

Możliwości zawodowe osób z zespołem Aspergera na rynku pracy

Streszczenie

Zespół Aspergera to zaburzenie, które w dzisiejszych czasach diagnozuje się coraz częściej. Charakterystycznymi cechami tego zespołu są: brak empatii, jednostronne rozmowy, ograniczona zdolność budowania relacji, np. przyjaźni, niezdarna motoryka oraz niezwykle intensywne zainteresowanie jakimś konkretnym tematem. Cechy te, odpowiednio ukierunkowane i wykorzystane, są w stanie sprawić, że osoby z tym zaburzeniem mogą stać się bardzo dobrymi pracownikami. Badania, które przeprowadzono w artykule, jasno pokazują, że osoby z zespołem Aspergera chcą pracować zawodowo, a zatrudnienie jest dla nich nie tylko możliwością zarobienia pieniędzy, ale też dającą satysfakcję terapią. Z przeprowadzonych badań wynika również, że osoby z zespołem Aspergera największe predyspozycje mają do zawodów związanych z informatyką, przedmiotami ścisłymi, np. matematyką oraz historią.

Słowa kluczowe: zespół Aspergera, praca, możliwości, umiejętności, zainteresowania, *Specialisterne Poland*, pracodawcy

Career opportunities for people with Asperger syndrome in the labour market

Abstract

Asperger syndrome is a disorder that is currently more and more often diagnosed. The characteristic features of this syndrome are: lack of empathy, one-sided conversations, limited ability to build relationships such as eg. friendship, clumsy motor skills and a very intense interest in a particular topic. These features, suitably targeted and used, can make persons with this disorder very good workers. The research conducted in this study clearly show that people with Asperger syndrome want to work professionally, and work is not only a possibility for them to earn money, but is also a therapy giving them satisfaction. The research conducted by the author also shows that persons with Asperger syndrome have the greatest predisposition to the professions related to informatics, science subjects such as eg. mathematics and history.

Keywords: Asperger syndrome, job opportunities, skills, interests, *Specialisterne Poland*, employers

Wstęp

Autorka zdecydowała się na napisanie artykułu o osobach z zespołem Aspergera ze względu na to, że wciąż jest to temat nie do końca odkryty. Mimo starań ciągle mało wiadomo o tych osobach, a przez to nie można w pełni wykorzystać ich ogromnego potencjału. W dotychczasowej pracy poznano liczne przypadki osób z zespołem Aspergera, które mimo ogromnej wiedzy i umiejętności pozostawały na utrzymaniu rodziny, żyjąc w poczuciu nieudolności. Te doświadczenia skłoniły autorkę do podjęcia tematu dotyczącego pracy osób z zespołem Aspergera, i utrzymania przy tym nadziei, że artykuł ten będzie początkiem dyskusji o możliwościach rozwoju zawodowego tychże osób.

W związku z powyższym, celem niniejszego artykułu jest poznanie opinii dotyczących możliwości zawodowych osób z zespołem Aspergera. Istotna jest perspektywa zarówno osób z zespołem Aspergera, jak i pracodawców, co pozwoli na zobrazowanie, jak swoje szanse postrzegają osoby z zespołem Aspergera, a jak ich szanse widzą pracodawcy. Dzięki temu badania przedstawią obiektywną ocenę sytuacji. Zastosowany zostanie podział na problem główny i szczegółowe, dotyczące możliwości zawodowych osób z zespołem Aspergera.

Problem główny:

- Jakie są możliwości zawodowe osób z zespołem Aspergera?

Problemy szczegółowe:

1. Czy osoby z zespołem Aspergera chcą pracować zawodowo?
2. Jaki jest poziom zadowolenia osób z zespołem Aspergera z wykonywanej pracy?
3. Jak wyglądają relacje między osobami z zespołem Aspergera a pracodawcami i współpracownikami?
4. Jak rozwija się wiedza pracodawców na temat pracowników z zespołem Aspergera?
5. W jakich zawodach najczęściej zatrudnia się osoby z zespołem Aspergera?

Charakterystyka zespołu Aspergera

Czym jest zespół Aspergera? Jeszcze kilka lat temu to pojęcie było nikomu nieznanym, natomiast dzisiaj już niemal w każdej szkole znajdują się uczniowie z tym właśnie zespołem. Pierwszy opis takich dzieci został opublikowany pięćdziesiąt lat temu przez wiedeńskiego pediatrę, Hansa Aspergera. Właśnie od jego nazwiska nazwano zespół. Opisał on stały, powtarzający się głównie u chłopców układ cech, zachowań i zdolności. Były to: brak empatii, jednostronne rozmowy, ograniczona zdolność budowania relacji, np. przyjaźni, niezdarna motoryka oraz niezwykle intensywne zainteresowanie jakimś konkretnym tematem. Niezwykle jest to, że pionierska praca Hansa Aspergera nie od razu zyskała uznanie. Jego rozważania doceniono dopiero po latach 90. XX w. W tamtym czasie rodzice mogli

zauważać, że ich dziecko jest nietypowe, ale, niestety, nie wiedzieli, gdzie szukać potrzebnej pomocy¹.

Dziś, mimo że wciąż wiadomo jeszcze bardzo mało o zespole Aspergera, można już dokonywać diagnozy na podstawie cech wyznaczonych przez Lornę Wing. Opisała ona główne kliniczne charakterystyki zespołu Aspergera. Niektóre powstały za Hansem Aspergerem, a inne rozwinięte i doprecyzowane. Są to:

- brak empatii,
- pedantyczna, repetytywna mowa,
- naiwny, nieadekwatny do sytuacji, jednostronny typ interakcji,
- bardzo uboga komunikacja pozawerbalna,
- głębokie zafascynowanie pewnymi tematami,
- niezdarność, źle skoordynowana motoryka i dziwaczna postura².

W każdym społeczeństwie istnieją niezapisane normy zachowania, tzw. kody. Dzieci uczą się ich często poprzez obserwację rodziców i jest to z reguły naturalnie przestrzegane. Dla osoby z zespołem Aspergera niezapisane kody zachowań nie istnieją. Jest to przyczyną popełniania wielu gaf w sytuacjach społecznych. Taka osoba może zrobić lub powiedzieć coś, co jest słuszne, ale często nietaktowne i drażniące. Przykładem może być nastolatek, który przerwał rozmowę z inną osobą, by powiedzieć, że ta ma krzywe, brzydkie zęby. Oczywiście ta uwaga była prawdziwa, ale wysoce niestosowna. Kiedy jednak reguły społecznego kodu zostaną dziecku wyjaśnione, ma ono tendencję do rygorystycznego ich przestrzegania, a nawet upominania innych. Osoby z zespołem Aspergera mogą mieć też problemy z dostosowaniem tonu głosu do sytuacji. Mogą mówić bardzo głośno, gdy nie jest to niezbędne lub bardzo cicho, gdy potrzeba głośniejszej wypowiedzi³.

Charakterystyczną cechą osób z zespołem Aspergera jest unikanie kontaktu wzrokowego. Badania wykazały, że zaburza im to koncentrację uwagi. Nie rozumieją również, że oczy przekazują informacje na temat stanu umysłu i odczuć człowieka. Patrzenie w twarz sprawia osobom z zespołem Aspergera ogromną trudność, ponieważ sami nie umieją nic odczytać ze spojrzenia, a wzrok innych jest dla nich deprymujący. Dla wielu osób sukcesem jest utrzymanie kontaktu wzrokowego przez krótki czas, aby ich problem stał się mniej oczywisty⁴. Oprócz rozwoju społecznego istotną rolę dla osób z zespołem Aspergera odgrywa rozwój emocjonalny. Charakterystyczną cechą wymienioną już przez Hansa Aspergera jest brak empatii. Nie oznacza to jednak, że osoby z zespołem Aspergera nie są w ogóle zainteresowane innymi ludźmi. Oznacza to bardziej dezorientację tych osób wobec emocji innych ludzi. Trudności dotyczą nie tylko ekspresji emocjonalnej, ale rozumienia

¹ Y. Fast, *Zespół Aspergera i NLD problematyka dotycząca zatrudnienia*, Warszawa, Fraszka Edukacyjna, 2008, s. 24

² T. Attwood, *Zespół Aspergera*, Poznań, Zysk i S-ka, 1998, s. 15

³ J. Zgierski, *Zatrudnienie osób z Zespołem Aspergera*, Warszawa, Fraszka Edukacyjna, 2008, s. 22

⁴ T. Attwood, *Zespół Aspergera*, dz. cyt., s. 48–50

emocji. Wiele problemów przysparzają osobom z zespołem Aspergera ich własne emocje, które często uznawane są za dziwaczne i pozbawione subtelności. Niektóre osoby z zespołem Aspergera nie lubią być dotykane, ale inne potrafią znacznie naruszać przestrzeń intymną innych osób, co jest odbierane negatywnie⁵.

