

10 + 1 doporučení pro zaměstnavatele lidí s autismem

Přemýšlíte, že zaměstnáte člověka s autismem, ale netušíte, co lze očekávat nebo jaký typ komunikace zvolit? Máte jen kusé informace z médií a z doslechu? Nebo u sebe již člověka s autismem zaměstnáváte a uvítali byste více informací? Na úvod je důležité zmínit, že autismus se projevuje u každého jinak. To, co jeden snáší dobře, může druhému způsobovat nepřekonatelné obtíže. Mnoho lidí s autismem nevyžaduje speciální přístup v komunikaci. Budete-li otevření, přirození a konkrétní, máte z poloviny vyhráno.

 [Poslechněte si text také v audio verzi. Čte Pavla Hradecká. → \[AutismPort\]\(#\)](#)

1. Využijte specifika lidí s autismem. Mezi přednosti mnoha lidí s autismem patří orientace na přesné plnění zadaných úkonů, zaměřenost na detail, větší odolnost vůči nástrahám jednotvárné a opakující se práce nebo úspěšnost v rozpoznávání vzorců, pravidelností a odhalování chyb. U mnoha osob se vzájemně posiluje souběh nadstandardně vyvinuté dlouhodobé paměti se zaujetím pro fakta. Vzdělání i uplatnění nacházejí lidé s PAS v celé šíři oborů. Průzkumy pracovní fluktuace ukazují u zaměstnanců s autismem statisticky významně nižší hodnoty ve srovnání s většinovou populací. Navíc neotřelý typ myšlení spojovaný s autismem – nezatížený obecně sdílenými klíší a konformismem – může být vítaným nástrojem rozvoje vaší firemní kultury.

2. Při pracovním pohovoru počítejte u uchazeče s vyšší mírou stresu. Lidé s autismem označují pracovní pohovor za jednu z nejobtížnějších sociálních situací. Pomozte jim snížit napětí popisem toho kde, kdy, s kým a jak dlouho bude pohovor probíhat a co konkrétně budete probírat. Dopřejte jim více času na zformulování odpovědi, akceptujte ticho. Mlčení nemusí znamenat nevědomost, nezodpovězení otázky nezdořilost. Uchazeč může pouze hledat nejujistější odpověď. Vyvarujte se abstraktních otázek a místo nich se doptávejte na řešení konkrétních situací. Minimalizujte otázky o směřování a životních cílech. Nebojte se zeptat na to, jak konkrétně můžete uchazeči vzhledem k jeho zdravotnímu omezení vyjít v případě nástupu do zaměstnání vstříc a co bude potřebovat. Zakomponujte do výběrového řízení práci na zkoušku, stínování nebo alespoň náhled pracoviště, včetně konkrétního místa výkonu práce.

3. Soustředte se na dovednosti uchazeče, dejte méně na celkový dojem. Autismus nejvýznamněji postihuje oblast sociální interakce a komunikace. Člověk s autismem může mít obtíž s porozuměním neverbální komunikaci a může působit nejistě. Přizpůsobte svá očekávání a zaměřte se hlavně na praktické dovednosti a znalosti.

4. Ve zkušební době věnujte novému zaměstnanci zvýšenou pozornost. Mějte trpělivost a udělejte si čas na vysvětlování. Pokud čas nemáte, přidejte zaměstnanci s autismem průvodce z řad zkušenějších kolegů. Pochopení smyslu vykonávané práce povede k větší motivovanosti, soustředění, sebejistotě a samostatnosti. Lidem s autismem vyhovují manuály k dané pracovní pozici. Nemáte-li je, nevádejte. Dovolte zaměstnanci vytvořit si svůj systém, který umožní evidovat nové informace a postupy a kdykoliv se k nim vracet. Snížíte tak pravděpodobnost chyb vzniklých v důsledku častých potíží s krátkodobou pamětí. Ujistěte se, že zaměstnanec s autismem umí využívat všech možností, které pracoviště a jeho zázemí nabízí (kantýna, odpočinková místnost atd.) a rozumí nepsaným sociálním pravidlům těchto míst.

