołowska, M.: *Pomóż mi opanować strach przed światem*. Wydawnictwo Studio X, Warszawa 2002.
- Williams D.: *Nikt nigdzie*. Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna we współpracy z Fundacją Synapsis, Warszawa 2005.
- Winter M.: *Zespół Aspergera. Co nauczyciel wiedzieć powinien*. Poradnik nauczyciela, wychowawcy, pedagoga, Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2006.
- Wokół diagnozowania autyzmu*. Grupa robocza ds. współpracy polsko-francuskiej w dziedzinie psychiatrii dziecięcej, Kraków 1998.
- Zabłocki, K.: *Autyzm*. Novum, Płock 2002.
- Zespół Aspergera w okresie dojrzewania* pod redakcją L. H. Willey, Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna we współpracy z Fundacją Synapsis, Warszawa 2006.
- Zöllner D.: *Gdybym mógł z wami rozmawiać...* Fundacja Synapsis, Warszawa 1995.
- Życie z autyzmem. Wybrane zagadnienia dotyczące problematyki osób dorosłych z autyzmem*. Wydawnictwo Jak. Kraków 2002.

Lista organizacji należących do Porozumienia AUTYZM-POLSKA

Białystok, KTA Oddział w Białymstoku

ul. Kazimierza Pułaskiego 96, 15-338 Białystok, woj. podlaskie

tel. 085/ 745-37-44 (godz. 8.00-15.00), fax 085/ 745-37-11

e-mail: ktabialystok@poczta.onet.pl

www.ktabialystok.republika.pl

Bielsko-Biała, KTA Oddział w Bielsku-Białej

ul. Legionów 37, 43-507 Bielsko-Biała, woj. śląskie

tel. (0-33) 21-555-46, 0692-115-460

e-mail: marekhoff@o2.pl

Budziwój, Podkarpacka Fundacja na Rzecz Osób z Autyzmem DĄBMORE

ul. Legionistów 7, 36-021 Budziwój, woj. podkarpackie

tel. 0506-071-546

e-mail: beataiwlodek@interia.pl

Ciechanów, Fundacja Pomocy Dzieciom, Młodzieży i Dorosłym Niepełnosprawnym „Być jak Inni”

ul. Niechodzka 14 A, 06-400 Ciechanów, woj. mazowieckie

e-mail: kasia.kowalska1@op.pl, bycjakinni@op.pl

Ciechanów, Koło Pomocy Dzieciom z Autyzmem

ul. Osiedlowa 16, 06-400 Niechodzin,

powiat Ciechanowski, woj. mazowieckie

tel. 023/ 672-43-54

Częstochowa, Częstochowskie Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Autyzmu

ul. Głogera 3/2, 42-200 Częstochowa, woj. śląskie

tel/fax. 034/ 324-38-14, 0604-771-414

e-mail: cspozpa@wp.pl

www.autyzm.czyst.pl

Gdańsk, Fundacja Autyzm w Rodzinie

ul. Chopina 42, 80-268 Gdańsk, woj. pomorskie

tel. 058/ 520-38-30, 520-38-31

e-mail: poradnia@wp.pl

Gdańsk, Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym

ul. Dąbrowszczaków 28, 80-365 Gdańsk, woj. pomorskie

tel. 058/ 553-40-32, 557-53-41

e-mail: autyzm@spoa.org.pl, osrodek@autyzm.net.pl, mamarszalek@wp.pl

www.spoa.org.pl

Gdynia, KTA Oddział w Gdańsku

ul. Gen. Józefa Hallera 31 a, 81-428 Gdynia, woj. pomorskie

tel. 0512-254-813

e-mail: dan661@wp.pl

Gorzów Wielkopolski, Stowarzyszenie Rodziców Dzieci Autystycznych

ul. Walczaka 42, 66-400 Gorzów Wielkopolski, woj. lubuskie

tel/fax. 095/ 722-60-97

e-mail: autyzm1_gorzow@wp.pl

Kalisz, Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom Autystycznym w Kaliszu

ul. Hanki Sawickiej 56/ 29, 62-800 Kalisz, woj. wielkopolskie

tel. 062/ 764-17-00

e-mail: autyzm.kalisz@poczta.fm, kocieba@wp.pl

Katowice, KTA Oddział w Katowicach

ul. Tysiąclecia 88/ 127, 40-871 Katowice, woj. śląskie

tel. 0604-901-611

e-mail: dan_usia@interia.pl

Katowice, Regionalne Stowarzyszenie na Rzecz Osób

Autystycznych i Ich Rodzin

ul. Sowińskiego 45/ 46, 40-272 Katowice (woj. śląskie)