Osoby z zespołem Aspergera często mają problemy z elastycznością myślenia. Ich umysły funkcjonują „jednotorowo”. Myślenie jest dość sztywne i nie dostosowuje się do zmian lub niepowodzeń. Z tego powodu podchodzą do problemów z subiektywnego punktu widzenia i czasami potrzebują pomocy przy znalezieniu alternatywnego rozwiązania⁶. Negatywną konsekwencją braku elastyczności jest niezdolność do wyciągania wniosków z popełnionych błędów. Dlatego należy zachęcać osobę z zespołem Aspergera do proszenia o pomoc. Sztywność myślenia i brak elastyczności mogą wpływać na zachowanie osoby z zespołem Aspergera. Szczególnie jest to widoczne, kiedy dana osoba nauczy się wykonywać określoną czynność w stosunku do jakiejś rzeczy, ale nie umie tego uogólnić i zastosować do innej sytuacji. Może to wywoływać wówczas frustrację i nerwowość. Pracodawca może jednak spokojnie interweniować i pokierować osobę z zespołem Aspergera tak, aby udało jej się rozwiązać problem⁷.

Rekompensatą za sztywność myślenia, a zarazem najbardziej niezwykłą funkcją poznawczą u osób z zespołem Aspergera, jest pamięć. Osoby te nierzadko pamiętają wydarzenia z wczesnego dzieciństwa, którego ludzie zwykle nie pamiętają. Wspomnienia te mogą mieć charakter wizualny lub dotyczący zmysłów, np. zmiana smaku, zapachu. Zdolność do dokładnego odtwarzania przeszłości może dotyczyć nawet zapamiętywania obszernych fragmentów z podręczników lub książek. Te zdolności objawiają się zwłaszcza przy czytaniu wiadomości dotyczących szczególnych zainteresowań osób z zespołem Aspergera⁸. Dlatego często mówi się, że osoby z zespołem Aspergera mają fotograficzną pamięć. Pracodawcy mogą wykorzystać ten duży zasób wiadomości i zapamiętanych szczegółów przez osoby z zespołem Aspergera w pracy.

Osoby z zespołem Aspergera mają wyraźną tendencję do dosłownego interpretowania wypowiedzi innych ludzi. Nie rozumieją metafor, przysłów lub powiedzonek, które dla innych wydają się oczywiste (np. „on ma muchy w nosie”). Ogólnie sformułowane zadania wykonują z różnym skutkiem. Z tego powodu należy formułować polecenia dokładnie, aby nie wymagały domyślenia się. Niebezpieczne jest też używanie sarkazmu, ironii czy gry słów w stosunku do osób z zespołem Aspergera, gdyż mogą one wywołać dezorientację, a nawet negatywne emocje⁹. Wszystkie niejasne komentarze należy spokojnie wytłumaczyć.

⁵ J. Zgierski, *Zatrudnienie osób z Zespołem Aspergera*, dz. cyt., s. 23

⁶ T. Attwood, *Zespół Aspergera*, dz. cyt., s. 103

⁷ Tamże, s. 104

⁸ Tamże, s. 102–103

⁹ Tamże, s. 68–70

Wyjątkowe zdolności i zainteresowania charakterystyczne dla każdej osoby z zespołem Aspergera są niejednokrotnie rozwinięte niemal genialnie¹⁰. Przykładem może tu być Albert Einstein, który mimo zespołu Aspergera, a może nawet dzięki niemu, dokonał wielkich rzeczy dla całej ludzkości. Osoby z zespołem Aspergera posiadają szereg pozytywnych cech, które mogłyby wpłynąć na ich rozwój zawodowy. Są to np. wytrwałość w rozwiązywaniu problemów, głębokie zainteresowanie nauką oraz niekiedy bardzo wysoka inteligencja. Jednak te wszystkie pozytywne cechy często przesłaniane są przez tzw. twierdzenie, że zespół Aspergera to autyzm z normalną inteligencją. Pracodawcy boją się zatrudniać takie osoby.

Rynek pracy w Polsce i na świecie coraz bardziej potrzebuje specjalistów najlepszych w konkretnej dziedzinie. Coraz rzadziej spotyka się „ludzi oświecenia”, posiadających globalną wiedzę. Jest to skutek rozwoju cywilizacji. Na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na „erudyków”, ludzi wybitnych w swoich dziedzinach. Właśnie dlatego jest to dobry czas dla osób z zespołem Aspergera. Ponadprzeciętne zdolności w dziedzinie matematyki, fizyki, geografii itp. mogą być bardzo dobrym kapitałem dla potencjalnych pracodawców. Jeśli osoba z zespołem Aspergera otrzyma zadanie z kręgu swych szczególnych zainteresowań, wykazuje niezwykłą motywację i dokładność, aby to zadanie wykonać jak najlepiej. Przykładem może tu być informatyka. Ponadprzeciętna znajomość procesów komputerowych pozwoli osobie z zespołem Aspergera dużo szybciej usunąć usterkę lub naprawić sprzęt niż zwykłemu pracownikowi. Niektóre osoby z zespołem Aspergera posiadają niezwykle zdolności z zakresu nauk humanistycznych. Znają świetnie historię lub politykę. Są to obszary dość szerokiej wiedzy, lecz trudnej do zagospodarowania. Osoby te mogą pracować np. w bibliotekach lub muzeach. Oczywiście każda osoba ma swoje własne zainteresowania i zdolności, więc warto dokładnie się im przyjrzeć i wykorzystać ten potencjał w pracy zawodowej.

Nie można, oczywiście, pominąć deficytów rozwojowych, które są istotne w pracy z osobą z zespołem Aspergera. Zaburzenia komunikacji i interakcji społecznych są istotną przeszkodą dla pracy zespołowej, co stanowi problem dla większości pracodawców¹¹. Odpowiednie szkolenie dla grupy pracowników może przynieść duże korzyści. Osoby z zespołem Aspergera mogą pracować w grupie, jednak potrzebują specjalnych warunków. Z pewnością nie będą dobrze się czuły w hałaśliwym towarzystwie oraz na stanowiskach reprezentatywnych. Zdecydowanie lepiej czują się na uboczu, dzięki czemu mogą lepiej skupić się na zadaniu. Istnieje również opcja zatrudnienia ich do zadań typowo technicznych, gdzie ich praca byłaby kontrolowana przez osobę nadzorującą. Dzięki osobom z zespołem Aspergera zyskać mogą nie tylko pojedynczy przedsiębiorcy, ale cała gospo-

¹⁰ T. Attwood, *Zespół Aspergera. Kompletny przewodnik*, Gdańsk, Harmonia, 2013, s. 216

¹¹ T. Attwood, *Zespół Aspergera. Kompletny przewodnik*, dz. cyt., s. 69

darka. Ich szczególna inteligencja, odpowiednio wykorzystana i ukierunkowana, jest w stanie przynieść duże rezultaty naukowe, społeczne i gospodarcze. Artykuł ma na celu udowodnienie, jak duży te osoby mają potencjał i że warto z niego korzystać. Warto pokazać pracodawcom, że mimo pewnych barier mogą zatrudniać osoby z zespołem Aspergera w swoich firmach. W związku z tym artykuł dostarczy odpowiednich wskazówek, jak należy skutecznie współpracować z takimi osobami, aby wypełniały obowiązki zawodowe wydajnie i z ochotą.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce to temat wciąż bardzo trudny. Mimo wprowadzanych zmian procent zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wciąż jest bardzo niski. Osoby niepełnosprawne ciągle muszą mierzyć się z obawami pracodawców i współpracowników odnośnie do efektywności ich pracy. Wynika to z niewiedzy, gdyż ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm. – dalej: ustawa)¹² przyznaje liczne udogodnienia dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Są to:

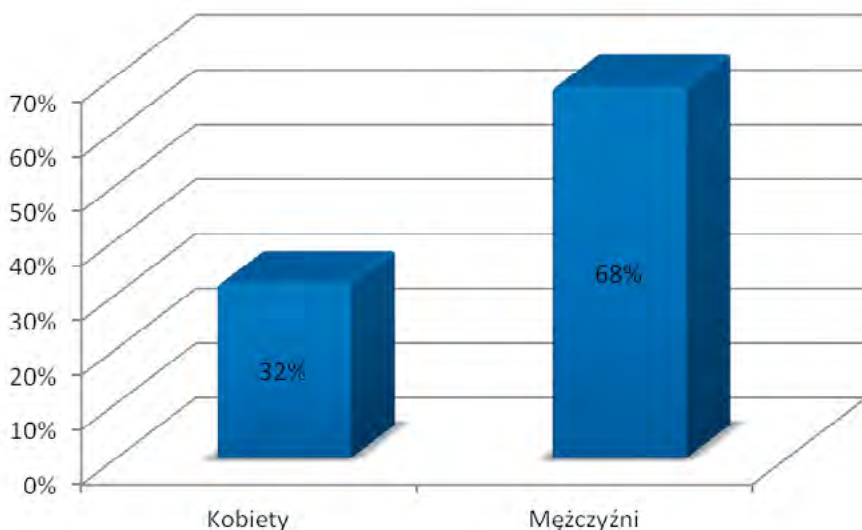
- zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej,
- dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych,
- zwolnienie z wpłat na PFRON (pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy musi dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Z wpłat na PFRON zwolnieni są m.in: pracodawcy u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%).

