

**Natalia Miszczak**

ORCID: 0009-0008-8545-7259

*Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej  
w Krakowie*

**Urszula Łaska**

ORCID: 0009-0008-9173-2026

*Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej  
w Krakowie*

***Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku  
pracy oraz ich trudności zawodowe***

People with autism spectrum disorders in the labour market and their work  
difficulties

**Abstrakt**

Artykuł obejmuje analizę sytuacji osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku pracy oraz propozycje dostosowań, mających poprawić ich funkcjonowanie zawodowe. Praca i samorealizacja są istotne dla poczucia autonomii, jednak osoby z ASD często napotykają na trudności w znalezieniu pracy. Pomimo wielu pozytywnych cech i umiejętności osób z ASD, nadal istnieją społeczne przekonania i stereotypy, które prowadzą do marginalizacji i ograniczenia szans na rozwój zawodowy dla tej grupy. W artykule omówione zostały także problemy komunikacyjne, interakcyjne i sensoryczne, z którymi borykają się osoby z ASD w miejscu pracy. Opisane zostały też wskazówki, które mogą być cenne dla tych osób. Propozycje dostosowań obejmują zmiany w zakresie poszerzenia świadomości społecznej, elektroniczną formę komunikacji oraz odpowiednie przystosowanie przestrzeni pracy. Istotne jest również uwzględnienie indywidualnych potrzeb osób z ASD. w społeczeństwie dążącym do inkluzji każda osoba powinna mieć możliwość rozwijania się zawodowo i uczestnictwa w życiu społecznym. Wprowadzenie odpowiednich dostosowań może znacząco poprawić sytuację osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku pracy, zapewniając im możliwość samorealizacji i integracji społecznej.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, dostosowania, ASD, trudności zawodowe

## **Abstract**

This article analyses the labour market situation of people with autism spectrum disorders and proposes adjustments to improve their occupational functioning. Work and self-realisation are important for a sense of autonomy, but people with ASD often face difficulties in finding work. Despite the many positive qualities and skills of people with ASD, there are still societal beliefs and stereotypes that lead to marginalisation and limited career opportunities for this group. The article also discusses the communication, interaction and sensory problems faced by people with ASD in the workplace. Suggestions for adjustment include changes to broaden public awareness, electronic form of communication and appropriate adjustment of the workspace. Tips that may be useful for these people are also described. It is also important to take into account the individual needs of people with ASD. In a society striving for inclusion, every person should have the opportunity to develop professionally and participate in society. Making appropriate adjustments can significantly improve the situation of people with autism spectrum disorders in the labour market, providing them with opportunities for self-realisation and social inclusion.

**Key words:** labour market, adjustments, ASD, work difficulties

---

Propozycja cytowania: Miszczak, N., Łaska, U. (2024). Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku pracy oraz ich trudności zawodowe. *Zeszyty Naukowe Pedagogiki Specjalnej*, 17, 117-130.

## **Wprowadzenie**

Możliwość pracy i rozwoju zawodowego daje człowiekowi poczucie autonomii. Samodzielność, możliwość samostanowienia o sobie, czy też możliwość samorealizacji to potrzeby również osób z niepełnosprawnościami (Strzelecki, 2023). W dzisiejszym świecie wiele mówi się o wykształceniu, pracy, potrzebie samorealizacji, jak również budowaniu własnej ścieżki kariery. Wiele ludzi chcąc wzmocnić i rozwijać się w danej dziedzinie stale podnosi swoje kompetencje, aby móc w pełni specjalizować się i pracować w danym zawodzie. Nie jest to jednak możliwe w równym stopniu dla wszystkich.

Niestety wciąż wiele osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ASD) nie pracuje zawodowo (Płatos, 2016). Istnieje także powszechne przekonanie społeczne, że większość osób z ASD nie jest zdolna do pracy (Stein-Szała, 2019). Takie postrzeganie często prowadzi do marginalizacji oraz ograniczenia szans na rozwój zawodowy osób

z ASD. Warto jednak zauważyć, że pomimo występujących trudności, część z tych jednostek podejmuje się aktywności zawodowej. Co istotne, osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu mogą posiadać unikalne zdolności i umiejętności, które mogą być wartościowe na różnych stanowiskach (Czerw, 2022). Trzeba jednak pamiętać, że niektóre osoby z ASD napotykają jednak na szereg wyzwań związanych z ich atypowym funkcjonowaniem, takich jak nadwrażliwość na bodźce sensoryczne czy trudności w interakcjach społecznych. Niemniej jednak, odpowiednie dostosowania warunków pracy może przyczynić się do poprawy ich samopoczucia oraz umożliwić rozwój zawodowy.