tel. 032/ 241-58-52 (p. Alina Kolber), 255-29-25 (p. Danuta Billewicz)

e-mail: billewicz@interia.pl, alutka@poczta.fm

www.autyzmirodzina.republika.pl

Kielce, KTA Oddział w Kielcach

ul. Mieszka I-go 79, 25-624 Kielce, woj. świętokrzyskie

tel. 041/ 366-08-56, 345-69-90, fax 041/ 366-08-56

e-mail: t.boksa@poczta.onet.pl, paolab@poczta.onet.pl

Kraków, Fundacja Wspólnota Nadziei

siedziba: ul. Krakusów 1A/ 43, 30-410 Kraków, woj. małopolskie

adres do korespondencji: Więckowice 149, Bolechowice 32-082

tel. 012/ 413-06-69 (hostel ul Olsztyńska 14), 0606-837-302,

biuro farma: (0-12) 378-43-58, fax. 012/ 413-06-69, 378-43-59

e-mail: biuro@farma.org.pl

www.farma.org.pl

Kraków, KTA Oddział w Krakowie

adres siedziby: ul. Olsztyńska 14, 31-410 Kraków, woj. małopolskie

adres do korespondencji: ul Grottgera 3, 30-035 Kraków

tel. 012/ 631-30-15, 631-30-16, 0607-730-563;

biuro farma: (0-12) 378-43-58, fax 012/ 631-30-15

e-mail: biuro@kta.krakow.pl

www.kta.krakow.pl

Kraków, Polskie Stowarzyszenie Terapii Behawioralnej

Os. Zielone 28, 31-971 Kraków, woj. małopolskie

tel./fax 012/ 642-27-90

e-mail: pstb-biuro@wp.pl

www.pstb.org

Lublin, Fundacja Alpha

ul. Skierki 3/ 57, 20-601 Lublin, woj. lubelskie

tel. 0508-292-498

e-mail: edukspec@poczta.onet.pl

Lublin, KTA Oddział w Lublinie

ul. Męczenników Majdanka 20, 20-217 Lublin, woj. lubelskie

tel. 081/ 444-34-20, fax 081/ 743-48-81

e-mail: kta.lublin@wp.pl, elzbietaohar@wp.pl

www.kta.lublin.pl

Łódź, KTA Oddział w Łodzi

ul. Chocianowcka 198, 93-460 Łódź, woj. łódzkie

tel./ fax 042/ 680-21-00

e-mail: navicula@life.pl

Łuków, Łukowskie Stowarzyszenie Rozwoju

ul. Skrzetuskiego 7/ 3, 21-400 Łuków, woj. lubelskie

tel. 025/ 798-95-37, 798-97-63, 0607-313-644

e-mail: lukowianin@wp.pl, lukowianin@tlen.pl

www.lsrlukow.free.ngo.pl

Malbork, Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym i Osobom z Trudnościami w Komunikowaniu się

ul. Dygata 3, 82-200, Malbork, woj. pomorskie

tel. 055/ 272-68-05

e-mail: bpartyka@poczta.onet.pl

Mikoszów, Stowarzyszenie Św. Celestyna

Mikoszów 27 k. Strzelina, 57-100 Strzelin, woj. dolnośląskie
tel. 071/ 395-81-00, 395-81-01, fax. 071/ 395-81-02
e-mail: celestyn@idn.org.pl, sekretariat@celestyn.pl
www.idn.org.pl/celestyn

Nowy Sącz, Fundacja Pomocy Osobom z Autyzmem „MADA”

Aleje Wolności 19, 33-300 Nowy Sącz, woj. małopolskie
tel. 018/ 449-05-10
e-mail: fundacja@mada.org.pl, zyczkowski@mada.org.pl,
bozena.fryc@mada.org.pl
www.mada.org.pl

Olsztyn, Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym i Osobom
o Podobnych Zaburzeniach w Rozwoju

adres siedziby: ul. Jarocka 51/ 1, 10-699 Olsztyn, woj. warmińsko-mazurskie
adres do korespondencji: ul. Turowskiego 1, 10-685 Olsztyn
tel. (0-89) 678-14-79
e-mail: sekretariat@zpe.olsztyn.pl , jm@ols.vectranet.pl