Metodologia badań

Badania dotyczące możliwości zawodowych osób z zespołem Aspergera przeprowadzone zostały na przełomie 2014/2015 r. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego do zbadania stanowiska osób z zespołem Aspergera. Aby porównać te wyniki z opiniami pracodawców, zastosowano metodę analizy dokumentów fundacji *Specialisterne Poland* oraz udostępnionych przez fundację wywiadów z pracodawcami. Na potrzeby artykułu przeprowadzono także rozmowę

¹² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

z przedstawicielem fundacji, który opowiedział o jej działaniu i efektach. Zebranie odpowiedniej grupy osób z zespołem Aspergera trwało jakiś czas i wymagało współpracy z fundacją *Specialisterne Poland*. Przeprowadzone badania mogły choć w niewielkim stopniu wzbudzić większe zainteresowanie właśnie tą wyjątkową grupą społeczną. W badaniu wzięło udział 50 osób. W pierwszej kolejności zaprezentowana zostanie płć respondentów. Jak pokazuje poniższy wykres, zdecydowana większość, bo aż 68% ankietowanych, to mężczyźni. Pozostałe 32% zaznaczyło płć przeciwną. Potwierdza to dotychczasowe badania, że na autyzm i zaburzenia pokrewne zapadają w większości mężczyźni. Jednak w przypadku osób z zespołem Aspergera można zaobserwować stosunkowo dużą grupę kobiet. Ponad 30% pań deklaruje, że ma zespół Aspergera.



Wykres 1. Płć respondentów

Źródło: badania własne

Kolejnym ważnym aspektem jest wiek respondentów. Dane zamieszczone zostały w tabeli 1. Zaobserwowano, że największą grupę stanowią osoby w przedziale wiekowym 30–39, która liczy 26% badanych. Natomiast najmniej liczna jest grupa powyżej 50. roku życia, która stanowi zaledwie 6%. Ponieważ zespół Aspergera diagnozowany jest w Polsce stosunkowo od niedawna, możliwe jest, że osoby powyżej 50. roku życia nie zdają sobie sprawy z możliwości wystąpienia u nich tego zaburzenia.

Innym istotnym zagadnieniem jest poziom wykształcenia osób z zespołem Aspergera. Ma on szczególne znaczenie w przypadku zatrudnienia, dlatego warto się zapoznać z wynikami badań przedstawionych w tabeli 2. Wyniki świadczą

o tym, że większość osób z zespołem Aspergera jest w stanie ukończyć studia wyższe, co jest pomocne w znalezieniu lepszej pracy. Dość duża grupa tych osób przestaje jednak na średnim wykształceniu. Ta dysproporcja może wynikać z różnych możliwości środowiskowych oraz często braku wsparcia w dalszej edukacji.

Tabela 1. Wiek respondentów – osób z zespołem Aspergera

| Przedział wiekowy | Liczba osób | Procentowy udział w badanej grupie |
|-------------------|-------------|------------------------------------|
| Do 20. lat | 8 | 16 |
| 21–24 | 11 | 22 |
| 25–29 | 10 | 20 |
| 30–39 | 13 | 26 |
| 40–49 | 5 | 10 |
| Powyżej 50. | 3 | 6 |

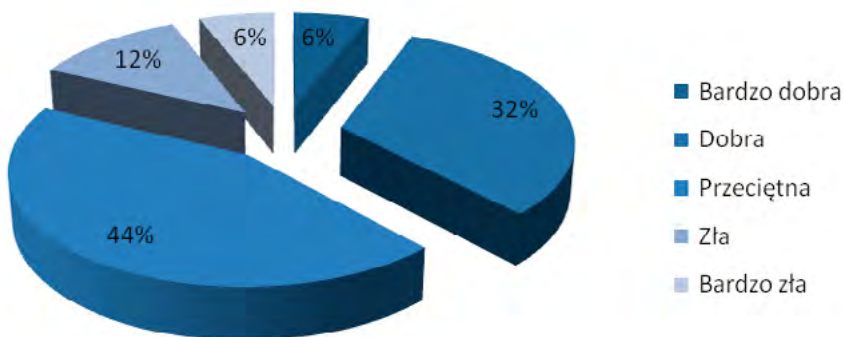
Źródło: badania własne

Tabela 2. Poziom wykształcenia osób z zespołem Aspergera

| Poziom wykształcenia | Liczba osób | Procentowy udział w badanej grupie |
|-----------------------------|-------------|------------------------------------|
| Podstawowe | 0 | 0 |
| Zasadnicze zawodowe | 1 | 2 |
| Średnie zawodowe | 3 | 6 |
| Średnie ogólnokształcące | 14 | 28 |
| Wyższe niepełne (licencjat) | 8 | 16 |
| Wyższe | 20 | 40 |
| Podyplomowe | 2 | 4 |
| Inne | 2 | 4 |

Źródło: badania własne

W dalszej kolejności zapytano ankietowanych o ich sytuację materialną. Jak zaobserwowano na wykresie nr 2, zdecydowana większość osób z zespołem Aspergera nie narzeka na swoją sytuację materialną, a nawet jest z niej zadowolona. Tylko niecałe 20% badanych twierdzi, że ich sytuacja jest zła.



Wykres 2. Ocena własnej sytuacji materialnej przez osoby z zespołem Aspergera

Źródło: badania własne

Aby jeszcze lepiej ocenić warunki materialne, zapytano, jak kształtują się miesięczne zarobki respondentów. Z możliwości odmowy odpowiedzi na to pytanie skorzystało 32% badanych. Dane przedstawione są w tabeli 3.

Tabela 3. Przedział miesięcznych zarobków osób z zespołem Aspergera

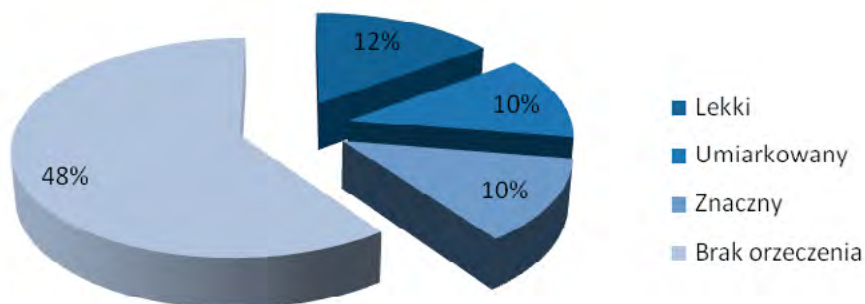
| Przedział finansowy | Liczba osób | Procentowy udział w badanej grupie |
|---------------------|-------------|------------------------------------|
| poniżej 1000 zł | 9 | 18 |
| 1000–2000 zł | 12 | 24 |
| Powyżej 2000 zł | 5 | 10 |
| Powyżej 3000 zł | 1 | 2 |
| Powyżej 4000 zł | 3 | 6 |
| Powyżej 5000 zł | 4 | 8 |
| Odmowa odpowiedzi | 16 | 32 |

Źródło: badania własne

Wyniki te pokazują, że u większości osób z zespołem Aspergera miesięczne zarobki kształtują się poniżej 2000 zł. Jednak dość spora grupa zarabia miesięcznie powyżej 3000 zł, co dowodzi, że zatrudnieni są na wysoko cenionych stanowiskach. Te dysproporcje mogą wynikać z wykształcenia respondentów i rodzaju wykonywanej przez nich pracy. Z pewnością więcej zarobi informatyk niż sprzedawca w sklepie. Można wywnioskować jednak, że jeżeli osoby z zespołem Aspergera zostaną zatrudnione na odpowiednim dla nich stanowisku, są w stanie bardzo dobrze zarabiać.

Ostatnie pytanie pozwalające lepiej poznać badaną grupę dotyczy orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Sprawdzone, czy ankietowani posiadają takie orzeczenie, a jeśli tak to, w jakim stopniu. Wyniki prezentuje wykres 3. Z wykresu

jasno wynika, że zdecydowana większość badanych nie posiada orzeczenia. Przyczyną może być fakt, że badanie zostało przeprowadzone na dorosłych osobach, które nie zostały poddane procesowi diagnostycznemu, gdyż zespół Aspergera był wtedy mało znany. W Polsce dopiero od kilku lat wydawane są systematyczne diagnozy tego zaburzenia, dzięki czemu dzieci i młodzież mogą lepiej funkcjonować w szkołach, a możliwe, że w przyszłości również na rynku pracy.