Celem niniejszego artykułu jest omówienie funkcjonowania osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku pracy, ich trudności związanych z pracą zawodową, a także przedstawienie propozycji dostosowań i sugestii, których wprowadzenie mogłoby skutecznie poprawić funkcjonowanie tych osób w pracy, a także zwiększyć ich integrację społeczną.

### **Charakterystyka osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu i ich możliwości zawodowych**

Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu często wykazują niezwykle zdolności w wielu dziedzinach. Posiadają szereg pozytywnych cech charakteru, wyróżniają się niestandardowymi umiejętnościami oraz oryginalnością w sposobie wyrażania siebie. Bywa jednak, że osoby z ASD są niedoceniane przez społeczeństwo, ściągane na margines społeczny, jak również nierozumiane i wykluczane zarówno w środowisku szkolnym, jak i zawodowym.

W społeczeństwie istnieje przekonanie, że znaczna część osób z zaburzeniami autystycznymi nie może podjąć pracy. W Polsce niewielki odsetek osób z ASD znajduje zatrudnienie, ponieważ brakuje miejsc pracy, w których zadbano o warunki stwarzające możliwość pracy dla tej grupy osób (Stein-Szała, 2019). Zapewne wprowadzenie odpowiednich dostosowań i przystosowania stanowisk pracy przyciągnęłoby większą liczbę osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym. W życiu codziennym osoby te mierzą się z wieloma wyzwaniami. Spektrum

autyzmu obejmuje różnorodne manifestacje, od łagodnych po bardzo nasilone objawy (Kim, 2015). Niewiele osób z ASD żyje jednak samodzielnie. Zdarza się, że osoby, u których występują łagodne objawy, pracują lub uczą się. Przez całe życie mogą towarzyszyć im jednak trudności komunikacyjno-społeczne. Osoba z ASD o nasilonych objawach często potrzebuje całodobowej opieki i wsparcia w podstawowych czynnościach samoobsługowych (Stein-Szała, 2019). Co szczególnie istotne, autyzm bywa sprzężony z innymi niepełnosprawnościami (Mannion, Leader, 2013; Matson, Goldin, 2013). Osoby z nasilonymi objawami ASD oraz współwystępującą niepełnosprawnością intelektualną, które wymagają wsparcia w codziennych czynnościach lub które mają trudności w komunikacji werbalnej, mają niższe szanse na zatrudnienie (Nord, Stancliffe, Nye-Lengerman, Hewitt, 2016). Niemniej jednak, jednostki z niskim nasileniem właściwości autystycznych mogą znaleźć zatrudnienie na różnych stanowiskach oraz rozwijać swoją karierę zawodową. Praca zawodowa dla osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu niesie ze sobą szereg korzyści. Zapewnia im nie tylko stabilność finansową, ale może też wzmocnić poczucie pewności siebie, sprawić, że będą czuć się niezależni. Praca zawodowa wypełnia znaczną część życia człowieka i jest jednym z najważniejszych obszarów ludzkiej aktywności (Szmania, 2016). Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu w Polsce niestety nadal stanowią pomijaną grupę społeczną, często uważaną za "niewidzialną". Istnieje wiele czynników, które mogą przyczyniać się do tego zjawiska, w tym stereotypy (Buława-Halasz, 2017). Jednakże istnieją także inne predyktory, które mogą odgrywać rolę w marginalizacji tej grupy, takie jak brak świadomości społecznej na temat autyzmu, niewystarczające wsparcie dla osób z ASD oraz brak dostosowanych usług i programów integracyjnych. Uprzedzenia niestety potrafią być krzywdzące i szerzyć negatywne postrzeganie danej grupy osób w społeczeństwie. Tymczasem osoby z niepełnosprawnościami, w tym grupa osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, często wykazują się wyższą efektywnością w pracy. Istnieje zjawisko, w którym spośród osób z niepełnosprawnościami rekrutowani są najlepsi specjaliści (Oksztulski, 2023). Ważne jest

propagowanie rzetelnych na temat ASD. Istotnym działaniem jest również zapewnienie osobom z ASD możliwości wyrażania swojego głosu oraz uwzględnianie ich opinii i potrzeb (Buława-Halasz, 2017). Osoby te pragną i powinny mieć wpływ na proponowane dla nich wsparcie i rozwiązania.