Opole, Stowarzyszenie na Rzecz Autyzmu „UCZYMY SIĘ ŻYĆ RAZEM”

ul. Jana Bytnara „Rudego” 2, 45-256 Opole, woj. opolskie
tel. 077/ 455-53-08, 0600-992-840, 066-992-840, fax. 077/ 455-52-23,
e-mail: Sobel8@wp.pl, prospera6@wp.pl

Ostrołęka, Stowarzyszenie dla Dzieci z Autyzmem „BĄDŹMY RAZEM”

ul. Batalionu Czwartaków 6, 07-401 Ostrołęka, woj. mazowieckie
tel/fax. 029/ 769-10-35, e-mail: autyzm@o2.pl

Poznań, Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Autyzmem „ProFUTURO”

ul. Szamarzewskiego 78/ 82, 60-569 Poznań, woj. wielkopolskie
tel. 0602-318-039, fax. 061/ 843-40-38
e-mail: stowarzyszenieprofuturo@wp.pl, stowarzyszenieprofuturo1@wp.pl
www.autyzm.org

Przemyśl, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem Oddział w Przemyślu
ul. Barska 15, 37-700 Przemyśl, woj. podkarpackie
tel. (0-16) 671-83-14, 670-71-85, fax. 016/ 670-71-85, 670-58-30, 678-24-08
e-mail: szk7spec@poczta.onet.pl

Radom, KTA Oddział w Radomiu
ul. Główna 3, 26-600 Radom, woj. mazowieckie
tel. 048/ 345-14-92, 617-01-87, 344-87-83
e-mail: 2jackster@gmail.com

Rzeszów, Rzeszowskie Stowarzyszenie na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych i Autystycznych „PROMYK SŁOŃCA”
ul. Starzyńskiego 19, 35-508 Rzeszów, woj. podkarpackie
tel. 017/ 863-25-64
e-mail: promykslonca@wp.pl

Skarżysko Kamienna, Stowarzyszenie Pomocy Osobom Niepełnoprawnym Umysłowo i ich Rodzinom „Praxis”
ul. Spacerowa 31, 26-110 Skarżysko Kamienna, woj. świętokrzyskie
tel/fax. 041/ 251-10-41
e-mail: jawisia@interia.pl, sosw_nr2@poczta.onet.pl,
www.sosw2.vel.pl

Słupsk, KTA Oddział w Słupsku
ul. Sienkiewicza 21, 76-200 Słupsk, woj. pomorskie
tel. 059/ 841-10-11 (pon., śr., pt.), 857-66-03, fax 059/ 842-31-44
e-mail: renata.kos7@wp.pl
www.poradnia-autyzmu.pl

Stargard Szczeciński, KTA Oddział w Stargardzie Szczecińskim
ul. Żeglarska 3, 73-110 Stargard Szczeciński, woj. zachodniopomorskie
tel. 091/ 573-94-15
e-mail: kta-stargard@neostrada.pl

Szczecin, KTA Oddział w Szczecinie

adres siedziby: ul. Zygmunta Starego 1, 70-504 Szczecin, woj. zachodniopomorskie

adres do korespondencji: ul. Montwiłła 2, 70-601 Szczecin

tel. (0-91) 433-64-45, 433-86-02, fax 091/ 488-56-02

e-mail: KTASzczecin@szczecin.pl

www.autyzm-polska.pl

Tarnów, Tarnowskie Stowarzyszenie na Rzecz Dzieci Autystycznych

adres siedziby: ul. Romanowicza 9, 33-100 Tarnów, woj. małopolskie

adres do korespondencji: ul. Kleberga 11, 33-101 Tarnów

tel. (0-14) 626-30-12, 626-75-05

e-mail: tsnrda@wp.pl.

Toruń, Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Autyzmem w Toruniu

adres siedziby: (Miejski Ośrodek Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży)

ul. Łyskowskiego 15, 87-100 Toruń, woj. kujawsko-pomorskie

adres do korespondencji: ul. Wiązowa 15/5, 87-113 Toruń

tel. (0-56) 655-29-62, 0503-175-739 (pon.-pt. w godz. 16.00-18.00)

e-mail: biuro@spoza.org

www.spoza.org

Warszawa, Stowarzyszenie Rodziców Dzieci Niepełnosprawnych „KRASNAL”

ul. F. Pancera 10, 03-187, Warszawa, woj. mazowieckie

tel./fax. 022/ 670-30-86

e-mail: rehabilitacja@krasnal.org.pl

www.krasnal.org.pl

Warszawa, Fundacja „SYNAPSIS”