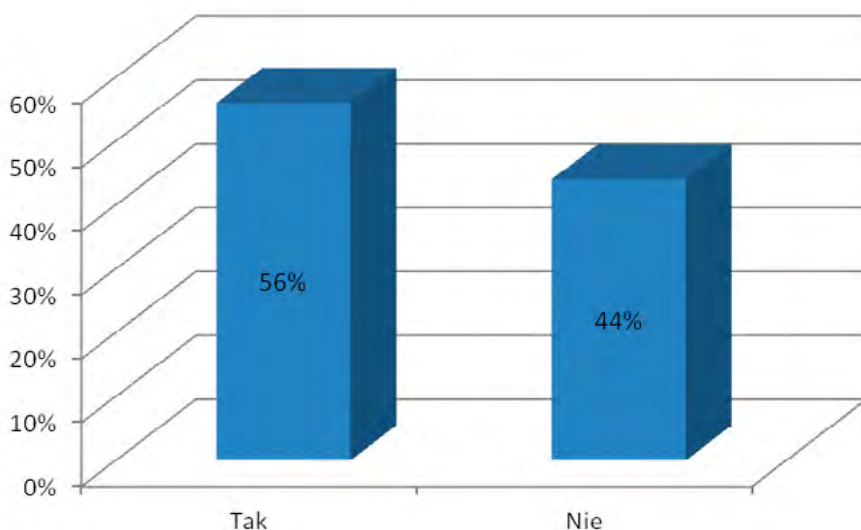
Wykres 3. Posiadany stopień niepełnosprawności

Źródło: badania własne

Zatrudnienie i wykonywanie pracy zawodowej

Badania rozpoczęto od pytania dotyczącego obecnej sytuacji zawodowej ankietowanych. Autorka chciała zorientować się, jaki procent badanych jest obecnie aktywnych zawodowo. Jak można zaobserwować na poniższym wykresie, 56% respondentów pracowało zawodowo w przeciągu ostatnich trzech miesięcy. Z kolei 44% nie jest obecnie aktywnych zawodowo. Wyniki te napawają optymizmem, gdyż większość badanych pracuje i rozwija się zawodowo. Mimo to sprawdzono, kiedy ostatni raz pracowały osoby z grupy, która na pierwsze pytanie odpowiedziała „nie” (44%). Niestety, wśród tych osób aż 22% nie pracowało jeszcze nigdy. Świadczy to o tym, że istnieje grupa osób z zespołem Aspergera, która wciąż pozostaje nieaktywna zawodowo. Ich potencjał nadal nie jest wykorzystany.

Kolejne pytanie było pewnego rodzaju weryfikacją tego, czy osobom pozostającym bez pracy w ogóle na niej zależy. Zapytano, czy i od jak dawna są one zarejestrowane w Urzędzie Pracy. Biorąc pod uwagę wyniki zaprezentowane w tabeli 4, należy stwierdzić, że blisko 80% ankietowanych nie jest tam zarejestrowanych, czyli nie wykazują inicjatywy w poszukiwaniu pracy. Być może jest to spowodowane zniechęceniem lub przekonaniem o braku ofert miejsc pracy związanych z dość specjalistycznymi zainteresowaniami tychże osób.



Wykres 4. Wykonywanie pracy zawodowej w ciągu ostatnich 3. miesięcy

Źródło: badania własne

Tabela 4. Rejestracja osób z zespołem Aspergera w Urzędzie Pracy

| Czas rejestracji | Liczba osób | Procentowy udział w badanej grupie |
|---------------------------|-------------|------------------------------------|
| Nie jestem zarejestrowany | 39 | 78 |
| Od miesiąca | 2 | 4 |
| Od 3. miesięcy | 2 | 4 |
| Od pół roku | 3 | 6 |
| Od roku | 1 | 2 |
| Od dwóch lat | 2 | 4 |
| Od trzech lat i więcej | 1 | 2 |

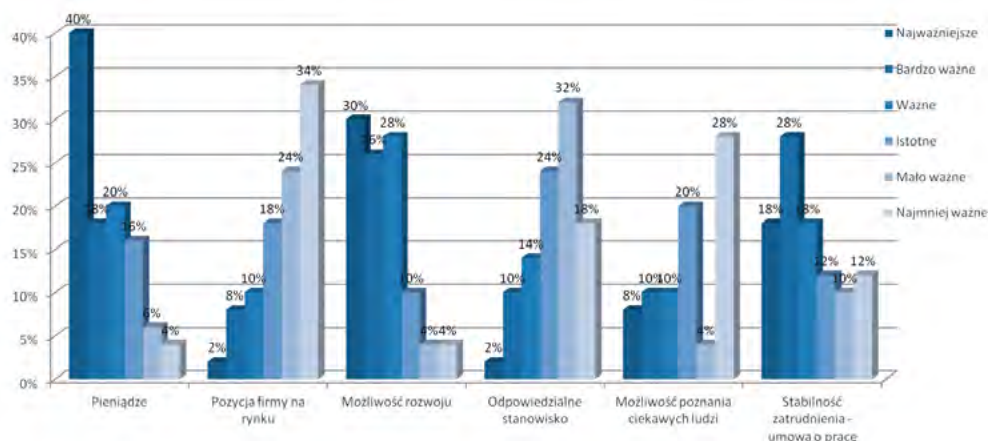
Źródło: badania własne

Następnym poruszonym zagadnieniem były czynniki, które według osób z zespołem Aspergera wpływają na niemożność znalezienia pracy. Najwięcej osób (54%) uważa, że podstawowym czynnikiem jest brak ofert na lokalnym rynku. Dość spora grupa ankietowanych nie może znaleźć oferty odpowiadającej ich oczekiwaniom (40%), a na zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców wskazało 32% badanych. Respondenci wymienili także brak wystarczających kwalifikacji zawodowych (26%), problem z przekwalifikowaniem się (18%) oraz nieskuteczne działania urzędów pracy (18%). Dość niewielka grupa ankietowanych uważa, że ważnym czynnikiem wpływającym na trudności ze znalezieniem pracy jest niepełnosprawność (16%). Pozostali respondenci stwierdzili, że nie wiedzą, dlaczego

pracodawcy nie chcą ich zatrudniać (20%). Można więc zauważyć, że większość respondentów wskazuje na czynniki zewnętrzne, na które nie mają wpływu, jak np. brak ofert na lokalnym rynku.

Motywacja oraz istota pracy w opinii osób z zespołem Aspergera

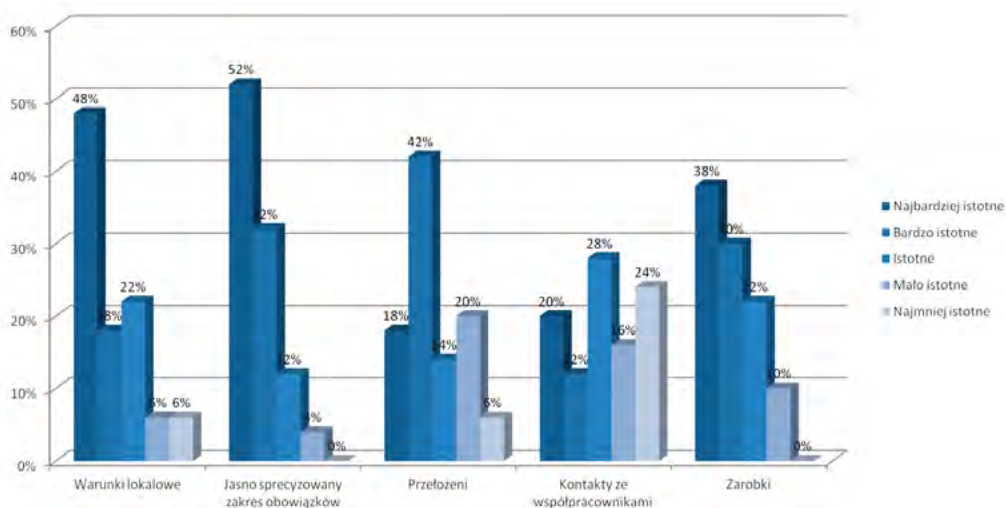
Po sprawdzeniu tego, ile osób pracuje zawodowo oraz tego, ile w ogóle chce pracować, zapytano, co najbardziej motywuje osoby z zespołem Aspergera do pracy. Niezwykle interesujące wyniki można zaobserwować na wykresie 5. Najwięcej osób (40%) uznało, że najlepszą motywacją są pieniądze. Z kolei 30% badanych uznało, że czynnikiem motywującym ich do pracy jest możliwość rozwoju. Trzecia pozycja (18%) to stabilność zatrudnienia, a czwarta (8%) możliwość poznania ciekawych ludzi. Po 2% otrzymały odpowiedzi: odpowiedzialne stanowisko i pozycja firmy na rynku. Warto zauważyć też, że największe dysproporcje w opinii respondentów uzyskała odpowiedź „pieniądze”. Z kolei w przypadku odpowiedzi „możliwość rozwoju” dysproporcje są dość niewielkie i większość osób uważa, że jest to cenny aspekt pracy. Wynika z tego, że możliwość rozwoju dla większości odpowiadających jest cechą motywującą do pracy równie mocno, jak pieniądze. Dość wysoko ceniona jest też stabilność zatrudnienia. Łącznie aż 64% uważa, że jest to ważne. Można więc stwierdzić, że osobom z zespołem Aspergera zależy na godnym wynagrodzeniu za ich pracę oraz stabilności zatrudnienia. Bardzo pozytywne jest jednak to, że tak dużą grupę respondentów motywuje do pracy możliwość rozwoju. Oznacza to, że osoby z zespołem Aspergera, mimo pewnych trudności, wyrażają chęć podniesienia swoich kwalifikacji, co jest bardzo cenne dla każdego pracodawcy.