5. Buďte předvídatelní. Dodržujte, pokud možno, stanovené časy a domluvy. Buďte přesní v tom, co a do kdy požadujete. Vedle ústního zadávání úkolů je stručně shrňte i písemně, např. e-mailem. Předjedete tak možným nedorozuměním. Přiřazujte jasně priority jednotlivým úkolům. K tomu lze využít různých typů škálování. Zásadní změny ohlašujte v klidu, ideálně v osobním kontaktu jeden na jednoho. Při souběhu více změn je dávkujte postupně.

6. Strukturujte náplň práce i pracovní prostředí. Rozložte náplň práce na jednotlivé procesy. Vytvořte jasný mechanismus nahlašování hotové a přidělování další práce. Nespolehejte v těchto ohledech na vlastní iniciativu zaměstnance s autismem. Upřednostňujte postupné plnění jednotlivých úkolů před multitaskingem. Při zadávání úkolů zaměřených na kvalitu raději stanovte horní časovou hranici, po kterou se má pracovník úkolem zabývat, a jasně definujte, jaká výstupní kvalita je postačující. Ve snaze o dokonalé a kompletní splnění úkolu si může zaměstnanec počínat s ohledem na čas velmi neefektivně.

7. Buďte vnímaví ke specifickým projevům v chování. Někteří lidé s autismem mohou být přecitlivělí na konkrétní vjemy nebo trpět stavy, kdy dochází ke smyslovému přehlcení. Na tato specifika se vždy zaměstnanec s autismem ptejte a dle svých možností prostředí upravte. Zacpávání uší, chronická únava nebo zjevná nepohoda může (samozřejmě také nemusí) mít příčiny v intenzitě hluku, problikávající zářivce, pachu z kuchyňky či umístění židle zády ke dveřím.

8. Zahrnujte zaměstnance s autismem do všech aktivit, ale nenuťte jej vyčnívat. Lidé s autismem mají stejné potřeby vztahů a přijetí jako kdokoliv jiný. Mnohdy ale nemusejí vědět, jak dát tyto potřeby najevo. Neobávejte se nového kolegu či kolegyni přizvat do běžných pracovních porad i mimopracovních aktivit. Zároveň vnímejte jejich

hladinu stresu při veřejném vystupování nebo chování ve větší skupině lidí. Nenuťte je, alespoň z počátku, do aktivní účasti. Zeptejte se, zda stojí o začleňování do větší skupiny, a případně jej začleňujte zvolna. Naopak, pokud je sociální chování za hranou, řekněte jim to. Nebojte se toho, že se urazí.

9. Hlídejte vybírání dovolené i práci přes čas. Ze zkušenosti vyplývá, že lidé s autismem mívají na konci roku velké množství nevybrané dovolené. Důvodem může být obtíž s rozvržením volného času. Naopak pracovní režim nabízí předvídatelnou a bezpečnou strukturu dne. Pomozte zaměstnancům s autismem s dovolenou počítat a v časovém předstihu si ji naplánovat. Obdobná situace může nastat v úsilí za každou cenu dokončit rozdělanou práci, a to co možná v nejlepší podobě. Tento perfekcionismus se může přelévat do velkého množství přesčasů nebo práce z domova po pracovní době, následného vyčerpání, a tím i ke zhoršení psychického stavu.

10. Neváhejte se obrátit na organizace, které s lidmi s autismem pracují. Ty mohou zpravidla zdarma zaměstnavateli poskytnout další potřebné poradenství, proškolit pracovní kolektiv nebo poskytnout zaměstnanci s autismem časově ohraničenou asistenci přímo na pracovišti.

☛ **Podrobnější informace nabízí [Příručka pro zaměstnavatele lidí s autismem](#).**

☛ **Zaujmout by vás mohl článek [Pracovní zařazení - zkušenosti člověka s autismem](#).**

Na tvorbě doporučení se podíleli kolegové z týmu podporovaného zaměstnávání NAUTIS. Svými připomínkami text vylepšili Zuzana Vaněčková, František Špoutil, Kateřina Thorová, Hynek Jůn a bývalí či současní uživatelé programu podporovaného zaměstnávání NAUTIS.