Powszechne u osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu są problemy w komunikacji i interakcjach społecznych. Osoby z ASD mają trudności z rozpoczęciem, utrzymaniem i zakończeniem interakcji w sposób akceptowany społecznie. Osoby neurotypowe uczą się takich zachowań poprzez naśladownictwo. u osób z ASD występuje duży problem z kontaktem wzrokowym, a ich uwagę zazwyczaj przyciągają elementy pozbawione znaczenia społecznego. Stopień nasilenia problemów związanych z kontaktem wzrokowym może być bardzo zróżnicowany (Stein-Szała, 2019). Osoby z ASD mają trudności w nawiązywaniu kontaktów, przestrzeganiu reguł społecznych i wyrażaniu emocji. Mają też problem z rozumieniem reakcji i emocji innych ludzi. Własne uczucia i emocje często wyrażają w specyficzny sposób, a w interakcjach z innymi nie okazują wzajemności. Osoby z ASD mają dużo problemów w kontaktach z innymi ludźmi, w świecie społecznym mogą być zagubione, przestraszone i bezradne (Danielewicz, 2022).

Częste u tej grupy osób są również nietypowe i wąskie zainteresowania. Mogą one negatywnie wpływać na funkcjonowanie osób z ASD. Trudno im przejść do myślenia i rozmawiania na tematy niezwiązane z ich zainteresowaniami (Stein-Szała, 2019). W odniesieniu do pracy zawodowej, nietypowe zainteresowania mogą sprawić też, że osoba będzie świetnym specjalistą w wąskiej dziedzinie.

Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu miewają problemy z odbieraniem bodźców sensorycznych, co ma znaczący wpływ na ich funkcjonowanie. Nadwrażliwość lub zbyt niska wrażliwość sensoryczna może u tych osób powodować duży dyskomfort, nawet cierpienie i ból. Bodźce mogą powodować, że osoba z ASD zachowuje się w niezrozumiały dla innych sposób. Przeciążenie sensoryczne może powodować płacz, panikę, zmęczenie czy też złość (Danielewicz,

2022). Nietypowe zachowania mogą być sposobem radzenia sobie z przeciążeniem sensorycznym przez osoby z autyzmem.

Problemy w komunikacji, jak również natury fizycznej mogą stanowić znaczące utrudnienie na rynku pracy dla osób ze spektrum autyzmu bądź powodować problem z jej znalezieniem. Należy brać pod uwagę wiele czynników i aspektów, aby w dogodny sposób zapewnić im warunki pracy i odpowiednie stanowisko do rodzaju ich niepełnosprawności i sposobu funkcjonowania w ich życiu codziennym, jak również w przestrzeni publicznej.

### **Trudności zawodowe osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu**

Ze względu na specyfikę swojego funkcjonowania osoby z ASD mierzą się z różnymi wyzwaniami na rynku pracy. Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, które dążą do zdobycia pracy, mogą napotkać trudności już na etapie poszukiwania zatrudnienia oraz w procesie rekrutacyjnym. Treści ogłoszeń o wolnych stanowiskach są często nieprecyzyjne i niejasne, stawiane wymogi nie zawsze są adekwatne do oczekiwań, a rozmowa rekrutacyjna ze względu na trudności komunikacyjne może stanowić duży problem (Czerw, 2022). Dorośli z autyzmem mają problem z radzeniem sobie ze zmianami w otaczającym środowisku (Lindyberg, Woynarowska, 2016). Proces rekrutacyjny może powodować więc u tych osób jeszcze większy stres, ponieważ pozyskanie pracy wiąże się z dużą zmianą w życiu. Pracodawcy nie zawsze są przygotowani do rozmowy z osobą z niepełnosprawnością i nie zawsze mają wiedzę na temat spektrum autyzmu. W rezultacie mogą nieprzychylnie patrzeć na kandydatów z tej grupy oraz niechętnie decydować się na ich zatrudnienie. Dla osób z ASD może być to krzywdzące, ponieważ często nie mają nawet możliwości zaprezentowania swoich mocnych stron i umiejętności ze względu na dyskryminację. Potencjalni pracodawcy doszukują się problemów w zatrudnianiu osób z ASD, co świadczy o braku wiedzy na temat tego zaburzenia, nie mają też często świadomości o istniejących możliwościach wsparcia pracodawców i profitach, na które mogą liczyć pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami (Czerw, 2022). Osoby z ASD, które osiągają wysoki poziom funkcjonowania,