Wykres 5. Motywacja do pracy

Źródło: badania własne

Jednak w przypadku osób z zespołem Aspergera sama motywacja nie wystarczy. Potrzebne im są odpowiednie warunki, żeby mogli pracować wydajnie i nie ulegać rozproszeniom. Dlatego w kolejnym etapie postanowiono dowiedzieć się, co jest dla nich najbardziej istotne w pracy. Odpowiedzi na to pytanie można zobaczyć na wykresie 6. Wskazują one, że najważniejszy dla osób z zespołem Aspergera jest jasno sprecyzowany zakres obowiązków (52%). Nie mniej ważne są jednak warunki lokalowe (48%). Na trzecim miejscu znajdują się zarobki (38%). Później kontakty ze współpracownikami (20%) oraz przełożeni (18%). Wyniki te pokazują, że osoby z zespołem Aspergera potrzebują dokładnie sprecyzowanych instrukcji, jak powinny wykonywać swoją pracę oraz odpowiednich warunków, w których mogłyby spokojnie pracować bez rozproszeń. Warto zauważyć, że stosunkowo najwięcej odpowiedzi „mało” oraz „najmniej istotne” uzyskały kontakty ze współpracownikami. Łącznie jest to 40% ankietowanych. Potwierdza to tezę, że osoby z zespołem Aspergera najbardziej lubią pracować same. Oczywiście również zarobki dla większości ankietowanych mają dość istotne znaczenie. Łącznie 68% badanych uznała je za ważne lub najważniejsze.



Wykres 6. Co jest najbardziej istotne w pracy?

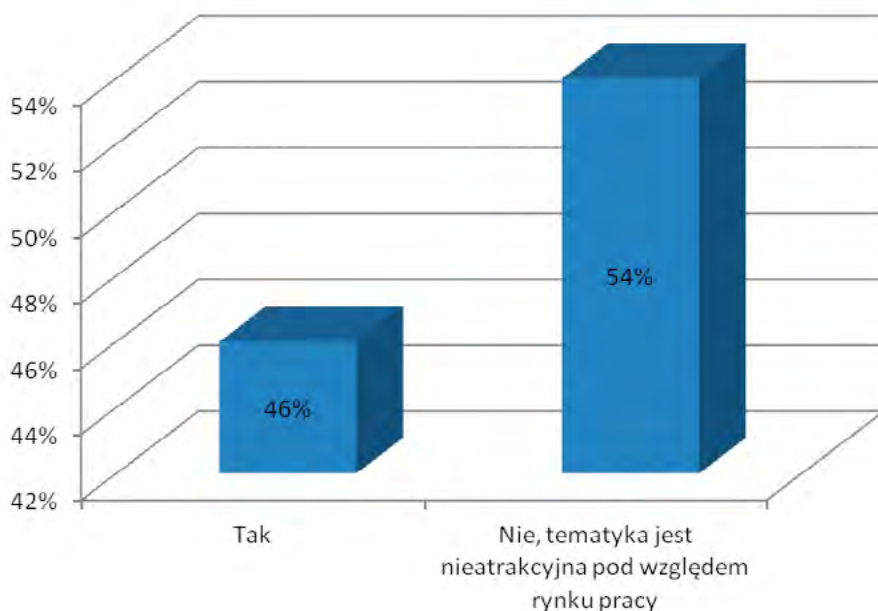
Źródło: badania własne

Rozwój zawodowy osób z zespołem Aspergera

Kolejnym zagadnieniem, poruszonym w badaniach, jest to, z jakich form pomocy w zdobyciu doświadczeń zawodowych korzystali ankietowani. Z odpowiedzi wynika, że z pośrednictwa pracy korzystało 22% ankietowanych, z pośrednictwa zawodowego i informacji zawodowej 12%, staż odbywało 26% respondentów.

Z dodatkowych szkoleń skorzystało 18% badanych, a z dofinansowania na rozpoczęcie własnej działalności 2% ankietowanych. Jednak znacząca większość, bo aż 58%, nie korzystała z żadnych form wsparcia. Jest to bardzo duża grupa osób. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być niewielka świadomość, że takie formy wsparcia istnieją. Z drugiej strony może tak być też dlatego, że osoby z zespołem Aspergera są mało elastyczne i niechętnie korzystają z propozycji, które nie odpowiadają ich zainteresowaniom.

Odpowiedzi na pytanie, dlaczego osoby z zespołem Aspergera nie korzystają w większości z oferowanych na rynku form pomocy, może po części dostarczyć wykres 7. Ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie, czy oferowane kursy/szkolenia zwiększają w ich opinii szanse na zatrudnienie. Ponad 50% ankietowanych uważa, że takie formy pomocy nie zwiększają szans na zdobycie pracy, ponieważ ich tematyka jest nieatrakcyjna pod względem rynku pracy.



Wykres 7. Czy kursy/szkolenia zwiększają szansę na zatrudnienie?

Źródło: badania własne

Relacje osób z zespołem Aspergera z pracodawcami i innymi pracownikami

Kolejnym interesującym zagadnieniem jest opinia osób z zespołem Aspergera na temat stosunku pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Tylko 26% respondentów uważa, że pracodawcy chętnie zatrudniają osoby

niepełnosprawne. Dokładnie 50% uważa, że pracodawcy mają niedostateczną wiedzę na temat istoty niepełnosprawności i przez to niechętnie zatrudniają takich pracowników. Po 28% otrzymały odpowiedzi dotyczące obaw pracodawców przed długimi i niespodziewanymi nieobecnościami związanymi z chorobą pracowników z niepełnosprawnością oraz strach przed nieprzewidywalnymi zachowaniami tychże osób. Stosunkowo niewiele, bo tylko 20% respondentów, uważa, że przyczyną, przez którą pracodawcy unikają zatrudniania osób z niepełnosprawnością, są środki finansowe. Na podstawie tych wyników wywnioskowano, że osoby z zespołem Aspergera mają poczucie, że pracodawcy raczej niechętnie zatrudniają osoby z niepełnosprawnością. Jak już wcześniej wspomniano, tylko niecałe 30% respondentów uważa, że pracodawcy chętnie zatrudniają takie osoby. Pozostali ankietowani otwarcie mówią o dość dużych wątpliwościach pracodawców. W tabeli 5 przedstawione zostały opinie respondentów na temat trudnych oczekiwań pracodawców wobec pracowników z zespołem Aspergera.

Tabela 5. Trudne do spełnienia oczekiwania pracodawców wobec pracowników z zespołem Aspergera

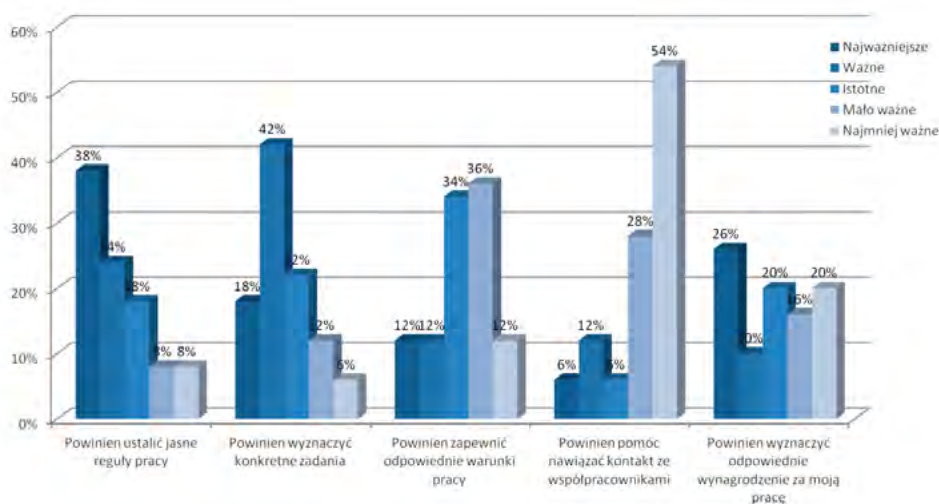
| Opinia respondentów | Liczba osób | Procentowy udział w badanej grupie (wynik nie zaokrągla się do 100) |
|---------------------------------|-------------|---|
| Pełna dyspozycyjność | 16 | 32 |
| Doświadczenie zawodowe | 17 | 34 |
| Wyższe wykształcenie | 10 | 20 |
| Zdolności przywódcze | 18 | 36 |
| Umiejętność współpracy w grupie | 35 | 70 |

Źródło: badania własne

Odpowiedzi są niezwykle interesujące. Dla 70% ankietowanych największą trudnością jest umiejętność współpracy w grupie. Blisko 40% za spory problem uważa oczekiwania zdolności przywódczych, doświadczenie zawodowe za trudność uważa 34%, a pełna dyspozycyjność jest problemem dla 32% badanych. Tylko 20% badanych za trudność uważa wyższe wykształcenie.

Aby pokazać pełny obraz sytuacji, oczekiwania pracodawców przeciwstawiono oczekiwaniom pracowników, co prezentuje wykres 8. Największa liczba respondentów uważa, że pracodawca powinien ustalić jasne reguły pracy (38%), następnie wyznaczyć odpowiednie wynagrodzenie za pracę (26%), wyznaczyć konkretne zadania (18%), zapewnić odpowiednie warunki pracy (12%), zapewnić kontakt ze współpracownikami (6%). Ta ostatnia odpowiedź uzyskała aż 54% głosów, jako najmniej ważna. Dość ciekawe jest to, że na drugim miejscu w kategorii „najmniej ważne” znajduje się odpowiedź dotycząca zapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia za pracę (20%). Analizując poszczególne odpowiedzi,

można dojść do wniosku, że dla respondentów zdecydowanie najważniejsze jest, aby pracodawca wyznaczył jasne reguły pracy – łącznie 68% głosów. Na drugim miejscu znajduje się odpowiedź dotycząca wyznaczenia konkretnych zadań, łącznie 60% głosów. Dopiero na trzecim miejscu znajduje się odpowiedź dotycząca zapłaty za pracę (36%). Przedostatnie miejsce dotyczy warunków lokalowych, łącznie 24% głosów. Ostatnie miejsce przypadło odpowiedzi dotyczącej nawiązania kontaktów ze współpracownikami; łącznie tylko 18% respondentów uważa to za ważne. Odpowiedzi te pokrywają się z wcześniejszymi wnioskami, że osoby z zespołem Aspergera wolą pracować samodzielnie i nie zależy im na nawiązaniu nowych kontaktów. Nie szokuje również to, że od pracodawców oczekują konkretnych zasad i zadań, gdyż jest to im potrzebne, żeby dobrze wykonywać swoją pracę. Dość dużym zaskoczeniem jest to, że odpowiednie zarobki są dopiero trzecie w kolejności, a bardzo nisko znajduje się również przygotowanie odpowiednich warunków lokalowych. Może to świadczyć o tym, że jednak praca ma dla osób z zespołem Aspergera działanie terapeutyczne, a nie tylko zarobkowe.