ul. Ondraszka 3, 02-085 Warszawa, woj. mazowieckie

tel. 022/ 825-87-22, 825-87-42, tel/fax 022/ 825-77-57, 825-86-33

e-mail: fundacja@synapsis.waw.pl, agnieszkar@synapsis.waw.pl

www.synapsis.waw.pl

Warszawa, KTA Oddział w Warszawie

ul. Orzycka 20, 02-695 Warszawa, woj. mazowieckie

tel./ fax 022/ 647-08-66

e-mail: wotkta@poczta.pwpnet.pl

www.wotkta.pwpnet.pl/

Warszawa, KTA Zarząd Główny, Sekretariat KTA

ul. Stawki 5/ 7, 00-183 Warszawa, woj. mazowieckie

tel. 0660-413-860

e-mail: gal@psych.uw.edu.pl

Warszawa, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Zespołem Retta

sekretariat: ul. 1-go maja 3/10, 02-495 Warszawa, woj. mazowieckie

tel. 022/ 667-43-05, 0601-802-380

e-mail: joanna.rett@interia.pl

www.rettsyndrom.gd.pl, www.akson.org

Warszawa, SKT Społecznego Towarzystwa Oświatowego nr 102

ul. Głogowa 2b, 02-639 Warszawa, woj. mazowieckie

tel. 022/ 848-49-02, fax. 022/ 646-68-37

e-mail: daczsanse@free.ngo.pl

Warszawa, Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom z Ukrytymi Niepełnosprawnościami im. Hansa Aspergera „NIE-GRZECZNE DZIECI”

ul. Nutki 3/5 m. 11, 02-785 Warszawa, woj. mazowieckie

tel. 022/ 641-70-06

e-mail: asperger@wp.pl

www.niegrzecznedzieci.prv.pl

Wrocław, Dolnośląskie Stowarzyszenie na Rzecz Autyzmu

ul. Lelewela 13/ 6, 55-505 Wrocław, woj. dolnośląskie

tel. 071/ 342-72-08, fax. 071/ 357-53-59

e-mail: autzm7@o2.pl

www.autyzm.k.pl

Zielona Góra, Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym „Dalej razem”
adres siedziby: al. Niepodległości 16 (II piętro), 65-048 Zielona Góra,
woj. lubuskie

adres do korespondencji: ul. Zachodnia 61, 65-552 Zielona Góra
tel. 0602-697-649

e-mail: g.kochaniak@autyzm.zgora.pl, Spoa@poczta.onet.pl,
biuro@autyzm.zgora.pl, gkochaniak@o2.pl

www.autyzm.zgora.pl

Informacje o innych organizacjach i placówkach działających na rzecz dzieci i osób dorosłych z autyzmem oraz ich rodzin znajdują się na stronie [www Fundacji SYNAPSIS](http://www.FundacjiSYNAPSIS.com): www.synapsis.waw.pl.



Partnerstwo dla Rain Mana

Książka „Zatrudnianie osób z Zespołem Aspergera” została wydana w ramach projektu „Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa”.

„Partnerstwo dla Rain Mana” to unikalna inicjatywa społeczna, którą współtworzą instytucje trzech sektorów: Fundacja SYNAPSIS, gmina Lesznówola, FRISO, UNDP, DGA SA, Fundacja Wspólnota Nadziei, DD Studio, Fraszka Edukacyjna oraz partnerzy międzynarodowi.

W ramach projektu powstało **pierwsze w Polsce przedsiębiorstwo społeczne dla osób z autyzmem – Pracownia Rzeczy Różnych SYNAPSIS**, które da im szansę wykonywania użytecznej pracy, a przez to stworzy możliwość prowadzenia niezależnego życia.

W Pracowni Rzeczy Różnych SYNAPSIS będzie działać równolegle kilka pracowni. Jednym z filarów przedsiębiorstwa będą profesjonalne usługi poligraficzne, a w ramach pracowni ceramiki, witrażu i stolarskiej powstawać będzie rękodzieło. Przedsiębiorstwo będzie realizować idee ekonomii społecznej, wykorzystując narzędzia ekonomiczne do realizacji celów społecznych.

W Polsce żyje około 10 000 dorosłych osób z autyzmem. Żadna z nich nie pracuje, choć doświadczenia europejskie pokazują, że osoby z autyzmem mogą i chcą pracować, jeśli stworzy się im odpowiednie warunki. Praca wzmacnia ich poczucie własnej wartości i daje im szansę włączenia w życie społeczne.

Więcej informacji na stronie www.partnerstwo-synapsis.pl

Projekt „Partnerstwo dla Rain Mana” jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