mogą być doskonałymi pracownikami. Jak zauważa Oksztulski (2023), na ogół osoby z ASD są pracownikami godnymi zaufania, posiadającymi specjalistyczne umiejętności w różnych dziedzinach, skoncentrowanymi na swoich obszarach zainteresowań oraz gotowymi do wykonywania rutynowych zadań. W rezultacie może się zdarzyć, że osoba z ASD będzie wydajniejszym pracownikiem niż osoba pełnosprawna.

Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu mają problemy w obszarze komunikacji i relacji interpersonalnych, mogą więc nie poradzić sobie nie tylko podczas rozmowy kwalifikacyjnej, ale także w niektórych zawodach, w których dominujący jest kontakt z ludźmi. Unikanie kontaktu wzrokowego jest charakterystyczną cechą u osób z ASD, patrzenie w twarz drugiej osobie sprawia takim osobom ogromną trudność (Tokarczyk, 2018). Może to zdyskwalifikować z zawodów, które opierają się na bezpośredniej rozmowie z klientem.

U osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu mogą wystąpić trudności podczas przerw w pracy czy spotkań integracyjnych, gdzie konieczne jest przejście z tematów związanych z pracą na rozmowy o życiu osobistym. Jak wskazuje Szmania (2016), osoby te mogą odczuwać frustrację w takich sytuacjach. Ponadto, z uwagi na problemy z odbieraniem i przetwarzaniem bodźców sensorycznych, niektóre osoby z ASD mogą borykać się z nadwrażliwością na hałas, światło oraz inne bodźce zmysłowe. Część z nich, na które nie zwróciłyby uwagi osoby neurotypowe mogą być dla osób z ASD przyczyną bardzo uciążliwych doznań (Czerw, 2022). W niektórych pracach może występować na przykład zwiększony hałas, co z kolei może stanowić dla nich ogromną barierę.

Wielu z napotykanym przez osoby z zaburzeniami autystycznymi trudnościami można uniknąć, dostosowując stanowisko pracy do specyfiki funkcjonowania tych osób, a także wprowadzając różne pomocne, często nieskomplikowane i niekosztowne rozwiązania.

### **Dostosowania i pomoc dla osób z ASD na rynku pracy**

Aktualnie istnieją różne formy wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, w tym dla osób z zaburzeniami ze spektrum

autyzmu na rynku pracy. Jest jednak ich zbyt mało, a wprowadzenie pewnych rozwiązań mogłoby skutecznie wspomóc te osoby w pokonywaniu trudności napotykanych w ich życiu zawodowym. Jedną z form aktualnego wsparcia są profity dla pracodawców, tj. możliwość zwrotu kosztów przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy (Czerw, 2022). Poszerzenie wiedzy na ten temat mogłoby spowodować większą orientację społeczną w temacie i bardziej chętnie zatrudnianie tej grupy osób. Pomimo istnienia pewnych form pomocy, po zakończeniu edukacji, osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu nie otrzymują już wystarczającego wsparcia. Osoby z ASD w dorosłości nie mają niestety zagwarantowanej kontynuacji pomocy i pełnego dostępu do odpowiedniej rehabilitacji zawodowej i społecznej, która jest istotna dla przygotowania ich do pracy i samodzielnego życia. Istniejące podmioty, które mają za zadanie wspierać dorosłe osoby z zaburzeniami autystycznymi, takie jak zakłady aktywności zawodowej, nie wydają się być skuteczne w poprawie ich sytuacji (Walendzik, Nowak, 2021; Oksztulski, 2023).

Niewątpliwie, aby pomóc sytuacji tych osób na rynku pracy, należy wprowadzać pewne dostosowania i różne formy pomocy. Rozwiązaniem na problemy w interakcjach społecznych mogłaby być zamiana bezpośredniej komunikacji na elektroniczną formę komunikowania się (Tomczak, 2019). Pozwoliłoby to pracownikom z ASD na porozumiewanie się ze współpracownikami bez kontaktu wzrokowego, z którym ta grupa osób ma problemy. Można przypuszczać, że dynamiczny rozwój technologii spowoduje powstawanie coraz większych możliwości w zakresie wsparcia osób ze specjalnymi potrzebami.