Wykres 8. Oczekiwania respondentów wobec pracodawców

Źródło: badania własne

Zaprezentowane oczekiwania wobec pracodawcy pokazały jeden zasadniczy problem. Dotyczy on bez wątpienia relacji osób z zespołem Aspergera ze współpracownikami. Tabela 6 prezentuje odpowiedzi dotyczące oczekiwań osób z zespołem Aspergera wobec współpracowników. Są one dość jednoznaczne. Blisko 50% ankietowanych zaznaczyło, że chciałoby pracować samodzielnie. Taka sytuacja jest zapewne spowodowana problemami osób z zespołem Aspergera w kontaktach społecznych. Być może dlatego 22% ankietowanych chciałoby, żeby

współpracownicy traktowali ich ze zrozumieniem. Możliwe jest, że respondenci czują się niepewnie w nieznannej grupie i chcieliby, aby ich „dziwaczne” zachowania nie były surowo oceniane przez innych. Z drugiej jednak strony 18% badanych chce normalnego traktowania przez współpracowników. Może to być podyktowane tym, że osoby z zespołem Aspergera nie chcą się wyróżniać i oczekują po prostu normalnego traktowania. Po przebytych rozmowach z osobami z zespołem Aspergera, autorka stwierdza, że często nie chcą one skupiać się na swoich trudnościach społecznych, gdyż w pracy są nierzadko lepsze niż przeciętny pracownik. To pozwala im poczuć się pewniej w grupie. Najmniej osób (14%) stwierdziło, że od współpracowników oczekiwałoby czysto służbowych relacji.

Tabela 6. Oczekiwania osób z zespołem Aspergera wobec współpracowników

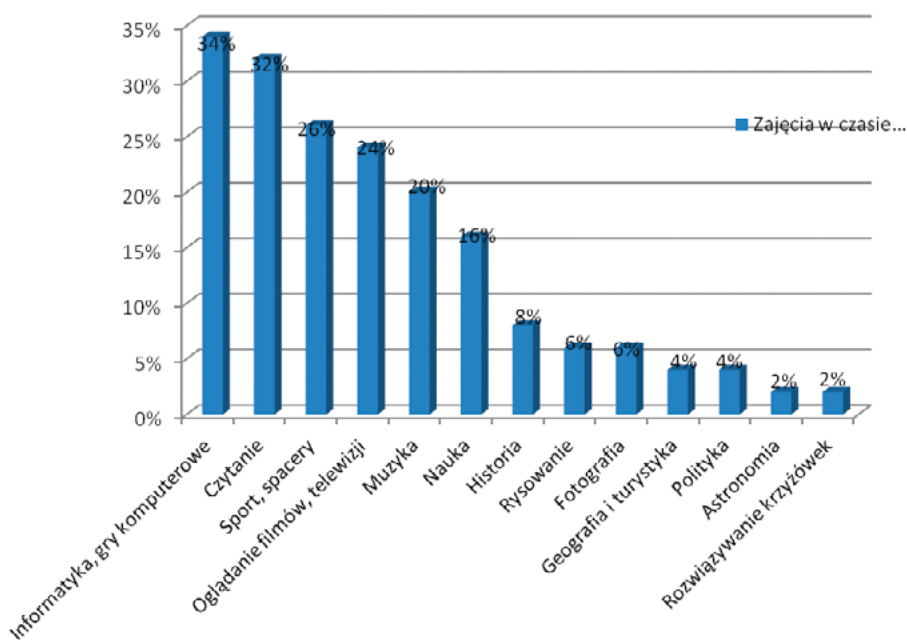
| Opinie respondentów | Liczba osób | Procentowy udział w badanej grupie |
|--|--------------------|---|
| Relacje powinny być czysto służbowe | 7 | 14 |
| Chciałabym/chciałbym, żeby traktowali mnie ze zrozumieniem | 11 | 22 |
| Chciałabym/chciałbym, żeby traktowali mnie normalnie | 9 | 18 |
| Chciałabym/chciałbym pracować samodzielnie | 23 | 46 |

Źródło: badania własne

Spędzanie czasu wolnego oraz zainteresowania osób z zespołem Aspergera

Przeprowadzone badania dotyczyły głównie pracy zawodowej osób z zespołem Aspergera, ale żeby lepiej poznać te osoby, zapytano, co lubią robić w wolnym czasie. Było to pytanie otwarte, ale odpowiedzi udało się podzielić na pewne grupy i zamieścić w wykresie 9. Najwięcej respondentów wypisało, że w czasie wolnym oddają się zajęciom z zakresu informatyki i graniem na komputerze (34%). Niewiele mniej (32%) w czasie wolnym lubi czytać. Sport w czasie wolnym uprawia 26% respondentów. Ciekawostką jest, że najwięcej osób wymieniło jazdę na rowerze. Kolejne 24% w tym czasie ogląda filmy lub telewizję. 20% respondentów w wolnym czasie lubi słuchać muzyki. Warto jednak nadmienić, że jest tam bardzo duże urozmaicenie, od muzyki popowej aż do muzyki klasycznej. Zdobywaniu wiedzy naukowej w wolnym czasie poświęca się 16% badanych, a historię odkrywa 8%. Ciekawym zajęciom artystycznym, bo fotografii i rysunkowi, poświęca wolny czas po 6% ankietowanych. Natomiast zainteresowania geograficzne i turystyczne realizuje 4%. Tyle samo ankietowanych (4%) w wolnym czasie zajmuje się polityką. Pojedyncze osoby wymieniły śledzenie konfiguracji gwiazd oraz rozwiązywanie krzyżówek. Można więc zauważyć, że osoby z zespołem Aspergera w wolnym czasie oddają się

swoim pasjom i zainteresowaniom. Tylko jedna osoba napisała, że w wolnym czasie spotyka się z przyjaciółmi. Wynika to zapewne ze specyfiki zespołu Aspergera. Niekoniecznie jest to wina tych osób. Zdarza się często, że osoby z zespołem Aspergera próbują nawiązać nowe znajomości, ale z powodu ich specjalistycznej wiedzy mogą być odbierane jako zarozumiałe i męczące. Dlatego niekiedy inni ludzie nie lubią się z nimi spotykać. Kolejnym faktem, który wydaje się interesujący, jest to, że wiele osób bardzo często wśród wymienianych czynności wypisywało „wyszukiwanie nowych, ciekawych informacji”. Zdaniem autorki jest to bardzo wyraźny sygnał, że w osobach z zespołem Aspergera istnieje bardzo silna wola doksztalcenia. Zdecydowana większość respondentów w wolnym czasie poszukuje czegoś, czego mogą się jeszcze dowiedzieć. Jest to dobry sygnał dla pracodawców, bo pracownik, który chce się rozwijać, jest na pewno bardzo wartościowy.



Wykres 9. Zajęcia w czasie wolnym

Źródło: badania własne

Zainteresowania osób z zespołem Aspergera

Najbardziej charakterystyczną cechą osób z zespołem Aspergera jest to, że wyróżniają się ponadprzeciętną inteligencją, a nawet geniuszem, w jednej specjalistycznej dziedzinie¹³. Wiedza, jaką posiadają w wybranej przez siebie dziedzinie,

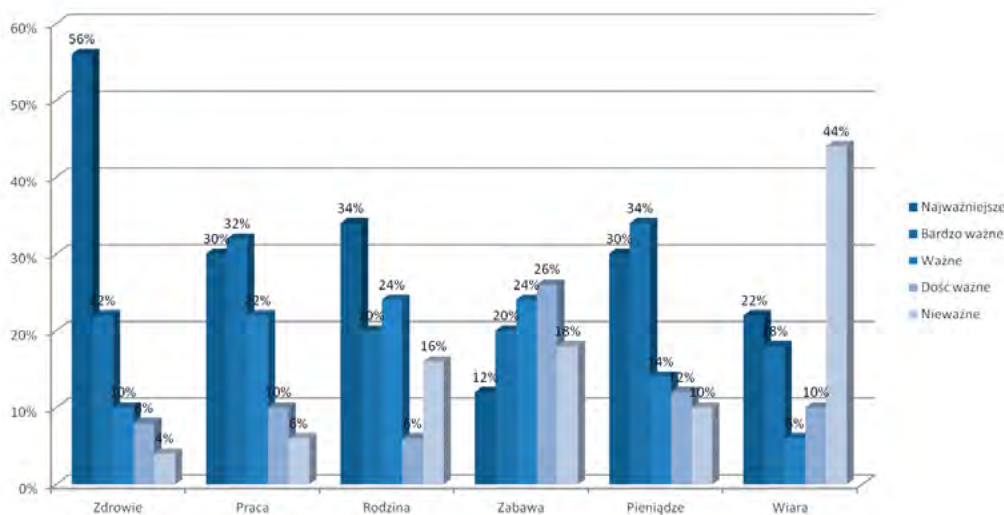
¹³ T. Attwood, *Zespół Aspergera. Kompletny przewodnik*, dz. cyt., s. 191–192

czyni ich specjalistami, którzy często bez żadnych studiów mogą pochwalić się nadzwyczajnymi umiejętnościami. Ta specjalna cecha ludzi z zespołem Aspergera jest kluczowa w ich karierze zawodowej. Dobrze ukierunkowane zainteresowania tych osób mogą zostać w pełni wykorzystane przez pracodawców. Dlatego też kolejnym etapem badań było zorientowanie się, w jakich dziedzinach mieszczą się specjalistyczne zainteresowania respondentów. Największy procent ankietowanych (40%) interesuje się szeroko pojętą informatyką. W tej dziedzinie mieszczą się takie zainteresowania, jak: programowanie, grafika komputerowa, obróbka graficzna, projektowanie stron internetowych. Badania te potwierdzają założenia naukowców, którzy zauważyli, że osoby z zespołem Aspergera doskonale poruszają się w świecie liczb i przestrzeni wirtualnej. Na drugim miejscu w tabeli znalazły się zainteresowania historyczne. W tej kategorii mieszczą się także węższe zainteresowania, jak np. historia starożytna lub historia Japonii oraz historia sztuki. Zainteresowania historyczne również mają swoje uzasadnienie w specyfice zespołu Aspergera. Doskonała pamięć długotrwała pozwala tym osobom gromadzić niezwykle dużo informacji i przechowywać je niczym w komputerze. Dzięki temu historia staje się fascynującą przygodą, a nie zmorą, jak dla wielu ludzi. Po 10% uzyskały takie dziedziny, jak matematyka, fotografia, nauki ścisłe (fizyka, chemia) oraz psychologia. O ile pierwsze trzy dziedziny nie są zaskoczeniem, bo jak już wcześniej wspomniano, świat liczb nie sprawia trudności osobom z zespołem Aspergera, o tyle zainteresowanie psychologią jest ciekawe. Możliwe jest, że kiedy osoba z zespołem Aspergera zda sobie sprawę ze swoich niedoskonałości, stara się poznać ich przyczynę, a naturalna ciekawość poznawcza sprawia, że psychologia staje się coraz bardziej interesującą dziedziną. Zainteresowania z dziedziny muzyki i sztuki zadeklarowało po 8% ankietowanych. Muzykalność osób z zespołem Aspergera również po części łączy się ze zdolnościami matematycznymi. Dokładne traktowanie i szybkie analizowanie sprawia, że te osoby często są niesamowitymi muzykami i kompozytorami. Po 6% badanych wskazało, że interesuje się polityką i nauką języków obcych. Zainteresowania polityczne łączą się po części z historią i są raczej bierne niż czynne. Z kolei zainteresowania językowe trudno jest ocenić, gdyż jednym nauka języków przychodzi bardzo łatwo i może się zdarzyć, że osoby z zespołem Aspergera znają i posługują się nawet kilkunastoma językami, podczas gdy inne nie są w stanie opanować nawet jednego. Można przyjąć, że zdolności lingwistyczne wynikają bardziej z indywidualnych predyspozycji niż z cech zespołu. Kilkoro ankietowanych (po 4%) zadeklarowało także zainteresowania z dziedziny architektury, medycyny, ekonomii i filozofii. Ciekawe jest zwłaszcza zainteresowanie dotyczące filozofii, gdyż jest to dziedzina wymagająca abstrakcyjnego myślenia, którego osobom z zespołem Aspergera może brakować. Z drugiej jednak strony logiczne myślenie, które stanowi podstawę filozofii, jest niezwykle mocną stroną tych osób.

Najważniejsze wartości w opinii osób z zespołem Aspergera

Ostatnim zagadnieniem, wartym przeanalizowania, jest to, jakie wartości są najważniejsze w życiu osób z zespołem Aspergera. To bardzo ważne ze względu na określenie tych osób jako całości, jednostek, które mają swoje wartości i przekonania, a nie tylko dziwaków lub geniuszy. To pozwoli lepiej zrozumieć życiowe dążenia tych osób.

Bezapelacyjnie, co zobrazowano na wykresie 10, najcenniejszą wartością w życiu, według osób z zespołem Aspergera, jest zdrowie. Ponad połowa ankietowanych uznała je za najważniejsze. W drugiej kolejności za najważniejszą wartość uznano rodzinę (34%), jednakże sumując punkty „najważniejsze” i „bardzo ważne”, na drugim miejscu znajdują się pieniądze (łącznie 64%), a na trzecim praca (łącznie 63%), dopiero na czwartym miejscu znajduje się wówczas wartość, jaką jest rodzina. Można więc stwierdzić, że te wyniki są dość zróżnicowane. Niewielką wartość ma dla osób z zespołem Aspergera zabawa. Zdecydowanie najwięcej osób stwierdziło, że nieważną wartością w życiu jest wiara (44%). Może to wynikać z tego, że jest ona powiązana z pewnego rodzaju abstrakcją i nie wszystko można wytłumaczyć rozumowo. To może sprawiać dużą trudność osobom z zespołem Aspergera, które myślą skrajnie realistycznie.



Wykres 10. Najważniejsze wartości w życiu

Źródło: badania własne

Opinie pracodawców na temat zatrudnionych pracowników z zespołem Aspergera

Otrzymano dokumentację czterech firm zatrudniających jedną bądź kilka osób z zespołem Aspergera. Były to wywiady z pracodawcami dotyczące tego, jak radzą sobie zatrudnione osoby z niepełnosprawnością. Trzy na cztery wywiady były pozytywne. Pierwszy pracodawca zatrudniał osobę z zespołem Aspergera na stanowisku montażysty elektroniki w dużej firmie technologicznej. Z rozmowy z nim wynioskowano, że jest zadowolony z pracy zatrudnionej osoby z zespołem Aspergera. Wymienił też szereg pozytywnych oddziaływań na cały zespół. Przede wszystkim firma zyskała dobrego pracownika, ale ważne jest też poczucie, że zatrudniając taką osobę, pomaga stworzyć lepsze społeczeństwo. Pracodawca podkreślał, że takie poczucie to silny bodziec dla całego zespołu. Jest to też poprawa wizerunku firmy w kontaktach biznesowych. Oczywiście zwrócił też uwagę na wartość, jaką jest współpraca innych pracowników z osobą z zespołem Aspergera, uczenie ich empatii. Warto jednak dodać, że pracownik z zespołem Aspergera pracował raczej samodzielnie, pod nadzorem jednego ze stałych pracowników. To mogło dać mu komfort pracy. Pracodawca nadmienił także, że poświęcono dużo czasu na dokładne teoretyczne przygotowanie zatrudnionego stażysty. W efekcie zarówno pracodawca, jak i nowy pracownik, byli zadowoleni ze współpracy. Kolejnym miejscem pracy był szpital. Osoba z zespołem Aspergera pracowała tam w kuchni. Była członkiem większego zespołu, ale miała własne stanowisko pracy, na którym zajmowała się krojeniem warzyw i przygotowywaniem prostych posiłków dla pacjentów szpitala. Pracodawca zatrudniający tę osobę podkreślał szczególnie dużą dokładność i dbałość o szczegóły u tego pracownika. Zaznaczył też, że niezwykle wartościową jest zaangażowanie, z jaką swoją pracę wykonuje osoba z zespołem Aspergera. Pracodawca zwrócił jednak uwagę, że osoby z zespołem Aspergera lubią być kontrolowane przez pracodawcę, ale w taki sposób, aby czuły, że jest on zainteresowany ich pracą, że jest ona ważna. To bardzo cenna uwaga, gdyż jest to silny bodziec mobilizujący, gdy pracodawca wydaje się zainteresowany z pozoru nieistotną pracą. Pozwala to poczuć się ważną częścią całości, jaką jest np. szpital. Pracodawca ten zapewnił, że otwierane są nowe stanowiska pracy dla osób z zespołem Aspergera, m.in. na portierni szpitala. Trzeci wywiad dotyczył zatrudnienia pracownika w fundacji *Specialisterne*. Był to mężczyzna pracujący już w kilku miejscach, ale, niestety, nie były to dobre doświadczenia. Prezes fundacji *Specialisterne*, zatrudniając go, chciał podkreślić, że odpowiednio wykorzystane atuty tej osoby sprawią, że będzie on dobrym pracownikiem. To pozwoliło na uwiarygodnienie fundacji w oczach firm, które mogłyby z nią współpracować. Szczerze zatrudnionej osoby z zespołem Aspergera była tu niezwykle cenna. Tych trzech pracodawców było zadowolonych z pracy osób z zespołem Aspergera. Pozostał jeszcze czwarty, który w swoim wywiadzie