Szczególnie istotne wydaje się również dostosowanie miejsca pracy. Przestrzeń powinna być odpowiednia dla poziomu funkcjonowania i możliwości. W przypadku osób ze spektrum autyzmu pamiętać należy, że część bodźców sensorycznych, na które nie zwrócilibyśmy uwagi, u osób z ASD może powodować niezwykle uciążliwe doznania (Czerw, 2022). Wrażliwość sensoryczna może sprawiać tym osobom ból, cierpienie i ogromny dyskomfort (Danielewicz, 2022). Ta grupa osób często charakteryzuje się



nadwrażliwością słuchową lub wzrokową. Jednym z najczęściej występujących czynników uciążliwych w miejscu pracy jest hałas. W przypadku nadwrażliwości na hałas pomocne może być zastosowanie słuchawek wytłumiających, stoperów, praca bliżej ściany lub w pokoju, gdzie jest mniej osób (Czerw, 2022). Nie są to kosztowne rozwiązania, a z pewnością spowodować mogą większy komfort pracy u osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Nie wymagają te przystosowania również dużego wysiłku i starań. Istnieje też szereg pomocy, które można zastosować w przypadku nadwrażliwości wzrokowej na światło. Zaleca się ograniczenie oświetlenia bezpośredniego i odbiciowego, także od okien oraz ograniczenie tętnienia i migotania światła. Aby uniknąć migotania światła oraz efektu stroboskopowego przy stosowaniu świetlówek, należy korzystać z elektronicznych układów zapłonowych (Zawieska, 2014).

Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu posiadają wiele pozytywnych cech oraz umiejętności. Aby to wykorzystać, należy zadbać, aby znalazły taką pracę, gdzie będą mogły wykorzystać swój potencjał i swoje mocne strony (Czerw, 2022). Jak w przypadku każdego człowieka, najwięcej satysfakcji będzie sprawiać praca, w której można pokazać swoje umiejętności, a także czuć się kompetentnie. Dla osób z ASD odpowiednie mogą być prace, w których wykonuje się czynności takie jak: wprowadzanie danych do baz, edytowanie tekstów, prace badawcze wypełnianie formularzy, kopiowanie, skanowanie, sortowanie, rozsyłanie informacji, obsługa poczty przychodzącej i wychodzącej, archiwizacja, praca w bibliotece, praca w branży IT, na przykład praca z oprogramowaniem, czynności powtarzalne w wolnym tempie (Gajda, 2017). Pamiętać należy, że do każdej osoby należy podejść indywidualnie i każda osoba funkcjonuje inaczej, gdyż jest niezależną i wyjątkową jednostką. Oznacza to, że nie każda osoba z ASD sprawdzi się w tych samych zawodach. Każdy ma inne zainteresowania i preferencje, zdarzyć się może nawet, że osoba z zaburzeniami autystycznymi odnajdzie się w pracy z bezpośrednim kontaktem z innymi osobami. Nie ma jednego schematu pomocy osobom z ASD. Różnorodność funkcjonowania i wyrażania się tych osób, indywidualne różnice pomiędzy osobami z autyzmem wymuszają

kilka ścieżek wsparcia dorosłości (Lindyberg, Woynarowska, 2016). To, że dana forma wsparcia jest odpowiednia dla niektórych osób z ASD, nie oznacza, że będzie odpowiednia dla nich wszystkich.

### **Wybrane wskazówki dla osób z ASD na rynku pracy**

W obliczu obecności osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na rynku pracy, istnieje pilna potrzeba zrozumienia ich specyficznych potrzeb oraz dostarczania im odpowiedniego wsparcia. Jednym z kluczowych aspektów tego zagadnienia są praktyczne wskazówki, które mogą pomóc osobom z ASD w efektywnym funkcjonowaniu w środowisku zawodowym.

Cenną sugestią może być przeanalizowanie swoich mocnych i słabych stron i wyszukanie zawodów opierających się na mocnych stronach i umiejętnościach, a unikanie zawodów, które mogłyby być bardzo trudne ze względu na słabe strony (Sheldon, 2021). Osoby z ASD mają zazwyczaj wąskie i nietypowe zainteresowania (Stein-Szała, 2019). Mogą próbować szukać pracy, w której będą mogły je wykorzystać. Osoby z ASD przejawiają problemy w zakresie społecznego komunikowania się i interakcjach społecznych (Danielewicz, 2022). W przypadku tego typu problemów osoby takie najpewniej lepiej będą prosperować w pracy niewymagającej bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi niż w pracy z klientami.

Można rozważyć poinformowanie pracodawcy o swoich problemach z utrzymaniem kontaktu wzrokowego już podczas rozmowy kwalifikacyjnej (Sheldon, 2021). Przekazanie tych informacji pracodawcy może zmniejszyć ryzyko, że zinterpretuje on brak kontaktu wzrokowego jako oznakę niepoważnego podejścia, zamiast zrozumieć jego źródło. Ujawnienie swojej diagnozy może być korzystne. Być może współpracownicy mają wiedzę na temat ASD i są gotowi wspierać takie osoby. Istnieje jednak ryzyko, że ujawnienie diagnozy spowoduje dyskryminację (Sheldon, 2021). Bez wiedzy o potrzebach pracownika, pracodawcy nie będą jednak w stanie wprowadzić odpowiednich dostosowań.

Stosując wskazówki i sugestie, osoby z ASD mogą lepiej radzić sobie w środowisku zawodowym, czuć się pewniej, a informowanie

o swoich zaburzeniach może pomóc im uzyskać korzyści. Pracodawcy na przykład mogą dostosować przestrzeń pracy do funkcjonowania pracowników.

### **Podsumowanie**

Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu mimo indywidualizowanej ścieżki kształcenia czy też innych form wsparcia, które mogą mieć podczas nauki w szkole, trudności komunikacyjnych, jak również natury fizycznej, pomimo innych problemów, których doświadczają, mogą stać się pracownikami sumiennymi, godnie realizującymi swoje obowiązki zawodowe. Mimo odgórnie przyjętych norm oraz narzuconego stereotypu nie należy wykluczać ich z rynku pracy. Osoby z ASD tak jak większość wysoko funkcjonujących ludzi, mają szanse realizowania się zawodowo, jak również uczestniczenia w życiu społecznym. Niestety, mimo chęci nie jest to możliwe dla wszystkich. Nie każda osoba z ASD ma możliwość pracować, ponieważ autyzm może mieć objawy łagodne lub bardzo nasilone (Stein-Szała, 2019). Dzięki wielu dostosowaniom można ułatwić pracę osobom ze spektrum autyzmu, których funkcjonowanie pozwala na pracę zawodową, przez co będą one lepiej prosperować, wykonywać przypisane im obowiązki oraz spełniać się zawodowo.

W dzisiejszym świecie wielu pracodawców nie jest chętnych do przyjęcia osoby z niepełnosprawnością do pracy na dane stanowisko. Problemem jest brak wiedzy na temat zaburzeń autystycznych, a także trudności natury komunikacyjnej, które znacząco utrudniają przebieg rekrutacji tych osób. Przez brak świadomości o istniejących już i możliwych do wprowadzenia ułatwieniach dla osób z ASD, zaniżają się szanse na podjęcie przez nich pracy oraz poczucia autonomii w ich życiu. Osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu mierzą się z wieloma trudnościami, jednak mogą świetnie radzić sobie w środowisku zawodowym.

Artykuł skłania do podjęcia przemyśleń jak postępować podczas kontaktu z osobą z ASD, przedstawia szanse na prowadzenie przez nich godnego życia zawodowego, bez barier, jednak z odpowiednimi dostosowaniami, aby nie czuły się pomijane, wykluczane oraz ściągane

na margines społeczny i zawodowy. W artykule zostały wymienione także wskazówki dla osób z ASD na rynku pracy. Ważne, aby nie pomijać ich potrzeb, ponieważ osoby te w Polsce wciąż są grupą „niewidzialną” (Buława-Halasz, 2017). Powinno się zwracać uwagę na osoby wokół, być wrażliwym na potrzeby innych ludzi, a także poszerzać świadomość społeczną, ponieważ nie każdy ma szansę na podjęcie pracy, uczestnictwo w życiu społecznym i rozwój osobisty. Dyskryminacja może być bardzo krzywdząca dla każdego, w tym dla osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Poprzez przyjęcie na dane stanowisko pracy, u osoby z ASD rodzi się poczucie przynależności społecznej. W pracy, tak samo jak w każdym innym środowisku, nie należy być obojętnym, unikać oraz lekceważyć potrzeb osób ze spektrum autyzmu. Mimo wielu trudności komunikacyjnych, rozmowa i czas poświęcony drugiej osobie może mieć dużą wartość i ogromne znaczenie dla komfortu psychicznego i samopoczucia tych osób.

### **Bibliografia**

- Buława-Halasz, J. (2017). *Rehabilitacja społeczna i zawodowa dorosłych osób autystycznych*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Czerw, M. (2022). Osoba ze spektrum autyzmu na rynku pracy. *Homo et Societas. Wokół Pracy Socjalnej*, 7, 107-119. <https://doi.org/10.4467/25436104HS.22.008.17351>
- Danielewicz, D. (2022). Dorośli w spektrum autyzmu – specyfika funkcjonowania, potrzeby, ograniczenia, możliwości. *Psychologia Wychowawcza*, 66(24), 23-35.
- Gajda, M. (2017). Pracownik ze spektrum autyzmu. *Integracja*, 1(141), 26-29.
- Kim, S. K. (2015). Recent update of autism spectrum disorders. *Korean journal of pediatrics*, 58(1), 8–14. <https://doi.org/10.3345/kjp.2015.58.1.8>
- Lindyberg, I., Woynarowska, A. (2016). Wsparcie dorosłości osób z Autystycznego Spektrum Zaburzeń w Polsce. Rozwiązania systemowe, możliwości i ograniczenia. *Niepełnosprawność*, 2016, 80-95. <https://doi.org/10.4467/25439561.NP.16.005.6831>

- Mannion, A., Leader, G. (2013). Comorbidity in autism spectrum disorder: a literature review. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(12), 1595–1616.  
<https://doi.org/10.1016/j.rasd.2013.09.006>
- Matson, J. L., Goldin, R. L. (2013). Comorbidity and autism: Trends, topics and future directions. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(10), 1228–1233.  
<https://doi.org/10.1016/j.rasd.2013.07.003>
- Nord, D. K., Stancliffe, R. J., Nye-Lengerman, K., Hewitt, A. S. (2016). Employment in the community for people with and without autism: a comparative analysis. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 24, 11–16.  
<https://doi.org/10.1016/j.rasd.2015.12.013>
- Oksztulski, M. (2023). Między ideałem a realiami – zakłady aktywności zawodowej a zatrudnienie osób ze spektrum autyzmu. *Białostockie Studia Prawnicze*, 28(4), 235-252.  
<https://doi.org/10.15290/bsp.2023.28.04.14>
- Płatos, M. (2016). *Ogólnopolski Spis Autyzmu. Sytuacja młodzieży i dorosłych z autyzmem w Polsce*. Warszawa: Stowarzyszenie Innowacji Społecznych „Mary i Max”.
- Stein-Szała, K. (2019). Osoby ze spektrum autyzmu w drodze ku dorosłości na podstawie działań i doświadczeń Stowarzyszenia Pomocy Osobom Autystycznym Dalej Razem. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 3(32), 41-62.
- Strzelecki, D. D. (2023). Samostanowienie jako element rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną - rola podstawowych potrzeb psychologicznych. *Niepełnosprawność i Rehabilitacja*, 90(2), 54–68. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.8782>
- Szmania, L. (2016). Możliwości i ograniczenia osób z zaburzeniami spektrum autyzmu w realizacji własnych wizji dorosłości. *Studia Edukacyjne*, 39, 331–349. <https://doi.org/10.14746/se.2016.39.19>
- Tokarczyk, I. (2018). Przystosowanie stanowisk pracy dla osób o specyficznych potrzebach – studium przypadku. *Archiwum Wiedzy Inżynierskiej*, 3(2), 30-32.

- Tomczak, M. (2019). Osoby ze spektrum zaburzeń autystycznych w cyfrowym środowisku pracy – przegląd rozwiązań technologicznych wspierających integrację. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 52(2), 45–54.
- Walendzik, G., Nowak, V. (2021). Wsparcie osób z autyzmem i zespołem Aspergera: Przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania. *Kontrola Państwowa*, 1, 59-74.  
<https://doi.org/10.53122/ISSN.0452-5027/2021.1.4>
- Zawieska, W. (red.). (2014). *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach*. Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

### **Netografia**

- Sheldon, R. (2021). *Autism at Work: Overcoming Challenges*.  
<https://www.helpguide.org/articles/autism-learning-disabilities/autism-at-work.htm> (dostęp: 23.02.2024)