miał kilka zastrzeżeń. Pracodawca był właścicielem przedsiębiorstwa, które zatrudniało dużą liczbę pracowników. Zatrudniono w tej firmie cztery osoby z zespołem Aspergera, ale wraz z nimi staż odbywały też inne osoby. Ich zadaniem było porządkowaniem dokumentów. Głównym zastrzeżeniem pracodawcy było to, że osoby z zespołem Aspergera nie robiły sobie notatek, twierdząc, że wszystko zapamiętają. Kiedy jednak kilkakrotnie pytały o to samo, pracodawca zaczął się niepokoić. Z tego powodu wolniejsze było też tempo pracy. Kolejnym problemem okazała się także bariera komunikacyjna. Pracodawca zaobserwował problemy we współpracy z grupą, z czego wynikały nieporozumienia. Nie był więc zadowolony z przebiegu stażu. W wywiadzie umieszczono też wypowiedzi osób z zespołem Aspergera. One twierdziły z kolei, że przeszkadza im włączone radio i hałas na sali oraz to, że nie mają swojego stałego miejsca z szafką. Możemy tu zaobserwować, że z pozoru drobne przeszkody mogą całkowicie rozproszyć osoby z zespołem Aspergera do tego stopnia, że popełniają wiele błędów w pracy, która jest dla nich łatwa. W tym przypadku należałoby zatem zastanowić się nad obszarami do poprawy i zrekonstruowaniem stażu.

Z informacji uzyskanych od pracodawców zatrudniających osoby z zespołem Aspergera można wnioskować, że są one dobrymi pracownikami, choć wymagają pewnego przygotowania i dostosowania miejsca pracy. Jednak, jak można było się przekonać, jest to niewielki koszt w porównaniu z zyskami, o których mówili pracodawcy współpracujący z tymi osobami.

Wnioski

Powyższy artykuł oparty jest na badaniach eksploracyjnych. Mają one na celu zaprezentowanie problemu. Dlatego też nie stawiano w nim żadnych hipotez. Zaprezentowano jednak problemy, które wydają się ważne i dzięki którym w przyszłości będzie można poszerzyć tematykę możliwości zawodowych osób z zespołem Aspergera. Głównym problemem, który starano się przedstawić, była ocena możliwości zawodowych osób z zespołem Aspergera. Po przeprowadzeniu badań z całą pewnością stwierdzono, że osoby te mają bardzo wiele możliwości w pracy zawodowej, choć pod pewnymi warunkami. Z analizy dokumentów fundacji *Specialisterne* oraz z wywiadów z pracodawcami współpracującymi z osobami z zespołem Aspergera wynika, że mogą to być bardzo pilni i dokładni pracownicy. Potrzeba im jednak spokoju i dobrze sprecyzowanych instrukcji. Inaczej ich praca może być nieskuteczna.

Kolejnym, ważnym problemem jest to, czy osoby z zespołem Aspergera chcą pracować zawodowo. Duża grupa osób z zespołem Aspergera obecnie pracuje i chce rozwijać się zawodowo. Pozostała część nie pracuje i, niestety, duża grupa tych osób nie jest zarejestrowana w urzędzie pracy, co może wskazywać na pewnego rodzaju bierność w poszukiwaniu zatrudnienia. Właśnie o tę grupę należy

się zatroszczyć i pomóc w znalezieniu odpowiedniej dla nich pracy, poprzez projekty wspierające zatrudnianie osób z zespołem Aspergera.

Następnym problemem jest poziom zadowolenia osób z zespołem Aspergera z wykonywanej pracy. Okazało się bowiem, że respondenci w pracy cenią nie tylko pieniądze, ale także możliwość rozwoju. To właśnie sprawia, że praca przynosi im satysfakcję. Z kolei najbardziej istotny w pracy jest jasno sprecyzowany zakres obowiązków. Potwierdza się więc teoria, że osoby z zespołem Aspergera potrzebują konkretnych instrukcji, aby dobrze funkcjonować.

W przypadku osób z zespołem Aspergera niezwykle istotną rolę odgrywają relacje panujące w pracy, pomiędzy osobą z zespołem Aspergera a pracodawcami i współpracownikami. Oczekiwania osób z zespołem Aspergera wobec pracodawców są podobne, jak wobec pracy w ogóle. Oczekują od pracodawcy konkretnych reguł i poleceń, wyznaczenia konkretnych zadań i zapewnienia stanowiska pracy. Dla osób z zespołem Aspergera największym problemem dotyczącym oczekiwań pracodawców jest współpraca w grupie i posiadanie zdolności przywódczych. Z przeprowadzonych wywiadów wynika również, że osoby z zespołem Aspergera lubią być kontrolowane. Czują wtedy, że ich praca jest ważna i potrzebna dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. W przypadku relacji ze współpracownikami jest trochę inaczej. Większość osób z zespołem Aspergera chciałaby pracować samodzielnie, co wynika z pewnością z trudności z budowaniem relacji interpersonalnych¹⁴. Praca na samodzielnym stanowisku umożliwia osobom z zespołem Aspergera skupienie się na zadaniach i nieuleganie rozproszeniom. Z drugiej jednak strony nie można dążyć do izolacji takiego pracownika. Często zdarza się też, że osoby z zespołem Aspergera w ogóle nie chcą, aby współpracownicy wiedzieli o ich problemie. Ponieważ w wykonywanej pracy są często ponadprzeciętnie dobre, nie chcą, aby współpracownicy skupiali się na ich trudnościach, gdyż to odbiera im pewność siebie. Należy zatem indywidualnie ocenić predyspozycje osoby z zespołem Aspergera i starać się powoli, lecz systematycznie dążyć do wytwarzania lepszych relacji w grupie pracowników.

Na podstawie wywiadu przeprowadzonego z pracownikiem fundacji *Specialisterne Poland* można powiedzieć, że wiedza pracodawców na temat zespołu Aspergera znacznie się poprawiła. Owszem, wciąż istnieje wiele obaw i wątpliwości ze strony pracodawców, ale z chęcią poszerzają oni swoją wiedzę w tym zakresie. Jest to bardzo dobry sygnał dla osób z zespołem Aspergera. Kiedy bowiem pracodawcy przekonają się, jak duży potencjał zawodowy mają te osoby, z pewnością będą chcieli to wykorzystać.

Ostatnim problemem, który zasygnalizowano w artykule, jest wstępna ocena, w jakich zawodach mogłyby pracować osoby z zespołem Aspergera. Bez wątpienia

¹⁴ M. Korendo, *Językowa interpretacja świata w wypowiedziach osób z zespołem Aspergera*, Kraków, Omega Stage Systems, 2013, s. 201

są to zawody związane z informatyką, historią i matematyką. To właśnie w tych dziedzinach osoby z zespołem Aspergera deklarowały swoje zainteresowania. Odpowiednie wykorzystanie tych niemal genialnych zdolności może zaowocować świetną współpracą zawodową.

Możliwości zawodowe osób z zespołem Aspergera są bardzo ważnym tematem. Warto zainwestować w te osoby, by mogły się rozwijać, a efektem tego może być duży sukces całej firmy. Potencjał zawodowy osób z zespołem Aspergera w Polsce jest jeszcze niewykorzystany. Dlatego bardzo ważne jest, aby uświadamiać pracodawców, jak wiele mogą zyskać, zatrudniając te osoby. Rozwój zawodowy jest ważny dla każdego człowieka. Jednak, w przypadku osób z zespołem Aspergera, pełni on funkcję nie tylko zarobkową, ale i rehabilitacyjną. Trudności w kontaktach towarzyskich rekompensuje im praca, w której czują się ważni i potrzebni. W dodatku ich potencjał rozwojowy jest bardzo wysoki, gdyż mają naturalne pragnienie pogłębiania wiadomości na interesujące ich tematy. Osoba z zespołem Aspergera może być ponadprzeciętnym pracownikiem, zwłaszcza wtedy, gdy praca, którą będzie wykonywała, stanowi jednocześnie jej pasję.

Bibliografia

- Attwood T., *Zespół Aspergera*, Poznań, Zysk i S-ka, 1998
- Attwood T., *Zespół Aspergera. Kompletny przewodnik*, Gdańsk, Harmonia, 2013
- Barczyński A., *Preferencje polityki społecznej a warunki wsparcia finansowego rehabilitacji zawodowej niepełnosprawnych*, „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych”, 2007
- Fast Y., *Zespół Aspergera i NLD: problematyka dotycząca zatrudnienia*, Warszawa, Fraszka Edukacyjna, 2008
- Korendo M., *Językowa interpretacja świata w wypowiedziach osób z zespołem Aspergera*, Kraków, Omega Stage Systems, 2013
- Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków, „Impuls”, 2007
- Pichalski R., *Praca zawodowa a czas wolny ludzi niepełnosprawnych*, Warszawa, Wyd. Spółdzielcze, 1988
- Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa, „Żak”, 2010
- Temple G., *Wybór właściwej pracy dla osób z autyzmem lub Zespołem Aspergera*, [w:] „Autica”, Nr 2, Warszawa, Fundacja Synapsis, 2006
- Zgierski J., *Zatrudnienie osób z Zespołem Aspergera*, Warszawa, Fraszka Edukacyjna, 2008

Akty prawne

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych