



Droga do otwarcia ryнку pracy w Polsce dla osób autystycznych

Cytowanie: Kutwa, K. (2022), *Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych*,
Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Warszawa, styczeń 2022 r.

Autor: Krzysztof Kutwa

Współpraca: Małgorzata Grobelna (Fundacja JiM)

Partner public relations: KRL CONSULTANTS

Partner wspierający: Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Skład i łamanie: Sławomir Jarząbek

Współpraca graficzna: Joanna Cisek, Tomasz Gałązka, Sebastian Grzybowski

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-66698-58-1

Spis treści

Kluczowe liczby.....	4
Kluczowe wnioski.....	5
Terminologia.....	6
Wprowadzenie	7
Rozdział 1	8
Co to jest autyzm i jak o nim mówić?.....	8
Diagnostyka i częstość występowania	10
Świadomość polskiego społeczeństwa.....	12
Sytuacja osób autystycznych na rynku pracy.....	15
Rozdział 2.....	19
Metoda badawcza.....	19
Wyniki kalkulacji wpływu ekonomicznego aktywizacji osób autystycznych na polską gospodarkę w latach 2022-2050.....	22
Rozdział 3.....	25
Osoby w spektrum autyzmu jako potencjalni pracownicy i pracownice.....	25
Mocne strony osób autystycznych w odniesieniu do zatrudnienia.....	26
Wsparcie w przygotowaniu do samodzielności.....	27
Rekomendacje dla legislatora	29
Dobre praktyki.....	29
Komentarz Fundacji JiM.....	38
Komentarz Forum Odpowiedzialnego Biznesu.....	39
Bibliografia	41
Spis rysunków i wykresów	43

Kluczowe liczby

2 proc.

osób autystycznych w Polsce wykonuje pracę zarobkową

10 proc.

osób autystycznych w UE wykonuje pracę zarobkową

62 proc.

mieszkańców Polski sądzi, że osoby autystyczne są w stanie pracować zawodowo

63 proc.

Polaków deklaruje, że – będąc pracodawcą – zatrudniałoby osoby autystyczne

500 PLN

przychodu przynosi każde wydane 100 PLN na program aktywizacji osób autystycznych*

1,2 proc.

średnio każdego roku wyższe byłoby PKB Polski dzięki aktywizacji osób autystycznych*

12 mld PLN

rocznie zyskałby Skarb Państwa dzięki aktywizacji osób autystycznych*

* według scenariusza umiarkowanego.

Kluczowe wnioski

- **Autyzm to odmienny od typowego sposób rozwoju człowieka, objawiający się różnicami w sposobie komunikacji, nawiązywania relacji, wyrażania emocji, uczenia się oraz różnorodnym schematem zachowań.** Każda osoba autystyczna jest indywidualnością, a wymienione wcześniej cechy mogą występować w różnym natężeniu. Autyzm dotyczy wielu obszarów funkcjonowania i sprawia, że osoby autystyczne rozwijają się inaczej. Spektrum nie jest liniowe, a to jakiego wsparcia dana osoba potrzebuje, często zmienia się z dnia na dzień.
- **Osoby dorosłe pozostające w spektrum autyzmu, które zakończyły etap edukacji, nie mają zagwarantowanej kontynuacji wsparcia i pełnego dostępu do skutecznej rehabilitacji zawodowej i społecznej, umożliwiającej przygotowanie ich do pracy i samodzielnego życia** (NIK, 2019). Ma to bezpośrednio odzwierciedlenie w poziomie zatrudnienia, które choć w Unii Europejskiej jest wręcz marginalne (ok. 10 proc.), to w Polsce jeszcze bardziej niepokojące – aż pięciokrotnie mniej osób w spektrum autyzmu wykonuje pracę zarobkową (Siedler, Idczak-Paceś, 2021). Przeważająca większość osób autystycznych, jeśli tylko otrzymałaby odpowiednie wsparcie systemowe, zdolna byłaby nie tylko poprawić własny komfort życia, ale także istotnie wpłynąć na rozwój gospodarczy kraju.
- **Wzrost aktywności zawodowej osób autystycznych może wygenerować miliardy PLN wkładu do PKB.** Według założeń scenariusza umiarkowanego aktywizacja zawodowa osób w spektrum autyzmu stanowiłaby średni roczny impuls wzrostu PKB o blisko 17 mld PLN. W latach 2022-2050 łączny wkład sięgałby 492,6 mld PLN – to więcej niż wysokość wydatków publicznych w Polsce za 2020 r. Jeśli w rzeczywistości osoby autystyczne są zdolne do pełnoetatowego zatrudnienia, korzyści byłyby jeszcze większe – średnioroczny wkład sięgałby prawie 23 mld PLN, co oznacza blisko 7,8 proc. wyższy PKB; wpływ na polską gospodarkę do 2050 r. oznaczałby jej powiększenie o prawie 672 mld PLN.
- **Wzrost aktywizacji opiekunów osób autystycznych może wygenerować dodatkowy wkład do rozwoju polskiej gospodarki.** Efektem pośrednim aktywizacji osób autystycznych jest potencjalny wzrost zatrudnienia opiekunów do pełnego wymiaru czasu pracy. Zgodnie z wynikami kalkulacji należy oczekiwać wzrostu PKB o prawie 19,1 mld PLN rocznie, co w latach 2022-2050 daje niespełna 555 mld PLN dodatkowego wkładu do rozwoju gospodarczego Polski.
- **Wzrost aktywności zawodowej osób autystycznych może być istotnym czynnikiem zwiększenia długoterminowej równowagi w finansach publicznych.** Według umiarkowanego scenariusza finanse publiczne w latach 2022-2050 średnio rocznie zyskałyby dodatkowe 11,9 mld PLN dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych. Zakładając realizację scenariusza optymistycznego, możemy przewidywać średnioroczny wpływ do Skarbu Państwa dodatkowych 14,0 mld PLN – taka kwota pokryłaby jedną trzecią wydatków na 500+. Równowaga fiskalna w praktyce byłaby jeszcze większa, gdyż w tej analizie nie uwzględniono ewentualnego spadku wydatków sektora finansów publicznych m.in. na część świadczeń społecznych dzięki większemu uczestnictwu osób autystycznych w rynku pracy.

Terminologia

12-C – całościowe zaburzenia rozwojowe

ASD – spektrum zaburzeń autystycznych

EKSMOoN – Elektroniczny Krajowy System Monitorowania
i Orzekania o Niepełnosprawności

NIK – Najwyższa Izba Kontroli

SIO – System Informacji Oświatowej

ŚDS – środowiskowy dom samopomocy

WHO – Światowa Organizacja Zdrowia

WTZ – warsztaty terapii zajęciowej

ZA – zespół Aspergera

ZAZ – zakład aktywności zawodowej



Wprowadzenie

Okolo 1 proc. światowej populacji jest w spektrum autyzmu (Charman i in., 2017; Loomes, Hull, Mandy, 2017; van Kessel i in., 2020). Szacuje się, że takich osób w Europie żyje pięć milionów (Kim i in., 2011; ADDMS, 2012; Elsabbagh i in., 2012; Saemundsen i in., 2013). Osoby w spektrum autyzmu, niezależnie od ich potrzeb w zakresie wsparcia, spotykają się z wysokim stopniem dyskryminacji we wszystkich aspektach swojego życia, w tym w edukacji i szkoleniu zawodowym, co znajduje odzwierciedlenie w słabych wynikach w zakresie zatrudnienia (Nicholsonová i in., 2021).

Bezrobocie wśród osób w spektrum autyzmu jest nieproporcjonalnie wysokie (Riedel i in., 2015). Wskaźnik zatrudnienia tych osób w UE wynosi poniżej 10 proc. (Branger, 2019), czyli znacznie poniżej poziomu 47 proc. w przypadku osób niepełnosprawnych i 72 proc. w przypadku osób pełnosprawnych. W Polsce nie przekracza nawet jednego procenta (NIK, 2019). Zaledwie 4 proc. dorosłych osób autystycznych stwierdziło, że pracownicy wspierający osoby poszukujące pracy mają dobre rozeznanie na temat autyzmu (Branger, 2019). W dodatku osoby te są często niepełnozatrudnione, (Nicholsonová i in., 2021).

Koszty dyskryminacji osób w spektrum autyzmu są niebagatelne. W 2015 r. autyzm kosztował Amerykanów 268 mld USD – okolo 1,5 procent PKB (Leigh, Du, 2015). Do 2025 r. kwota ta może wzrosnąć nawet do 461 mld USD. Większość, bo aż 75 proc. łącznych kosztów w USA, dotyczy usług dla dorosłych w porównaniu do wydatków dla dzieci, które stanowią zaledwie jedną czwartą (Autism Society, 2015).

Liczba osób autystycznych na świecie zwiększa się w bardzo szybkim tempie. W latach 80. występowanie spektrum autyzmu diagnozowano u jednego dziecka na 2 tys. (0,05 proc.),

obecnie ogólnoswiatowe statystyki wskazują, że może ono występować u jednego dziecka na 100 (1 proc.). W Polsce liczba uczniów, u których rozpoznano autyzm corocznie zwiększa się o ok. 20 proc. (NIK, 2019). Prognozy wskazują, że tak dynamicznie rosnąca diagnostyka będzie coraz intensywniej obciążać na sektor finansów publicznych.

Potrzeba aktywizacji osób autystycznych.

Kontrola Najwyższej Izby Kontroli wykazała, że osoby dorosłe, które zakończyły etap edukacji, nie mają zagwarantowanej kontynuacji wsparcia i pełnego dostępu do skutecznej rehabilitacji zawodowej i społecznej, umożliwiającej przygotowanie ich do pracy i samodzielnego życia. Może to prowadzić do wykluczenia społecznego dorosłych osób w spektrum autyzmu. Potwierdzają to sondaże. Spośród dorosłych osób autystycznych blisko co druga twierdzi, że potrzebuje wsparcia w zakresie zatrudnienia, ale tylko 12 proc. z nich je otrzymuje (Branger, 2019).

Cel i układ raportu. Powyższe dane i fakty potwierdzają oraz wzmacniają celowość przygotowania niniejszego raportu, w którym podjęto próbę kwantyfikacji wpływu ekonomicznego, jaki na polską gospodarkę wywarłaby aktywizacja osób autystycznych w Polsce – wyniki kalkulacji znajdują się w rozdziale 2. Poprzedza go część nakreślająca problematykę diagnostyki i częstości występowania spektrum autyzmu w populacji, świadomości polskiego społeczeństwa oraz opis sytuacji osób autystycznych na rynku pracy. Raport zamyka rozdział 3, w którym poza rekomendacjami oraz dobrymi praktykami z Europy przedstawiono – w formie praktycznego poradnika dla pracodawców – mocne strony osób w spektrum autyzmu jako potencjalnych pracowników i pracowników.

Rozdział 1

Co to jest autyzm i jak o nim mówić?

Spektrum zaburzeń autystycznych (*autism spectrum disorder*, ASD) to zróżnicowana grupa schorzeń (WHO, 2021), trwająca przez całe życie. Główne trudności dotyczą komunikacji społecznej, interakcji społecznej i wyobraźni społecznej (Wing, Gould, 1979). Ponadto wiele osób autystycznych ma problemy sensoryczne oraz niezwykle restrykcyjne i powtarzające się zachowania i zainteresowania (Higgins, 2009). Podczas gdy podstawowe deficyty są obecne przez całe życie, ekspresja tych trudności zmienia

się wraz z wiekiem i obecnością innych zaburzeń lub pod wpływem wydarzeń życiowych (National Disability Authority, 2017).

Autyzm to spektrum, co oznacza, że podczas gdy niektóre osoby mogą prowadzić względnie niezależne życie, inne będą wymagały znacznego wsparcia. Chociaż niektóre osoby autystyczne mają towarzyszące zaburzenia uczenia się, potrzeby osób w spektrum autyzmu są często bardzo różne od potrzeb osób z zaburzeniami uczenia się lub chorobami psychicznymi (Higgins, 2009).



komunikacja społeczna (np. problemy z używaniem i rozumieniem języka werbalnego i niewerbalnego, takiego jak gesty, mimika twarzy i ton głosu),



interakcje społeczne (np. trudności z rozpoznawaniem i rozumieniem uczuć innych osób oraz radzeniem sobie z własnymi),



wyobraźnia społeczna (np. problemy z rozumieniem i przewidywaniem intencji i zachowań innych ludzi oraz radzeniem sobie w nowych lub nieznanym sytuacjach).

Szczególnym wyzwaniem dla dorosłych osób w spektrum autyzmu jest niewidoczność autyzmu jako niepełnosprawności. Wiele osób autystycznych nie ma widocznych fizycznych oznak spektrum i dlatego czasami uważa się, że wchodzi w interakcje w sposób, który

może być uznany za niezrozumiały dla otoczenia. Co ciekawe, niektóre miejsca (np. Massachusetts w USA) proponują, aby nie stosować już wymogu kwalifikowalności opartego na IQ dla usług dziennych dla dorosłych osób autystycznych. Zamiast tego rekomendują używanie standardowej

Definicja medyczna autyzmu – spektrum autyzmu to niepełnosprawność rozwojowa charakteryzująca się uporczywymi zaburzeniami interakcji społecznych oraz obecnością ograniczonych, powtarzających się wzorców zachowań i odrębnych zainteresowań lub czynności (American Psychiatric Association, 2013).

definicji niepełnosprawności rozwojowej, która uwzględniła szereg ograniczeń w adaptacyjnych umiejętnościach funkcjonowania (L'Italien i in., 2013).

Ostatnie publiczne dyskusje sugerują, że istnieje wiele nieporozumień dotyczących sposobu, w jaki autyzm jest i powinien być opisywany (Kenny i in., 2016). Wyniki brytyjskiego badania wyraźnie dowodzą, że ludzie używają wielu terminów do opisanego autyzmu. Najbardziej popularnymi terminami są „autyzm” i „spektrum autyzmu”, a w mniejszym stopniu „zaburzenie ze spektrum autyzmu” – istnieje tu konsensus między grupami społecznymi. Grupy nie zgadzały się jednak na używanie kilku terminów. Termin „autystyczny” został zaakceptowany przez duży odsetek dorosłych osób w spektrum autyzmu, członków rodzin i przyjaciół, ale przez znacznie mniejszą liczbę specjalistów; „osoba z autyzmem” została zaakceptowana przez prawie połowę specjalistów, ale przez mniejszą liczbę dorosłych osób w spektrum autyzmu i rodziców. Jakościowa analiza pytania otwartego ujawniła przyczyny leżące u podstaw preferencji respondentów. Wyniki te pozwalają stwierdzić, że **nie ma jednego sposobu opisywania autyzmu**, który byłby powszechnie akceptowany i preferowany przez brytyjską społeczność autystyczną oraz, że niektóre nieporozumienia wydają się być głęboko zakorzenione (Kenny i in., 2016). Należy jednak zwrócić uwagę, że używanie terminów medycznych, gdy nie jest to uzasadnione szczególnym kontekstem medycznym („szczególnym”, nie „każdym”), jest przez wiele osób odbierane jako stygmatyzujące (American Psychological Association, 2021; Fundacja JiM,

2021). W ostatnich latach w pracach naukowych coraz częściej używa się alternatywnych określeń, takich jak „stany ze spektrum autyzmu” (*autism spectrum conditions*) lub „rozwój w spektrum autyzmu” (*development on the autism spectrum*), które nie są stygmatyzujące. Można oczekiwać, że w przyszłości będą one rozpowszechniać się (Fundacja JiM, 2021).

„Autyzm jest kategorią pod wieloma względami graniczną, nieostrą i niejasną, efemeryczną i zmienną, i przez to stale odstawiającą swoją arbitralność i bardziej społeczną niż biologiczną konstrukcję. Krytyczne studia o autyzmie są opowieścią o procesie jego stwarzania, a zarazem symbolicznego osławiania i faktycznego podporządkowywania konkretnych ludzi, którym autyzm przypisywano. Tym, co zdaje się łączyć rozbieżne reprezentacje autyzmu jako choroby, zaburzenia neurorozwojowego czy niepełnosprawności jest podstawowe założenie, że autyzm jest czymś niepożądanym i gorszym niż nie-autyzm, przez który identyfikujemy «normę». To zaś założenie jest zasadniczo podważane przez studia o niepełnosprawności, które ujawniają «niepełnosprawność» jako najbardziej być może przezroczystą społecznie kategorię, za pomocą której dokonuje się wykluczenia określonych mniejszości. Odstąpienie społecznych procesów dotyczących definiowania, diagnozowania, wspierania lub leczenia, edukowania, badania, reprezentowania i włączania bądź wykluczenia osób autystycznych jest zaś warunkiem koniecznym do refleksji, czemu służą, a czemu powinny służyć te procesy. Studia o autyzmie zdają się więc potrzebne do stworzenia świadomej polityki dotyczącej autyzmu, która

– wobec wyzwań bioetycznych naszych czasów – zdaje się coraz bardziej potrzebna” (Płatos, 2018). **Biorąc powyższe pod uwagę warto spojrzeć na kwestie definiowania spektrum**

autyzmu także z punktu widzenia społecznego i definicji społecznej, która funkcjonuje obok definicji medycznej, a która zarazem nie jest tak inkluzywna. Brzmi ona następująco:

Definicja społeczna autyzmu – odmienny od typowego sposób rozwoju człowieka, objawiający się różnicami w sposobie komunikacji, nawiązywania relacji, wyrażania emocji, uczenia się oraz różnorodnym schematem zachowań. Każda osoba autystyczna jest indywidualnością, a wymienione wcześniej cechy mogą występować w różnym natężeniu. Autyzm dotyczy wielu obszarów funkcjonowania i sprawia, że osoby autystyczne rozwijają się inaczej. Spektrum nie jest liniowe, a to jakiego wsparcia dana osoba potrzebuje, często zmienia się z dnia na dzień¹.

Diagnostyka i częstość występowania

Diagnostyka

Zwykle spektrum autyzmu diagnozuje się u dzieci w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym. Zdarza się jednak tak, że objawy autyzmu manifestują się dość słabo i taka osoba do wieku dorosłego żyje np. z zespołem Aspergera (ZA), diagnozując się bardzo późno albo wcale. Według danych szacunkowych, **ponad 1/3 dorosłych z diagnozą ZA nigdy nie została zdiagnozowana**. Brak diagnozy i zrozumienia siebie sprawia, że dorosłe osoby autystyczne mają wiele problemów w życiu społecznym, rodzinnym i zawodowym, a bez diagnozy bardzo trudno jest im uzyskać potrzebne wsparcie (Nowak, 2021). Chociaż dostęp do usług wsparcia powinien być oparty na potrzebach, a nie w zależności od diagnozy, w praktyce często tak nie jest (Higgins, 2009). Posiadanie formalnej diagnozy może również pomóc ludziom w zrozumieniu własnych trudności i określeniu obszarów, w których potrzebują wsparcia. Wobec

braku skutecznych lokalnych ścieżek diagnostycznych, wiele osób jest zmuszonych do podróżowania na duże odległości i często płacenia znacznych sum za diagnozę. Oferta diagnostyczna musi ulec znacznej poprawie, aby ludzie mieli dostęp do potrzebnego im wsparcia. Lekarze pierwszego kontaktu potrzebują lepszego zrozumienia autyzmu, aby badać ludzi pod kątem spektrum i wiedzieć, kiedy pacjenta należy skierować do specjalisty w celu postawienia diagnozy.

Ponieważ spektrum autyzmu jest złożone, do jego rozpoznania wymagane są specjalistyczne usługi diagnostyczne. Lokalne zespoły diagnostyczne potrzebują specjalistycznego szkolenia w zakresie stosowania narzędzi diagnostycznych, takich jak DISCO (Diagnostic Interview for Social and Communication Disorders), ADOS (Autism Diagnostic Observation Schedule) lub ADI-R (Autism Diagnostic Interview – Revised).

¹ Definicja została opracowana przez lekarzy, terapeutów i innych specjalistów Fundacji JIM, a także skonsultowana z samorzecznikami i rodzicami osób w spektrum autyzmu.

Częstość występowania

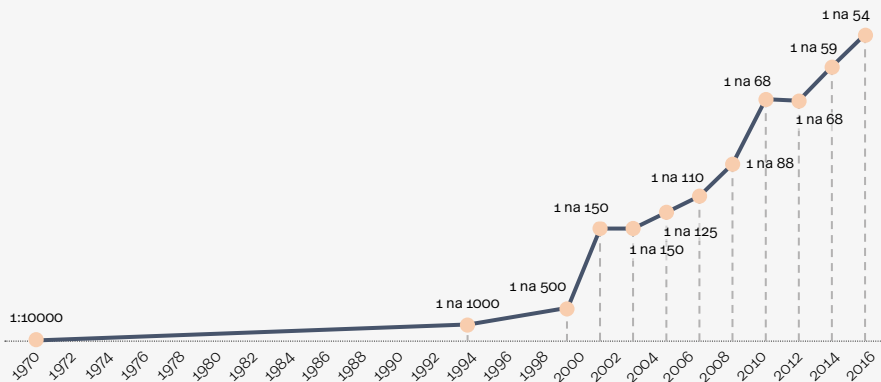
Około 1 proc. światowej populacji jest w spektrum autyzmu (Charman i in., 2017; Loomes, Hull and Mandy, 2017; van Kessel i in., 2020). Szacuje się, że takich osób w Europie żyje pięć milionów (Kim i in., 2011; ADDMS, 2012; Elsabbagh i in., 2012; Saemundsen i in., 2013). **Osoby w spektrum autyzmu, niezależnie od ich potrzeb w zakresie wsparcia, spotykają się z wysokim stopniem dyskryminacji we wszystkich aspektach swojego życia, w tym w edukacji i szkoleniu zawodowym, co znajduje odzwierciedlenie w słabych wynikach w zakresie zatrudnienia** (Nicholsonová i in., 2021). Liczba osób autystycznych na świecie zwiększa się w bardzo

1

PROC. taki odsetek światowej populacji jest w spektrum autyzmu

szybkim tempie. W latach 80., występowanie autyzmu diagnozowano u jednego dziecka na 2 tys. (0,05 proc.), obecnie ogólnoswiatowe statystyki wskazują, że może ono występować u jednego dziecka na 100 (1 proc.). Statystyki Amerykańskiego Centrum Kontroli i Prewencji Chorób za 2016 r. dowodzą, że w USA u jednego dziecka na 54 zdiagnozowano spektrum autyzmu (CDC, 2020).

➤ Wykres 1. Wzrost występowania spektrum autyzmu w USA w latach 1970-2016



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: CDC (2020).

Nie ma dokładnych informacji na temat autyzmu w Polsce. Wyraźnie zaznacza się jednak coroczny wzrost liczby osób, u których zdiagnozowano autyzm lub ZA. W Systemie Informacji Oświatowej (SIO) gromadzone są informacje dotyczące „uczniów z autyzmem

lub zespołem Aspergera” (w ujęciu medycznym należą one do grupy „całościowych zaburzeń rozwojowych”). System EKSMOoN pozwala na uzyskanie informacji o liczbie osób, którym po 2010 r. wydano orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności² z symbolem

² Dzieciom i młodzieży do 16. roku życia wydawane są orzeczenia o niepełnosprawności, osobom powyżej tego wieku – orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

niepełnosprawności 12-C (całościowe zaburzenia rozwojowe). W systemie EKSMOoN zaewidencjonowano 212 234 osoby niepełnosprawne, które nie ukończyły 16. roku życia. Całościowe zaburzenia rozwojowe wskazano jako jedną z przyczyn niepełnosprawności u co piątej osoby (44 302) – bądź w orzeczeniu z niepełnosprawnościami, bądź w wyroku sądu³. Zgodnie z EKSMOoN w 2019 r. orzeczenie o stopniu niepełnosprawności miało 2 500 874 osób powyżej 16. roku życia. Spośród nich, co najmniej jedną przyczynę niepełnosprawności, oznaczoną symbolem 12-C wskazano u 10 711 osób (0,4 proc. ogółu) (NIK, 2019).

Tradycyjna, opracowana przez WHO definicja niepełnosprawności, skupia się na ograniczeniach lub braku zdolności do wykonywania czynności w sposób lub w zakresie uznawanym za normalny przez człowieka, wynikających z uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu (Wilmonska, 1997). Z tego powodu **najczęściej autyzm opisuje się przez poziom funkcjonowania w ujęciu negatywnym**. W grupie osób niepełnosprawnych z całościowymi zaburzeniami

rozwojowymi występuje duża różnorodność w zakresie głębokości dysfunkcji, stopnia nasilenia i rodzaju występujących problemów (Pisula, 2018). Autyzm od lat jest uznawany za jedno z najcięższych zaburzeń rozwojowych. U dzieci z niepełnosprawnością intelektualną dodatkowo diagnozowano autyzm, co wpływało na odbiór osób autystycznych. Dotyczy to – według różnych badań – od 50 proc. do 75 proc. tych dzieci⁴. Zespół Aspergera charakteryzuje się tymi samymi, co autyzm dysfunkcjami, ale osoby z tą niepełnosprawnością pozostają najczęściej w normie intelektualnej. Można wyróżnić wśród nich grupę przejawiającą specjalne zdolności (ok. 10 proc. populacji osób z diagnozą ZA) (Attwood, Sawicka-Chrapkiewicz, 2013). W innych krajach trendy te kształtują się odmiennie. Przykładem może być Wielka Brytania, gdzie te proporcje są odwrócone. Dlatego **wią-zanie autyzmu z niepełnosprawnością intelektualną i uznawanie go w każdym przypadku jako zaburzenie (*disorder*) spotyka się często z krytyką, w szczególności ze strony samorządników** (Kenny i in., 2016).

Świadomość polskiego społeczeństwa

Pojęcie „autyzm” jest znane zdecydowanej większości mieszkańców Polski. Mimo tego ponad połowa uznała, że sprecyzowanie, czym rzeczywiście jest autyzm, mogłoby przysporzyć im wiele trudności. Przyczyn tej prawidłowości można częściowo upatrywać w rzadkich lub powierzchownych kontaktach z osobami autystycznymi, których sylwetki znane są respondentom przede wszystkim z fikcyjnych

opowieści, zaczerpniętych z filmów i seriali, nie zaś z prawdziwego, głębokiego kontaktu (Fundacja JiM, 2018). Pojęcie autyzmu utrwaliło się w świadomości społecznej – jego znajomość deklarują obecnie niemal wszyscy dorośli Polacy. Spośród osób, które miały kontakt z pojęciem autyzmu, większość ma ogólną orientację w kwestii tego, czym jest autyzm i jakie cechy lub zachowania wyróżniają osoby autystyczne.

³ Ustalenie niepełnosprawności lub stopnia niepełnosprawności wyrokiem sądu pracy i ubezpieczeń społecznych wydany w postępowaniu odwoławczym od orzeczenia wydanego przez wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności.

⁴ Różnice są spowodowane trudnościami w diagnozowaniu poziomu inteligencji osoby autystycznej, co wynika z zaburzeń związanych z uwagą, spostrzeganiem i odbiorem nowych sytuacji.

Wyższa niż przeciętnie samoocena cechuje w tym zakresie osoby dobrze sytuowane i legitymujące się co najmniej średnim wykształce-

niem; wiedzę na temat autyzmu nieco częściej deklarują kobiety niż mężczyźni (CBOS, 2021).

Wykres 2. Czy wie Pan(i) czym jest autyzm? (w proc.)

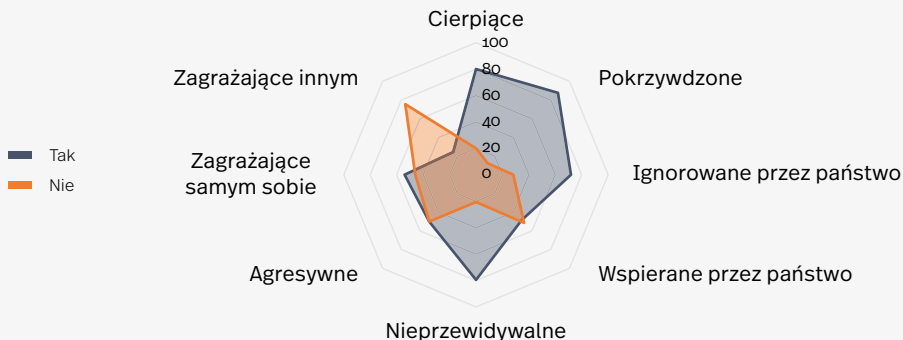


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: CBOS (2021).

Wiedza Polaków na temat autyzmu jest bardzo niewielka, z czego zdają sobie sprawę. Autyzm jawi im się jako zjawisko dużo radsze, niż rzeczywistość ma to miejsce. Osoby autystyczne są zaś zbyt często łączone przez Polaków z nadzwyczajnymi, wybitnymi zdolnościami w bardzo wąskiej dziedzinie (tzw. zespołem sawanta) (Fundacja JiM, 2018). Jednocześnie

autyzm jest postrzegany przez Polaków jako zjawisko, które stawia osoby autystyczne w sytuacji niekorzystnej – związanej z cierpieniem i ignorancją ze strony państwa. Większość Polaków dostrzega również ciężką sytuację rodzin, na których barkach spoczywa opieka nad osobami autystycznymi (Fundacja JiM, 2018).

Wykres 3. Na ile poniższe cechy pasują do osób autystycznych? (w proc.)

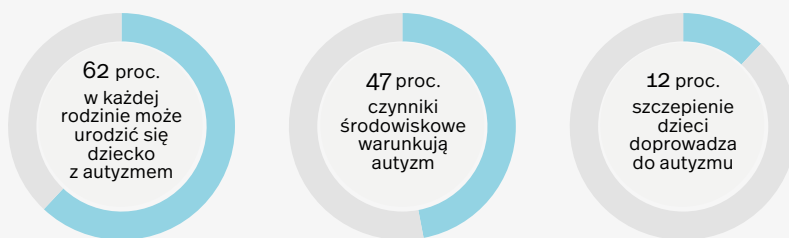


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: Fundacja JiM (2018).

U większości badanych autyzm budzi skojarzenia związane z cechami ograniczającymi w pełni sprawne funkcjonowanie w sferze komunikacyjnej, społecznej i behawioralnej. Jednak żaden ze społecznych modeli postrzegania autyzmu i osób w spektrum nie jest pozbawiony błędów poznawczych. Powszechnej znajomości pojęcia wciąż towarzyszą mity i stereotypy na temat cech autyzmu i osób autystycznych (CBOS, 2021). Mimo tego powszechniejsze od stereotypów na temat przyczyn – nadal co ósmy mieszkaniec Polski nie zaprzecza teoriom propagującym myślenie spiskowe, jakoby autyzm był wynikiem szczepień – jest przekonanie, że dziecko w spektrum autyzmu może urodzić się

w każdej rodzinie. Jednocześnie sporo osób ma również problem z odrzuceniem myślenia o autyzmie w kategoriach zaraźliwej choroby (co 14. badany) lub konsekwencji złego wychowania (co 10. badany). U podstaw tego typu myślenia leży zapewne chaos informacyjny dotyczący podłoża autyzmu – wszechobecny zwłaszcza w internecie (Fundacja JiM, 2018). Pewne niespójności w opiniach badanych na temat dzieci i dorosłych w spektrum autyzmu, jak również deklarowane wprost zainteresowanie dorosłymi osobami autystycznymi, wskazują na potrzebę większej popularyzacji wiedzy na temat dorosłych osób w spektrum, w tym samego ich istnienia (CBOS, 2021).

▼ Wykres 4. Przyczyny autyzmu według opinii badanych

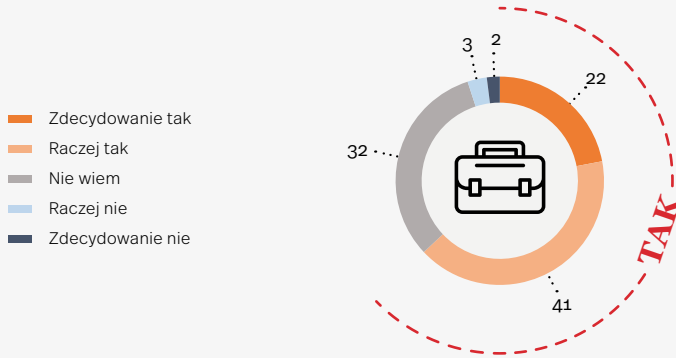


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: Fundacja JiM (2018).

Prawa do zawierania małżeństw i posiadania dzieci przez osoby autystyczne budzą spore kontrowersje wśród Polaków. Ponad połowa nie jest również pewna czy zaakceptowałaby małżeństwo członka swojej rodziny z osobą w spektrum. Z drugiej strony większość Polaków nie miałaby problemu z zaakceptowaniem osoby autystycznej jako sąsiada, współpracownika lub współtowarzysza zabaw własnego dziecka. Polacy sądzą również, że osobom w spektrum powinny przysługiwać prawa do bezpłatnej terapii, bez względu na to czy dotyczy to dorosłych,

czy dzieci. Mimo tego woleliby przyznać środki zdecydowanie częściej dzieciom niż osobom dorosłym (Fundacja JiM, 2018). Blisko 2/3 dorosłych Polaków (62 proc.) sądzi, że osoby autystyczne są w stanie pracować zawodowo (i przekonanie to wzrosło w stosunku do 2017 r. o 8 pkt. proc.). Taki sam odsetek badanych (63 proc.) deklaruje, że – będąc pracodawcą – zdecydowałby się zatrudnić w swojej firmie osoby autystyczne, jeśli spełniałyby warunki formalne w zakresie wymaganych kompetencji (CBOS, 2021).

➤ **Wykres 5.** Gdyby był(a) Pan(i) pracodawcą czy zdecydował(a)by się Pan(i) zatrudnić u siebie w firmie osobę z autyzmem, jeśli spełniałaby warunki formalne w zakresie wymaganych kompetencji?



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: Fundacja JiM (2018).

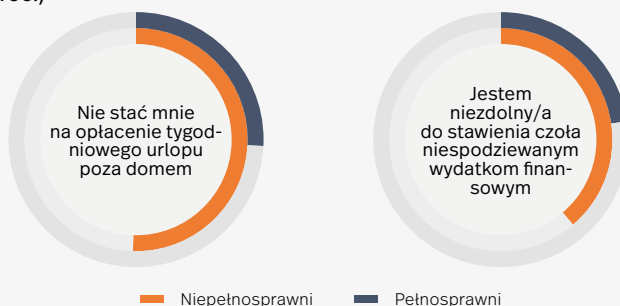
Sytuacja osób autystycznych na rynku pracy

Dla osób w spektrum autyzmu bycie pełnoprawnymi członkami naszej społeczności wiąże się m.in. z posiadaniem satysfakcjonującej pracy, za którą mogłyby otrzymywać godziwe wynagrodzenie (Fundacja JiM, 2017). Niestety ich sytuacja na rynku pracy jest bardzo zła. **Niewiele pracodawców decyduje się na zatrudnienie osób autystycznych.** Szacuje się, że w Polsce tylko około 2 proc. osób autystycznych wykonuje pracę zarobkową, ale brak jest szczegółowych danych na ten temat (Siedler, Idczak-Paceś, 2021). Dla porównania to pięciokrotnie mniej niż średnia unijna – 10 proc. (Branger, 2019) i trzynastokrotnie mniej od odsetka ogółu osób z niepełnosprawnościami w Polsce – 26,4 proc. (GUS, 2021). Jednocześnie 2/3 pracujących osób w spektrum autyzmu przyznaje, że wynagrodzenie jest niesatysfakcjonujące i nie pozwala na samodzielne utrzymanie się (Fundacja JiM, 2017). Niemal co drugiego niepełnosprawnego mieszkańca Polski (45,4 proc.) nie stać na opłacenie tygodniowego urlopu poza domem (tego samego zdania jest 25,8 proc. osób pełno-

sprawnych), a częściej niż co trzeci (38,8 proc.) uskarża się na niezdolność ponoszenia niespodziewanych wydatków finansowych (do tej opinii przyznaje się 22,7 proc. pełnosprawnych). Biorąc pod uwagę wskaźnik zatrudnienia należy się spodziewać, że odsetki te wśród osób w spektrum są jeszcze gorsze.

Konsekwencją tego stanu rzeczy jest wysokie prawdopodobieństwo zagrożenia ubóstwem, które w Polsce wśród osób niepełnosprawnych (brak danych dla osób w spektrum autyzmu) sięgnęło w 2020 r. 69,9 proc (wykres 7). To niemal dwukrotnie więcej niż wśród osób pełnosprawnych (39,8 proc.). Jednocześnie wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród osób niepełnosprawnych pracujących jest trzecim najgorszym wynikiem wśród krajów UE-27 (wykres 8). Sytuację tę pogarsza także fakt, że osoby niepełnosprawne w Polsce są 5,5-krotnie bardziej narażone na życie w gospodarstwach domowych o bardzo niskiej intensywności pracy w porównaniu do sytuacji domostw, których wszyscy członkowie są pełnosprawni (wykres 9).

Wykres 6. Problemy finansowe osób (nie)pełnosprawnych mieszkających w Polsce w 2020 r. (w proc.)



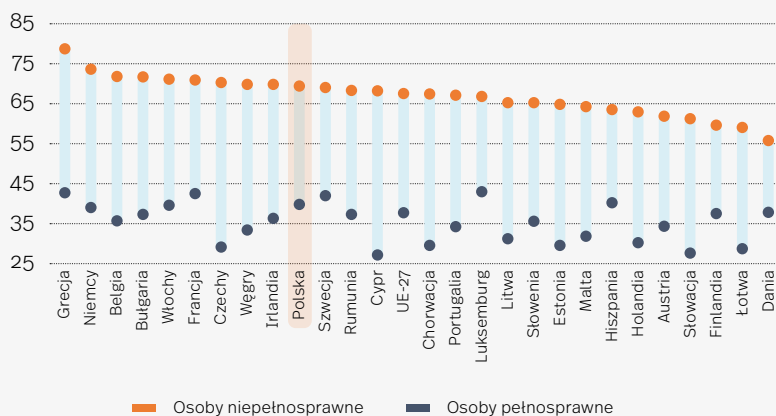
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

To czwarty najgorszy wynik w Unii Europejskiej – gorzej jest tylko w Czechach, Estonii i Holandii.

Osoby niepełnosprawne są także znacznie częściej narażone na deprivację materialną. Trzykrotnie częściej od pełnosprawnych nie mogą pozwolić sobie na zakup komputera czy spożycie co drugi dzień posiłku zawierającego mięso, rybę

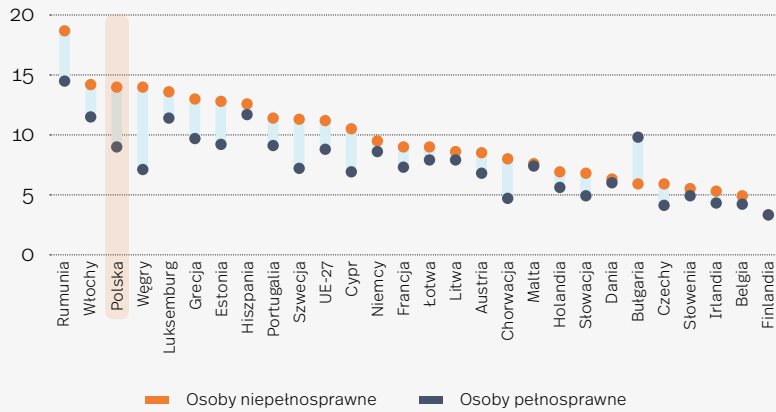
albo odpowiednik wegetariański. Dwukrotnie częściej mają problem z odpowiednim ogrzaniem mieszkania, zakupem pralki, telewizora czy naprawą przeciekającego dachu, wilgotnych ścian, podłóg lub gnijących ram okiennych. Znacznie częściej miewają zaległości w opłacie rachunków za media czy zakupy ratalne (wykres 10).

Wykres 7. Osoby zagrożone ubóstwem przed transferami socjalnymi w krajach UE-27 w 2020 r. (w proc.)



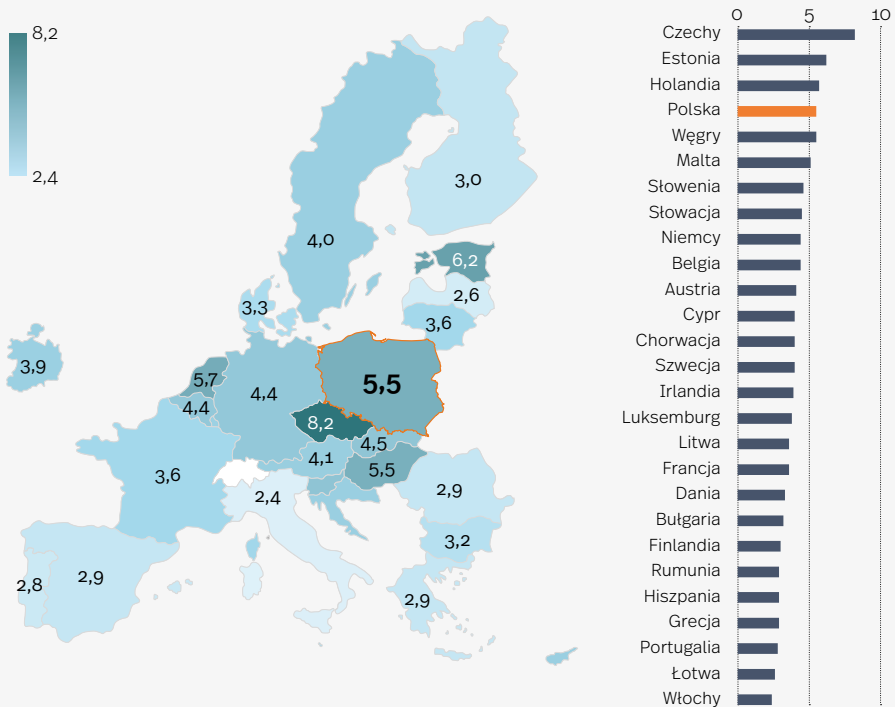
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

Wykres 8. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród osób pracujących w krajach UE-27 w 2020 r. (w proc.)



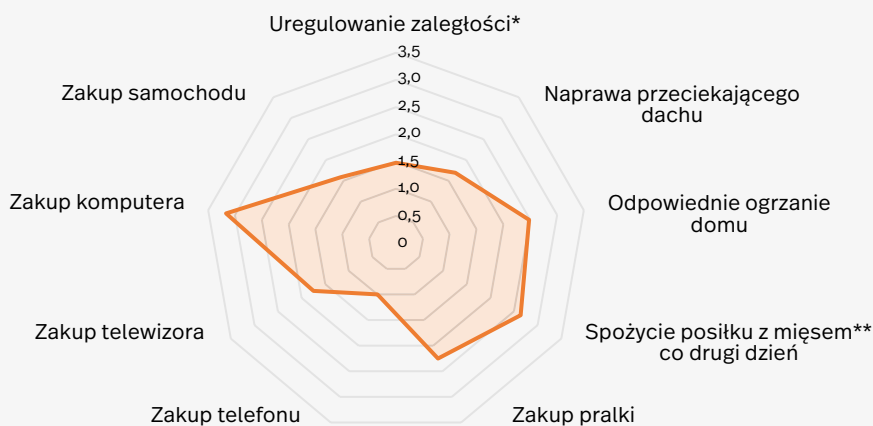
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

Wykres 9. Stosunek odsetka osób niepełnosprawnych żyjących w gospodarstwach domowych o bardzo niskiej intensywności pracy do sytuacji wśród osób pełnosprawnych w krajach UE-27 w 2020 r.



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

» Wykres 10. O ile częściej osoby z niepełnosprawnościami w Polsce mierzą się z problemami związanymi z deprivacją materialną w porównaniu z osobami pełnosprawnymi?



* hipoteka lub czynsz, rachunki za media lub zakup ratalny

** lub odpowiednika wegetariańskiego

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

Sposobem na poprawę obecnej sytuacji jest współpraca specjalistów różnych dziedzin i na wielu płaszczyznach: od polityków odpowiedzialnych za zmiany systemowe aż po przeszkolonych doradców zawodowych, terapeutów, którzy przygotowują osoby w spektrum autyzmu do podjęcia pracy, pracowników socjalnych, którzy będą potrafili mądrze doradzać i wspierać swoich podopiecznych – zarówno przy zdobywaniu pracy, jak i po jej otrzymaniu. Konieczny jest też wzrost świadomości na temat autyzmu wśród pracodawców i współpracowników (Fundacja JIM, 2017).



Rozdział 2

Metoda badawcza

Idea przyświecająca badaniu

Osoby dorosłe w spektrum autyzmu, które zakończyły etap edukacji, nie mają zagwarantowanej kontynuacji wsparcia i pełnego dostępu do skutecznej rehabilitacji zawodowej i społecznej, umożliwiającej przygotowanie ich do pracy i samodzielnego życia (NIK, 2019). Ma to bezpośrednie odzwierciedlenie w poziomie zatrudnienia, które choć w Unii Europejskiej jest wręcz marginalne (ok. 10 proc.), to w Polsce jeszcze bardziej niepokojące – aż pięciokrotnie mniej osób w spektrum autyzmu wykonuje pracę zarobkową (Siedler, Idczak-Paceś, 2021). **Przeważająca większość osób autystycznych, jeśli tylko otrzymałaby odpowiednie wsparcie systemowe, zdolna byłaby nie tylko poprawić własny**

komfort życia, ale także istotnie wpłynąć na rozwój gospodarczy kraju. W tym miejscu warto odnotować narastające wyzwanie związane z coraz większymi trudnościami pracodawców pod względem obsadzania wolnych miejsc pracy. Według danych Eurostatu (2021a) w ciągu ostatnich 10 lat poziom wakatów wzrósł w Polsce dwukrotnie. Mało tego, dynamika ostatnich 5 lat stawia nasz kraj na drugim – zaraz po Czechach – najgorszym w całej Unii Europejskiej miejscu w zakresie przyrostu nieobsadzonych miejsc pracy. Częściową odpowiedzią na ten nasilający się problem jest zagospodarowanie niewykorzystanego potencjału, w ramach którego jedną z kluczowych składowych są właśnie osoby autystyczne.

Trzy etapy analizy

Analizę wpływu wzrostu aktywności zawodowej osób autystycznych na PKB Polski oraz na sektor finansów publicznych przeprowadzono w trzech zasadniczych krokach. Pierwszy polegał na wykorzystaniu danych Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2020) na temat dynamiki częstości występowania spektrum autyzmu w Polsce w celu ustalenia liczby takich osób w wieku **18-64 lat**. Wykorzystując dodatkowo prognozy demograficzne przygotowane przez Eurostat, prognozowano przyszłą liczbę osób w spektrum autyzmu zakładając blisko 30-letni horyzont czasowy – przyjęta granica prognozy to 2050 r.

W drugim kroku pomniejszono oszacowaną populację osób autystycznych o liczbę tych, którym wydano orzeczenie lekarskie o całkowitej niezdolności o pracy na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS, 2021)⁵; w tym kroku zebrano także dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące aktywności zawodowej (założono, że odsetek osób autystycznych gotowych podjąć pracę jest tożsamy z wartością w populacji); uwzględniono średni PKB per pracujący oraz wykorzystano współczynnik korygujący. Przyjęto wartość 0,65, co odpowiada relacji krańcowej do średniej wydajności

⁵ Jednostka chorobowa, którą wzięto pod uwagę, to całościowe zaburzenia rozwojowe (12-C).

pracy przyjmowanej przez Komisję Europejską⁶ (D'Auria i in., 2010).

Iloczyn oszacowanej wartości liczby osób w spektrum autyzmu oraz pozostałych wartości umożliwił estymacje wpływu aktywności zawodowej osób autystycznych według trzech scenariuszy. Zgodnie z pierwszym założono, że

osoby autystyczne będą pracować przeciętnie 8 godzin dziennie (pełen etat), drugim – 6 godzin (trzy czwarte etatu), a trzecim – 4 godziny (pół etatu). Prezentowane kalkulacje uwzględniają zmienną wartość pieniądza w czasie, liczoną jako NPV, dyskontowaną stopą procentową 2,5 proc.

Scenariusze kalkulacji

Scenariusz 1 OPTYMISTYCZNY	Scenariusz 2 UMIARKOWANY	Scenariusz 3 PESYMISTYCZNY
osoby autystyczne będą pracować przeciętnie	osoby autystyczne będą pracować przeciętnie	osoby autystyczne będą pracować przeciętnie
8 godzin dziennie	6 godzin dziennie	4 godziny dziennie

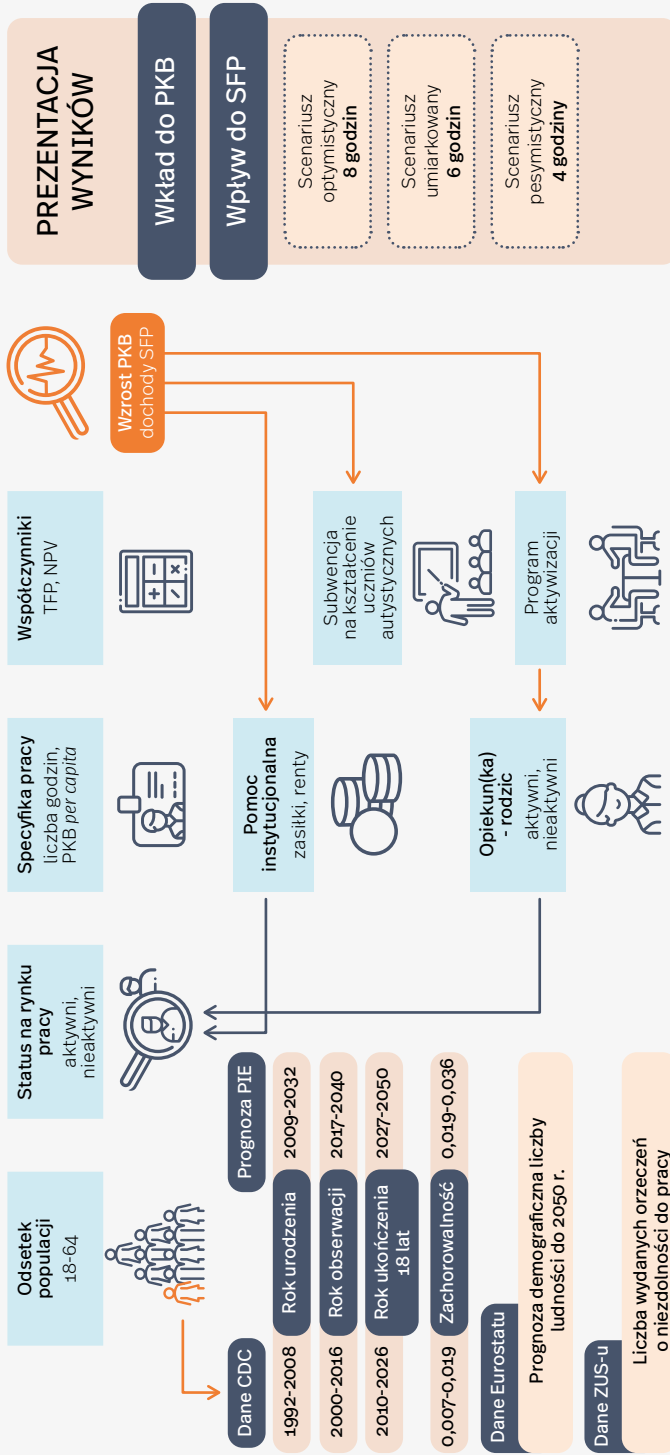
W ostatnim kroku przeprowadzono analogiczną operację jak w poprzednim, z tą różnicą, że ten polegał na estymacji wpływu jaki na PKB Polski i sektor finansów publicznych wywrze wzrost aktywizacji zawodowej opiekunów osób autystycznych. Ten aspekt aktywizacji jest istotny, ponieważ **dane Fundacji JiM dowodzą, że jedna osoba autystyczna w rodzinie najczęściej wyklucza jednego członka tej rodziny z pracy zawodowej.** W tym etapie kluczowe było ustalenie ilu jest opiekunów i jaka część z nich pracuje w niepełnym wymiarze godzin, a jaki odsetek pozostaje nieaktywny zawodowo z powodu sprawowania opieki. W tym celu wykorzystano dane GUS (2020), z których wynika, że w strukturze zasiłków pielęgnacyjnych najwyższy udział – 74,4 proc. miały zasiłki wypłacane

osobom z niepełnosprawnościami w wieku 16-74 lata. Przyjęto, że taki odsetek opiekunów nie wykonuje żadnej pracy zarobkowej, ponieważ obecnie w Polsce pobieranie świadczenia zakazuje wykonywanie jakiegokolwiek pracy. Dodatkowo wykorzystano dane Eurostatu (2021b) na temat deklarowanych powodów pracy w niepełnym wymiarze godzin przez osoby w wieku 25-49 lat – wśród nich jest również ten dotyczący opieki nad chorym lub niepełnosprawnym członkiem rodziny. Założono, że ci opiekunowie pracują na pół etatu – 16,2 proc., a przy odpowiednim programie wsparcia osób autystycznych mogliby z powodzeniem pracować w pełnym wymiarze.

Graficzne ujęcie trzech etapów analizy w uproszczeniu zaprezentowano na rysunku 1.

⁶ Wartość współczynnika korygującego odpowiada elastyczności produkcji względem czynnika pracy w funkcji Cobba-Douglasa. Komisja Europejska szacując wielkości makroekonomiczne, takie jak: wielkość produkcji potencjalnej czy luka popytowa, przyjmuje że wartość elastyczności produkcji względem czynnika pracy wynosi 0,65.

➤ Rysunek 1. Schemat oszacowania wpływu wzrostu aktywności zawodowej osób autystycznych oraz opiekunów takich osób na PKB Polski i SFP



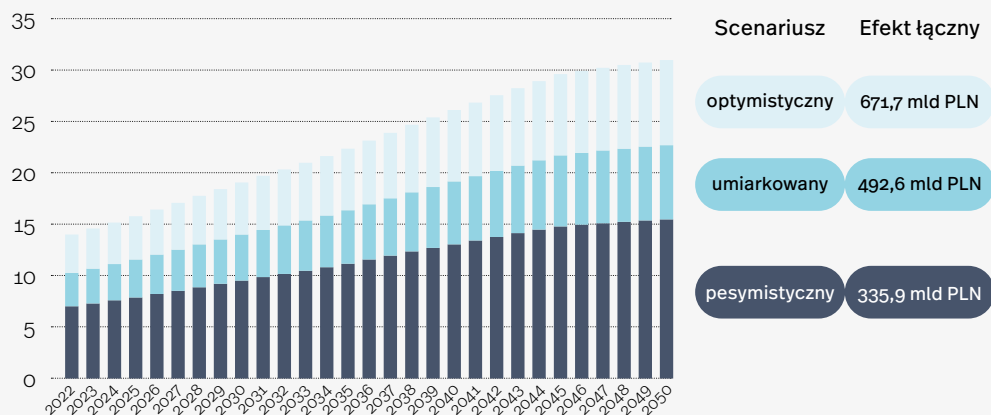
Źródło: opracowanie własne PIE.

Wyniki kalkulacji wpływu ekonomicznego aktywizacji osób autystycznych na polską gospodarkę w latach 2022-2050

Wzrost aktywności zawodowej osób autystycznych może wygenerować miliardy PLN wkładu do PKB. Według założeń scenariusza umiarkowanego aktywizacja zawodowa osób w spektrum autyzmu stanowiłaby średni roczny impuls wzrostu PKB o blisko 17 mld PLN. W latach 2022-2050 łączny wkład sięgałby 492,6 mld PLN – to więcej niż wysokość wydat-

ków publicznych w Polsce za 2020 r. Jeśli w rzeczywistości osoby autystyczne są zdolne do pełnoetatowego zatrudnienia, korzyści byłyby jeszcze większe – średnioroczny wkład sięgałby niespełna 23 mld PLN, co oznacza PKB wyższe o blisko 7,8 proc.; wpływ na polską gospodarkę do 2050 r. oznaczałby jej powiększenie o niespełna 672 mld PLN.

Wykres 11. Prognoza wpływu aktywizacji zawodowej osób autystycznych na polską gospodarkę według trzech scenariuszy w latach 2022-2050 (w mld PLN)

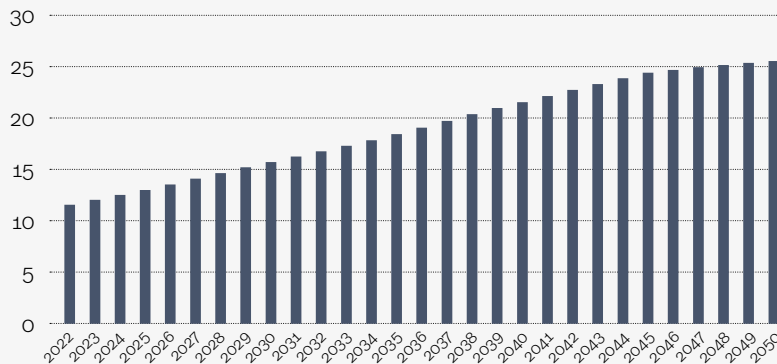


Źródło: opracowanie własne PIE.

Wzrost aktywizacji opiekunów osób autystycznych może wygenerować dodatkowy wkład do rozwoju polskiej gospodarki. Efektem pośrednim aktywizacji osób autystycznych jest potencjalny wzrost zatrudnienia opiekunów do

pełnego wymiaru czasu pracy. Zgodnie z wynikami kalkulacji należy oczekiwać wzrostu PKB o blisko 19,1 mld PLN rocznie, co w latach 2022-2050 daje niespełna 555 mld PLN dodatkowego wkładu do rozwoju gospodarczego Polski.

Wykres 12. Prognoza wpływu przejścia opiekunów osób autystycznych na pełnoetatowe zatrudnienie na polską gospodarkę w latach 2022-2050 (w mld PLN)

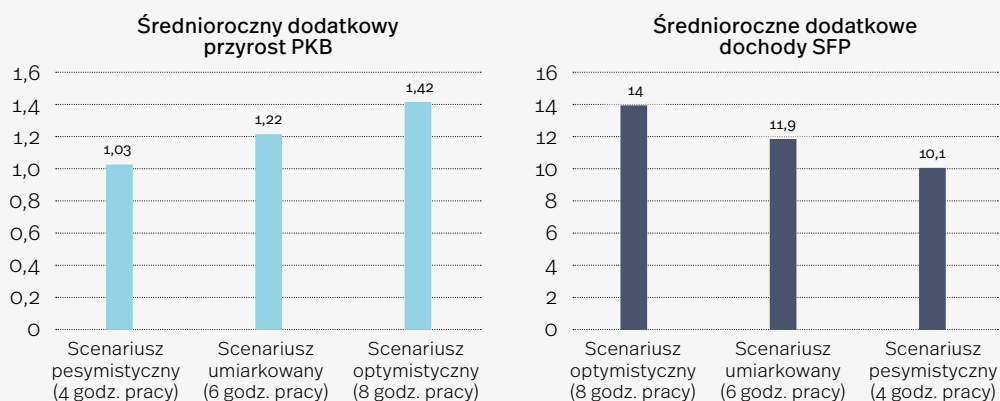


Źródło: opracowanie własne PIE.

Wzrost aktywności zawodowej osób autystycznych może być istotnym czynnikiem zwiększenia długoterminowej równowagi w finansach publicznych. Według umiarkowanego scenariusza finanse publiczne w latach 2022-2050 średniorocznie zyskałyby dodatkowe 11,9 mld PLN dochodów z podatków i składek ubezpieczeniowych. Zakładając realizację scenariusza optymistycznego, możemy przewidywać

średnioroczny wpływ do Skarbu Państwa dodatkowych 14,0 mld PLN – taka kwota pokrywałaby jedną trzecią wydatków na 500+. Równowaga fiskalna w praktyce byłaby jeszcze większa, gdyż w tej analizie nie uwzględniono ewentualnego spadku wydatków sektora finansów publicznych m.in. na część świadczeń społecznych dzięki większemu uczestnictwu osób autystycznych w rynku pracy.

Wykres 13. Średnioroczny wpływ zwiększenia aktywności zawodowej osób autystycznych na PKB (w proc.) i finanse publiczne (w mld PLN)

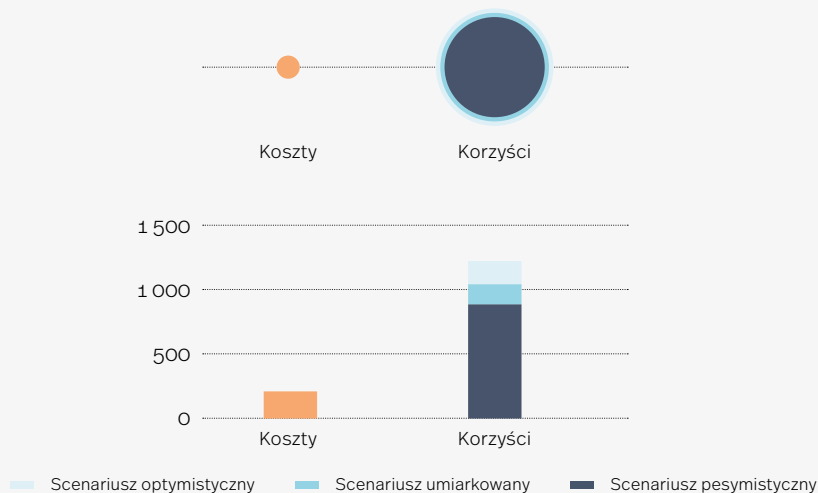


Źródło: opracowanie własne PIE.

Analiza kosztów i korzyści. Suma łącznych korzyści wynikająca bezpośrednio ze wzrostu aktywizacji osób autystycznych, a pośrednio z szerszego włączenia opiekunów takich osób do czynnego uczestnictwa w rynku pracy w latach 2022-2050, waha się od 890 mld PLN (scenariusz pesymistyczny) do ponad nawet 1,2 bln PLN (scenariusz optymistyczny). Przyjmując, że w praktyce najbardziej realistyczny byłby scenariusz umiarkowany, łączne korzyści mogą sięgnąć niespełna 1,05 bln PLN. Jednak powyższe liczby będą urealnione jedynie w przypadku poniesienia określonych wydatków związanych z pomocą osobom autystycznym we wczesnej dorosłości. Szacuje się, że profesjonalne przeszkolenie waha się od 5 do 10 tys. EUR.

Przyjmując średni koszt w wysokości 7,5 tys. EUR na każdą osobę autystyczną w Polsce, łączne wydatki w latach 2022-2050 wyniosłyby prawie 211 mld PLN. Ta niebagatelna kwota jest jednak znacznie niższa od potencjalnych korzyści jakie polska gospodarka może osiągnąć dzięki zoptymalizowanemu i powszechnemu programowi aktywizacji osób autystycznych. **Bowiem każde 100 PLN zainwestowane w taki program przynosi średnio 500 PLN przychodów.** Zatem z powodzeniem można utrzymywać, że **program aktywizacji osób autystycznych nie tylko byłby samofinansujący, ale przynosił zyski całemu społeczeństwu.** Graficzną prezentację analizy kosztów i korzyści przedstawiono na wykresie 14.

▸ Wykres 14. Analiza kosztów i korzyści wprowadzenia ogólnopolskiego programu aktywizacji osób autystycznych w latach 2022-2050 (w mld PLN)



Źródło: opracowanie własne PIE.

Rozdział 3

Osoby w spektrum autyzmu jako potencjalni pracownicy i pracownice

Osoby autystyczne w przynajmniej jednej kwestii nie różnią się od osób w pełni sprawnych oraz niepełnosprawnych fizycznie lub intelektualnie – jako potencjalni pracownicy mają zarówno swoje niewątpliwe zalety, jak i proste do zdefiniowania wady. Jednocześnie **ich specyficzne kompetencje mogą przynieść pracodawcom wiele korzyści**, natomiast zauważalne sztynności zachowania czy deficyty motywacji będą stanowić wyzwanie, któremu można jednak sprostać nie angażując nadmiernych wysiłków (Fundacja SYNAPSIS, 2012).

Charakter pracy, jaką osoby autystyczne są zdolne podjąć, zależy w dużej mierze od ich indywidualnych zdolności i zainteresowań. Można jednak u nich wyróżnić pewne wspólne – bardzo pozytywne – cechy. Chodzi zwłaszcza o **duże przywiązanie do szczegółów i drobiazgowość w działaniu oraz postępowanie zgodnie z zasadami**. Cechy te, przydatne w zajęciach wymagających dokładności i skrupulatności, koncentracja i cierpliwość czy pamięć do faktów i liczb, predysponują osoby z diagnozą zespołu Aspergera do pracy w przynajmniej kilku obszarach. Mogą się one znakomicie sprawdzić we wprowadzaniu danych (od arkuszy kalkulacyjnych po bardziej skomplikowane bazy danych), edycji tekstów (w tym wyłapywania drobnych, trudnych do zauważenia błędów), katalogowaniu czy archiwizowaniu.

Osoby autystyczne znakomicie i przez długi czas mogą wykonywać czynności rutynowe i powtarzalne, stanowiące duże obciążenie dla osób, które rutyna męczy, np. kopiowanie, skanowanie, sortowanie, rozsyłanie informacji. Lubią również zajęcia związane z liczbami i statystykami oraz zestawianiem faktów w ramach prac analitycznych. Osoby z diagnozą zespołu Aspergera mogą więc próbować swoich sił w pracach biurowych, mniej lub bardziej skomplikowanych pracach IT (od budowania baz danych po programowanie), działaniach z zakresu rachunkowości i finansów, a nawet w skomplikowanej pracy analitycznej.

Potencjalny pracodawca powinien oczywiście pamiętać o indywidualnych cechach (odmiennym charakterze cech i różnych kompetencjach) osób autystycznych oraz o tym, by powierzać im działania o jasnych procedurach postępowania i ściśle określonej strukturze. **Jasne dla pracownika w spektrum autyzmu musi być, które jego czynności będą określane jako prawidłowe, a które nie**. Warto również pamiętać, iż osoby z diagnozą zespołu Aspergera



gorzej sprawdzają się w zadaniach wymagających szybkiego podejmowania decyzji, wielozadaniowości oraz wysokich umiejętności interpersonalnych.

Wymienione powyżej wspólne cechy oraz możliwe indywidualne kompetencje i preferencje powinny dać potencjalnym pracodawcom wyobrażenie na temat specyfiki pracy i możliwości wykorzystania osoby autystycznej na rynku pracy. Obraz, którego ostateczny kształt warunkowany jest również czynnikami pozamerytorycznymi, powinien jednak być wzbogacony o opis korzyści finansowych i wizerunkowych, których osiągnięcia z tytułu zatrudnienia osób autystycznych pracodawcy są zazwyczaj nieświadomi.



Mocne strony osób autystycznych w odniesieniu do zatrudnienia

Pracownicy w spektrum autyzmu mogą być wielkim atutem dla firm. Coraz więcej firm na całym świecie przyjmuje strategie różnorodności i równości, nie tylko z powodów etycznych i prawnych, ale także ze względu na korzyści biznesowe, jakie mają one przynieść. Do najważniejszych z tych korzyści należą: lepsza rekrutacja i utrzymanie pracowników z szerszej puli wysokiej jakości pracowników, poprawa wizerunku i reputacji firmy, większa innowacyjność i większe możliwości marketingowe.

Mimo wewnętrznych trudności i barier społecznych, z jakimi borykają się osoby autystyczne, mają one wiele mocnych stron i umiejętności, które pracodawcy mogą rozwijać,

aby uczynić z nich wybitnych pracowników. Oprócz trudności w niektórych obszarach, osoby autystyczne mają również wiele do zaoferowania na rynku pracy, a niektóre cechy związane ze spektrum mogą okazać się atutem.

Przy oferowaniu wsparcia dla pokonywania trudności, ważne jest także dostrzeżenie i pełne wykorzystywanie mocnych stron. Podczas gdy każda osoba autystyczna jest wyjątkowa, wiele z nich posiada cechy oraz ponadprzeciętny poziom umiejętności w określonych obszarach, które mogą pomóc organizacji w rozwoju zatrudniającej je organizacji (Department of Work and Pensions The National Autistic Society, 2011):

Wysoki poziom koncentracji i zdolność do wyróżniania się w powtarzalnych zadaniach. Osoby autystyczne często uważają skupienie się na szczegółowej pracy za satysfakcjonujące i mają tendencję do pracy wytrwałej i bez rozpraszania się,

Szczegółowa wiedza merytoryczna, specjalistyczne umiejętności techniczne i zainteresowania. Tendencja niektórych osób autystycznych do posiadania specjalistycznych zainteresowań może prowadzić do rozwoju bardzo szczegółowej wiedzy merytorycznej w danym obszarze. Mogą one również rozwijać wysoce specjalistyczne umiejętności, zwłaszcza w dziedzinach technicznych, które bywają bardzo cenne w miejscu pracy. Ponadto mogą posiadać ponadprzeciętny poziom umiejętności systematyzacji, w tym rozumienia systemów i wzorów opartych na regułach.

Niezawodność, niski poziom absencji i lojalność. Osoby autystyczne mogą być bardzo sumienne i zaangażowane w swoją pracę, często charakteryzują się punktualnością, uczciwością i rzetelnością. Ich wskaźnik nieobecności w pracy jest często niższy niż w przypadku innych pracowników.

Doskonałe prowadzenie dokumentacji i pamięć. Osoby autystyczne mają zazwyczaj silne umiejętności zapamiętywania i tendencję do bycia utalentowanymi w prowadzeniu dokumentacji.

Retencja. Osoby autystyczne preferują rutynę, a kiedy już zadomowią się w danej pracy, często pozostają w niej znacznie dłużej niż inni.

Rzadkie umiejętności. Osoby autystyczne mogą być szczególnie przydatne w pracach, do których większość ludzi się nie nadaje, takich jak stanowiska wymagające wykonywania czynności o charakterze powtarzalnym oraz stanowiska wymagające izolacji społecznej ze względu na charakter lub lokalizację pracy.

Zaradność. Osoby autystyczne musiały również znajdować sposoby na pokonywanie wyzwań, co uczyniło je bardzo zaradnymi.

Umiejętność rozwiązywania problemów. Osoby autystyczne mają tendencję do preferowania logicznego, ustrukturyzowanego i uporządkowanego podejścia do swojej pracy, często myślą w sposób bardzo wizualny. Mogą czerpać przyjemność z rozwiązywania problemów i wносить nowe pomysły oraz świeże podejście do wykonywanej pracy.

Wsparcie w przygotowaniu do samodzielności

System wsparcia osób niepełnosprawnych, działający na podstawie *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej* został tak skonstruowany, aby jego wszystkie instrumenty były dostępne również dla osób autystycznych, a dobór rodzaju i zakresu niezbędnej pomocy dla każdej z tych osób zależał od indywidualnego rozpoznania, dokonanego w placówkach udzielających wsparcia (np. WTZ, ZAZ, ŚDS). Wyniki kontroli NIK (2019) wskazują jednak, że rozwiązania te są niewystarczające, by prowadzić skuteczne formy rehabilitacji zawodowej i społecznej, adekwatnie do deficytów i potrzeb osób autystycznych.

Mając na uwadze te uwarunkowania, NIK sygnalizuje konieczność:

- 1. Stworzenia mechanizmu gromadzenia informacji na temat liczby osób autystycznych oraz charakteru ich potrzeb.** Może to wymagać wypracowania optymalnego modelu systemu, który pozwoli uzyskać więcej informacji o osobach z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi, z uwzględnieniem danych gromadzonych w innych systemach orzeczniczych, np. w systemie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także wiedzy

jednostek samorządowych wszystkich szczebli, wynikającej z rozeznania sytuacji lokalnej osób autystycznych.

2. **Przygotowania propozycji zmian w Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej, a także w przepisach wykonawczych wydanych na jej podstawie⁷**, które pozwolą na przeznaczenie dodatkowych środków na funkcjonowanie warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej dla osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi. Środki te powinny być przeznaczone na finansowanie zatrudnienia dodatkowej kadry wspierającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej takich osób.
3. **Przygotowania propozycji rozwiązań prawnych dotyczących utworzenia – na szczeblu powiatowym – ośrodków odpowiedzialnych za poradnictwo informacyjno-prawne dla osób autystycznych oraz ich rodzin.** Ośrodki te powinny koordynować ścieżki optymalnej rehabilitacji osób niepełnosprawnych, poczynając od pierwszej diagnozy i zorganizowania wczesnego wspomaganie rozwoju dzieci do lat trzech, kształcenia specjalnego i wyboru

zawodu przez uczniów oraz rekomendowania odpowiednich form i miejsc rehabilitacji zawodowej i społecznej dla osób opuszczających system edukacji⁸.

4. **Wprowadzenia zachęt do utworzenia i funkcjonowania na terenie każdego powiatu trzech typów placówek wsparcia, tj. WTZ, ZAZ i ŚDS**, co pozwoli na poprawienie efektywności rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz uzyskanie większej drożności systemu wsparcia, przede wszystkim dla osób autystycznych.
5. **Propagowania dobrych praktyk**, np. sposobów aktywizacji zawodowej i społecznej osób autystycznych, podejmowanych przez fundacje i organizacje pozarządowe oraz odpowiedzialnych społecznie pracodawców.
6. **Tworzenia warunków do zwiększenia liczby specjalistów prowadzących rehabilitację zawodową i społeczną osób autystycznych.** Ustalania indywidualnych programów rehabilitacji osób autystycznych, także zakresu niezbędnej pomocy, wynikającej z rzeczywistej oceny funkcjonowania tych osób.

⁷ Np. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 r. w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 1605, ze zm.).

⁸ Np. na wzór ośrodków koordynacyjno-rehabilitacyjno-opiekuńczych, które zostały utworzone w ramach programu kompleksowego wsparcia dla kobiet w ciąży i rodzin, przewidzianego Ustawą z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2019 r. poz. 473, ze zm.) lub przez rozszerzenie zadań tych ośrodków.

Rekomendacje dla legislatora

Niżej przedstawiono rekomendowane narzędzia i środki, którymi państwo może zrealizować wizję przedstawioną w raporcie.



Utworzenie bazy osób w spektrum autyzmu. Dane dotyczące osób w spektrum są rozsiane po różnych systemach. Trudno ustalić, ile jest osób w spektrum w Polsce i jakiego wsparcia potrzebują. Bez informacji o osobach autystycznych, zakresie ich potrzeb, szczegółowym opisie stanu zdrowia oraz kompleksowego skonstruowania takiej bazy tworzenie rzetelnej polityki jest znacznie utrudnione. Warto nadmienić, że zobowiązanie do rozwinięcia obecnego systemu opieki i wsparcia osób w spektrum autyzmu Sejm i Senat przyjęły w formie uchwały 14 kwietnia 2021 roku⁹.



Zmiana prawna ułatwiająca rodzicom i opiekunom osób w spektrum podjęcie pracy, tj. zrezygnowanie z wykluczającego charakteru świadczenia pielęgnacyjnego, który uniemożliwia wykonywanie pracy zarobkowej.



Utworzenie regionalnych placówek wyspecjalizowanych we wsparciu prawnym, edukacyjnym, zdrowotnym etc., które miałyby za zadanie – poza innymi funkcjami – również w oparciu o informacje znajdujące się w bazie osób autystycznych, pośredniczenie i wspieranie osób w spektrum oraz ich najbliższych poszukujących zatrudnienia.



Wspieranie i promowanie programów angażujących osoby autystyczne w sektorze prywatnym, stworzenie systemów zachęt, dopłat i dofinansowań.

Dobre praktyki

Instytucjonalne

Francja. W Pôle emploi w Nouvelle-Aquitaine (Regionalny Urząd Zatrudnienia), funkcjonuje program, który oferuje dostosowane do potrzeb wsparcie przy zatrudnianiu osób autystycznych. Program ten oferuje osobie w spektrum autyzmu praktyczne wsparcie w znalezieniu zatrudnienia przez okres 12 miesięcy. Każdej osobie autystycznej przydziela się dwóch pracowników

wspierających zatrudnienie: jeden doradca ds. zatrudnienia i jeden ds. pracy socjalnej. Pierwszy z nich zajmuje się uprawnieniami do świadczeń, osobistą sytuacją zawodową, dopasowaniem do rynku pracy, skutecznym poszukiwaniem pracy, wspiera komunikację między pracodawcą a pracownikiem. Drugi pełni bardziej osobistą rolę i pomaga osobie

⁹ Uchwała Senatu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 kwietnia 2021 r. w sprawie wsparcia i wyrównania szans osób w spektrum autyzmu, Dz.U. z 2021 r. poz. 379.

autystycznej w codziennym zarządzaniu budżetem, poruszaniu się, zakwaterowaniu, sprawach rodzinnych i opiece zdrowotnej. Inicjatywa Pôle emploi ma sześć celów:

1. Stworzenie multidyscyplinarnej sieci i zgromadzenie wiedzy specjalistycznej;
2. Opracowanie dostosowanej i wyartykułowanej usługi;
3. Eksperymentowanie z konkretnymi metodami wsparcia;
4. Zniwelowanie luki między typowymi sposobami pracy osób autystycznych a neurotypowym środowiskiem pracy oraz wspólna praca nad opracowaniem rozwiązań umożliwiających wejście w świat pracy;
5. Zapewnienie informacji zwrotnej i rozsądnych dostosowań w trakcie prowadzenia inicjatywy;
6. Ewaluacja systemu przez ustanowienie wskaźników ilościowych i jakościowych.

Przy odpowiedniej formie racjonalnego usprawnienia osoby autystyczne mogą efektywnie pracować w wielu sektorach (często dobrze radzą sobie w sektorze technologicznym). Jednak nie każda osoba autystyczna jest geniuszem komputerowym. Przy odpowiednim poziomie racjonalnych usprawnień, osoby autystyczne o złożonych potrzebach i mniej złożonych potrzebach wsparcia mogą uczestniczyć, rozwijać się i funkcjonować na otwartym rynku pracy.

Wielka Brytania. Na terenie Anglii i Walii działa organizacja charytatywna Care Trade Charitable Trust. Według dostępnych statystyk każdego roku w Wielkiej Brytanii ponad 8 tys. osób autystycznych przedwcześnie kończy naukę, mniej niż 25 proc. idzie na studia, 15 proc. pracuje i zaledwie 4 proc. prowadzi samodzielne życie. Wiele z tych osób mogłoby (i chce) pracować oraz aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym. Według Care Trade praca i spełnienie

zawodowe to jedne z najistotniejszych czynników mogące odmienić życie osoby w spektrum autyzmu. Innowacyjny projekt skierowany specjalnie do osób autystycznych w wieku 18-25 lat umożliwia im odbycie licznych szkoleń, warsztatów, praktyk zawodowych i staży, które zwiększają ich szansę na zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin. Celem programu jest wspieranie trwałego zatrudnienia osób w spektrum autyzmu przez szkolenie pracodawców (podnoszenie świadomości na temat autyzmu) oraz stałe wspieranie pracowników w miejscu ich pracy. W ciągu pięciu lat prowadzenia projektu 92 proc., absolwentów szkół średnich było gotowych podjąć pracę, a 62 proc. zostało zatrudnionych na stałe w ramach umowy o pracę.

Szwecja. Jeden z największych w Szwecji ośrodków badawczych – Instytut Karolinska prowadzi internetowy projekt zapewniający psychoedukację młodzieży w spektrum autyzmu. Internetowa platforma interwencyjna skierowana do osób w spektrum autyzmu w wieku 16-25 lat, dzięki działaniom psychoedukacyjnym zwiększa samoświadomość uczestników programu, a co za tym idzie, poprawia ich samopoczucie i skraca czas oraz zwiększa efektywność leczenia depresji. Zajęcia są prowadzone przez doświadczonych specjalistów, którzy wyjaśniają osobom autystycznym zasady prawidłowych interakcji społecznych, pomagają zaakceptować diagnozę, przedstawiają strategię radzenia sobie w trudnych sytuacjach, omawiają teorię umysłu, funkcjonowanie pamięci i inteligencji oraz różnice w postrzeganiu świata. W ramach programu pilotażowego projekt ukończyło 25 uczestników (grupa kontrolna). Średni poziom satysfakcji z leczenia ocenili na 3,7 (w skali 0-5). Kolejna fala badania obejmie 200 osób w spektrum autyzmu.

Węgry. We współpracy z Hungarian Autistic Society (HAS) na terenie Węgier aktywnie działa grupa dorosłych samorzeczników, u których zdiagnozowano spektrum autyzmu. Ich głównym celem jest poprawa warunków życia

i wzmocnienie społecznej akceptacji osób autystycznych przez podnoszenie świadomości społeczeństwa. W 2015 r. zorganizowali oni cykl szkoleń dla uczniów szkół podstawowych i średnich, podczas których opowiadali o swoim codziennym życiu. Ponadto zajmują się upominaniem się o prawa osób w spektrum autyzmu – podejmują rozmowy z decydentami i instytucjami odpowiedzialnymi za politykę społeczną mające na celu poszukiwanie i wprowadzanie nowych rozwiązań systemowych, które poprawią jakość życia osób autystycznych w skali całego kraju. Samorzecznicy biorą udział w konferencjach i szkoleniach, podnoszą świadomość różnych grup społecznych, m.in. nauczycieli, lekarzy i potencjalnych pracodawców, a także pomagają zrozumieć specyfikę funkcjonowania osób autystycznych ich rodzinom oraz innym osobom ze swojego środowiska.

Austria. WORK_aut to program prowadzony przez Centrum Autyzmu z miasta Linz w Austrii zapewniający osobom w spektrum autyzmu wsparcie oraz pomoc w znalezieniu pracy. Organizacja oferuje między innymi szkolenia w zakresie kompetencji społecznych, radzenia sobie ze stresem, komunikacji międzyludzkiej, codziennego życia, przygotowania do pracy. Ponadto wspiera osoby, które podjęły już pracę oraz podnosi świadomość pracodawców w firmach i instytucjach społecznych. W projekcie wzięło udział 12 osób w wieku 15-35 lat. Oto efekty – 75 proc. uczestników projektu otrzymało asystenta, który pomaga w pierwszych krokach w pracy oraz nawiązywaniu kontaktów i komunikacji z pracodawcą i współpracownikami; 92 proc. osób uważa, że działania WORK_aut pomogły im znaleźć i utrzymać pracę; 83 proc. uczestników projektu dostrzega wyraźną poprawę swoich kompetencji społecznych.

Projekty pilotażowe

Opracowanie i pilotaż modelu szkolenia zawodowego i zatrudniania osób w spektrum w sektorze ICT

 Miejsce	 Zespół projektowy	 Beneficjenci
Bułgaria	Koordynator projektu: European Software Institute Center Eastern Europe (ESI-CEE) Partner projektu: BASSCOM (Bułgarskie Stowarzyszenie Producentów Oprogramowania)	Odbiorcy szkoleń i wsparcia: 20 osób autystycznych i ich rodziny oraz członkowie BASSCOM

Projekt ten koncentrował się na zatrudnieniu w sektorze technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT). Innowacyjną częścią projektu było przyjęcie wszystkich wnioskodawców w spektrum autyzmu, niezależnie od

poziomu ich funkcjonalności. Wcześniejsze projekty ograniczały swój zakres do „wysokofunkcjonujących” osób w spektrum, często posiadających podstawowe umiejętności i wiedzę w dziedzinie IT. Spośród 20 ewentualnych

uczestników w spektrum cztery osoby nabyły umiejętność obsługi komputera w procesie samokształcenia, pozostałe nie posiadały żadnych umiejętności ani wiedzy z zakresu ICT. Dla każdego uczestnika w spektrum autyzmu opracowano indywidualny, okresowo aktualizowany profil cech osobistych i zawodowych¹⁰. Potencjalni pracodawcy (głównie 50 firm ICT, członków BASSCOM) zostali poproszeni o wymienienie informacji, które chcieliby wiedzieć o potencjalnych pracownikach autystycznych¹¹.

ESI-CEE pracowało jednocześnie z osobami autystycznymi i ich rodzinami oraz z potencjalnymi pracodawcami. Zwracano szczególną uwagę na potrzeby informacyjne obu stron. Przygotowano prezentacje odpowiadające na pytania najczęściej zadawane przez pracodawców. Główne potrzeby informacyjne dotyczyły wpływu środowiska pracy na osobę w spektrum oraz rodzaju i wielkości niezbędnego wsparcia. Ogólna wiedza na temat autyzmu oraz streszczony profil uczestników projektu zawarty w prezentacjach okazał się skuteczny w rozwiązywaniu istniejących problemów.

Opracowano dostosowany do potrzeb program szkolenia w zakresie certyfikacji „TCard”¹² w języku bułgarskim. Interaktywne samouczki multimedialne zostały zaadaptowane i zainstalowane na komputerach w centrum szkoleniowym „Stowarzyszenia Autyzm”. Po podstawowym szkoleniu ICT 8 osób rozpoczęło praktyczne szkolenie w firmach i organizacjach, 10 osób kontynuowało indywidualne zajęcia z podstawowych umiejętności ICT.

W celu sprostania wymaganiom otwartego rynku pracy, zidentyfikowano potrzeby szkoleniowe wykraczające poza wymagania certyfikatu, takie jak języki (głównie angielski), umiejętności interpersonalne i pewna wiedza techniczna¹³.

Na podstawie tych doświadczeń opracowano metodologię zawierającą opis kolejnych kroków procesu zatrudniania osób w spektrum. Bułgarskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wykazało aktywne zainteresowanie opracowaniem odpowiednich programów wsparcia dla osób autystycznych. Zespół projektowy wspierał ministerstwo, dostarczając materiały i uczestnicząc w spotkaniach. Ponadto opracowana metodologia została z powodzeniem zastosowana i wdrożona w Kosowie, gdzie Ministerstwo Administracji Publicznej pracowało nad włączeniem osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności intelektualnej i fizycznej w działania związane ze szkoleniami i zatrudnieniem.

Po zakończeniu projektu pilotażowego, zespół projektowy i specjalistyczna Grupa Wsparcia Zatrudnienia (GWZ) kontynuowały swoją działalność na zasadzie wolontariatu, zapewniając wsparcie osobom autystycznym w zdobywaniu niezbędnych kwalifikacji ICT oraz w poszukiwaniu pracy. Również pracodawcy osób w spektrum nadal korzystają z doradztwa w codziennej pracy z młodzieżą autystyczną ze strony GWZ i psychologów Stowarzyszenia Autyzm. Partnerzy nadal poszukują wsparcia finansowego dla rozwoju modelu angażującego osoby z różnymi niepełnosprawnościami.




¹⁰ Na podstawie 60 wywiadów z 20 osobami i ich rodzinami przez okres dwóch miesięcy, przeprowadzonych przez zespół ekspertów zespół 8 psychologów i pedagogów specjalnych.

¹¹ Pytania pracodawców dotyczyły poziomu znajomości obsługi komputera przez kandydata, jego specyficznych zainteresowań, wcześniejszego doświadczenia zawodowego, wymagań w zakresie środowiska pracy, potrzeb wsparcia, ograniczeń społecznych i fizycznych, wykształcenia, stylu uczenia się i zdolności, itp. Standaryzowane metody opracowywania profili psychologicznych i społecznych nie uwzględniają tych potencjalnie wartościowych informacji.

¹² ITCard jest niezależnym, uniwersalnym certyfikatem wiedzy komputerowej podobny do ECDL. Opracowany przez European Software Institute, jest uznawany w Europie, Ameryce Łacińskiej, Azji, USA i Australii.

¹³ Specyficzne środowiska programistyczne – ERP, CMS, BISs czy Google Statistics.

ABC – praca dla osób autystycznych

 Miejsce	 Zespół projektowy	 Benefcjeni
<p>Niemcy</p>	<p>Koordynator projektu: Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH (BBWO)</p> <p>Partnerzy projektu: Netzwerk für Integrationsassistenz Brandenburg (NIAB), Lebenshilfe für Behinderte Neubrandenburg e. V. (LHNB), autWorker e. G., CJD Prignitz, profesor Matthias Dalferth</p>	<p>Młode osoby w spektrum autyzmu, które kończą lub właśnie skończyły program rehabilitacji w BBWO – 17 kobiet i mężczyzn w wieku ok. 20 lat. Często osoby te miały również trudności w uczeniu się, zaburzenia rozwojowe, nadpobudliwość psychoruchową z deficytem uwagi (ADHD)</p>

Projekt ABC koncentrował się jednocześnie na dwóch obszarach: pomocy 17 osobom autystycznym w ich integracji na głównym rynku pracy oraz zapewnieniu szkoleń i pogłębieniu świadomości interesariuszom integracji na rynku pracy (pracodawcom, usługodawcom, władzom, społeczeństwu). W pierwszym obszarze BBWO pracowało nad wprowadzeniem praktyki „zarządzania przypadkiem”, czyli podejścia dostosowanego do każdej osoby. 17 młodych osób, wspieranych przez trenerów osobistych, przeszło przez trzyetapowy plan działania, który koncentrował się na szkoleniu ich samych, jak i przyszłych pracodawców.

W fazie przygotowania kluczowym elementem było zbudowanie i wykorzystanie realistycznego profilu osobistych możliwości. Tutaj bardzo cenny okazał się specjalny portal internetowy autWorker. Ćwiczenie to miało dodatkowy walor terapeutyczny, zarówno dla młodzieży, jak i pracodawców, gdyż pozwalało przećwiczyć godzenie rzeczywistości z jej postrzeganiem przez uczestników. Przygotowano również „portfolio aplikacyjne”, które można było dostosować do każdej aplikacji.

W fazie poszukiwania pracy, uczestnicy bardzo ściśle współpracowali z personelem wspierającym (Job-Coach) w zakresie pozyski-

wania ofert pracy i przygotowywaniu rozmów kwalifikacyjnych. Rolę Job-Coacha można określić mianem „rodzica helikoptera”, który komunikuje się zarówno z kandydatem, jak i z przedsiębiorstwem docelowym, pomagając kształtować oczekiwania każdej ze stron i wyjaśniając podstawowe zasady zachowania i podstawowe kroki (takie jak dotarcie na miejsce rozmowy) w procesie. Przez swoją fizyczną obecność Job-Coach tworzy niezbędną stabilność i pewność – dla obu stron.

W fazie zatrudnienia trenerzy pozostawali blisko uczestników, pracodawcy otrzymali indywidualne konsultacje, a zatrudnionym uczestnikom przydzielono mentora-ochotnika spośród nowych kolegów. Dokonano rozsądnych dostosowań w miejscach pracy i opisach stanowisk. Miały one na celu przede wszystkim stworzenie dobrze uregulowanego i stabilnego środowiska, wolnego od zakłóceń. Odpowiedni współpracownicy zostali przeszkoleni w zakresie jasnej i bezstresowej komunikacji.

Do końca projektu pracę znalazło siedem osób – pięć w pełnym wymiarze godzin i dwie w niepełnym. Sześć kolejnych osób jest w trakcie szkolenia w miejscu pracy. Średnio w każdym przypadku było to poprzedzone prawie 50 podaniami o pracę w ciągu ponad siedmiu

miesiący. W drugim obszarze działań przeszkolono pracowników agencji zatrudnienia, dwa razy do roku organizowano warsztaty tematyczne oraz napisano podręcznik integracji osób autystycznych na rynku pracy. Inne wydarzenia podnoszące świadomość obejmowały kolację informacyjną z pracodawcami oraz imprezę zamykającą projekt. W sumie do czasu spotkania zamykającego projekt 13 z 17 osób znalazło wejście na główny rynek pracy. Wydaje się, że osoby te prawdopodobnie utrzymają, a w przypadku sześciu stażystów – poprawią swoją pozycję. Można to przypisać systematycznej i metodycznej pracy nad dopasowaniem profili miejsc pracy i kandydatów, jak również dopilnowaniu, aby pracodawcy znali specyficzne potrzeby pracowników w spektrum autyzmu w miejscu pracy przed ich zatrudnieniem. Ponadto dostępność osób wspomagających, czyli trenerów pracy i mentorów, stanowi rozsądną gwarancję trwałości zatrudnienia.

Ponieważ lider projektu – BBWO – jest organizacją o ugruntowanej pozycji w swojej dziedzinie i będzie kontynuował działalność w tym obszarze, sieci, które pomógł stworzyć, mają wpływ na trwałość zatrudnienia, aby ułatwić komunikację między agencjami pracy, przedsiębiorstwami, organizacjami

pozarządowymi i władzami, zostaną również utrzymane jako część codziennej działalności BBWO. Oczekuje się, że poszczególni przedstawiciele zainteresowanych stron będą nadal działać jako „multiplikatorzy” w swoich dziedzinach pracy. Ponadto dwóch mentorów, którzy zostali przeszkoleni w trakcie projektu, a są kolegami osób autystycznych, będzie kontynuowało pracę z osobami w spektrum autyzmu. Jest to możliwe dzięki wsparciu finansowemu, które zostało zapewnione na przyszłość. BBWO uważa system mentoringu za bardzo skuteczny i proponuje wykorzystanie go jako przykładu najlepszej praktyki, aby znaleźć więcej zainteresowanych pracodawców i współpracowników w firmach.

Opracowany podręcznik – z przewodnikami dla pracodawców, współpracowników, mentorów i pośredników pracy – nadaje się do wykorzystania jako narzędzie wspierające integrację osób autystycznych na głównym rynku pracy. Ponadto materiały szkoleniowe dla mentorów są dostępne dla zainteresowanych potencjalnych mentorów w firmach, a „portal umiejętności” zaprojektowany w celu umożliwienia uczestnikom rozpoznania ich własnych mocnych stron będzie wykorzystywany i udoskonalany przez partnera projektu, firmę AutWorker.

SWANS – Sustainable Work for Autism Networking Support

 Miejsce	 Zespół projektowy	 Beneficjenci
<p>Włochy</p>	<p>Koordynator projektu: Comunità Montana Associazione dei Comuni Trasimeno Medio - Tevere</p> <p>Partnerzy projektu: Ag.USL Umbria 1, Consorzio Auriga (IT), King' College (UK), Antwerpen Autisme Opleiding Centrum</p>	<p>27 osób w wieku 16-40 lat w spektrum autyzmu, w tym 6 kobiet.</p> <p>18 osób wzięło udział w szkoleniach dla opiekunów oraz 50 kolejnych pracowników społecznych i służby zdrowia, uczestniczyło w 3-dniowym szkoleniu dotyczącym problematyki autyzmu</p>

Projekt SWANS miał silny komponent akademicki, z brytyjskimi naukowcami dostarczającymi usystematyzowaną wiedzę i *know-how* w fazie początkowej, a także oceniającymi informacje zwrotne z praktycznego doświadczenia projektowego. Unikalną cechą w kontekście obecnych projektów pilotażowych projektu SWANS było bezpośrednie zaangażowanie lokalnych władz zdrowotnych (Ag. USL Umbria 1). Szkolenie włoskich uczestników, głównie personelu pomocniczego, opierało się na wiedzy akademickiej i doświadczeniach z podobnego przedsięwzięcia w Wielkiej Brytanii, projektu „Prospects” realizowanego w Londynie. Włosi i Włoszki, którzy mieli pracować jako opiekunowie, zostali przeszkoleni na podstawie doświadczeń akademickich i praktycznych z Wielkiej Brytanii, a także doświadczeń praktycznych partnera projektu – Antwerpen Autisme Opleiding Centrum.

Szkolenie dostarczyło wiedzy teoretycznej na temat spektrum autyzmu oraz charakterystyki osób autystycznych. Zapewniło również szczegółowy i usystematyzowany przegląd praktycznych doświadczeń z innych krajów w zakresie zatrudniania osób autystycznych na rynku pracy. Wreszcie zawierało konkretne wskazówki dotyczące zalecanego środowiska pracy dla osób autystycznych oraz porady dotyczące komunikacji. Po przeglądzie akademickim i szkoleniu personelu pomocniczego nastąpiła ocena potencjalnych rekrutowanych osób w spektrum autyzmu, które zostały zaproponowane głównie przez wydziały zdrowia psychicznego i inne wydziały kliniczne (35), przy pewnym udziale służb socjalnych i zawodowych (7) oraz rodzin lub stowarzyszeń rodzinnych (po 1). Seria testów doprowadziła do wyboru 21 mężczyzn i 6 kobiet. Większość wybranych uczestników była w wieku 19-22 lata, cztery w wieku 16-18 lat i jedna powyżej 30 lat.

Równocześnie zwrócono się do ponad 40 pracodawców z propozycją zatrudnienia osób

autystycznych w ich przedsiębiorstwach. Zawarto 27 umów na staże w 25 przedsiębiorstwach. Wśród pracodawców gotowych zaoferować pracę dziewięciu należało częściowo lub w całości do sektora publicznego (gminy, szkoły, spółdzielnie). 25 pracodawców z sektora prywatnego pochodziło z wielu różnych dziedzin, ale generalnie oferowali usługi lub towary dla ogółu społeczeństwa (hotelarstwo, handel detaliczny). Były to przeważnie firmy rodzinne zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Czas trwania staży wynosił 2-12 miesięcy, w zależności od dostępności pracodawców i osób autystycznych do odbycia stażu. Wszystkie osoby objęte stażem były wspierane przez przeszkolonego opiekuna (facylitatora), który ograniczał swoją obecność w miejscu pracy w miarę zwiększania się autonomii osób biorących udział w stażu oraz wzrostu poziomu świadomości i umiejętności w środowisku pracy. Rezultaty staży były oceniane przez trzech psychologów, którzy skupiali się zarówno na wskaźnikach efektywności osób objętych stażem, jak i na warunkach panujących w miejscu pracy. Po zakończeniu projektu, zebrane fundusze pozwoliły na kontynuację wsparcia eksperckiego dla 14 staży u 12 pracodawców.

Główny wpływ projektu w regionie Umbrii i szerzej, we Włoszech, był przede wszystkim w obszarach świadomości i zmiany postaw. Miejsca pracy dla 14 osób autystycznych, które utrzymały się po zakończeniu projektu, mogą zostać utrzymane, jeśli znajdą się środki na kontynuację wsparcia ekspertów. Należy kontynuować prace nad ustanowieniem stałych systemów i struktur, zarówno w interesie integracji na rynku pracy, jak i zaangażowania władz. Praktyczne i teoretyczne szkolenia personelu pomocniczego nadal mają trwały charakter, zwłaszcza jeśli nadal będzie on zaangażowany we wspieranie osób autystycznych w miejscach pracy. Zwiększona świadomość zainteresowanych stron, zwłaszcza władz publicznych, na zakończenie

projektu wydawała się wystarczająco wysoka, ale oczywiście będzie wymagała okresowego wzmocnienia. W tym celu przydatne będą materiały i publikacje projektu SWANS. Wyniki badań naukowych pozostają do dyspozycji społeczności badawczej i decydentów; są zatem

trwałe i nadają się do ponownego wykorzystania. Koordynator projektu widzi dla nich dobre zastosowanie w pomocy w demonstrowaniu odpowiednim władzom korzyści płynących z włączenia osób w spektrum autyzmu do głównego nurtu systemu pośrednictwa pracy.

Akceleracja zatrudnienia osób autystycznych w biznesie

 Miejsce	 Zespół projektowy	 Beneficjenci
Wybrane kraje UE	Specialist People Foundation (SPF) w kooperacji z około 30 przedsiębiorstwami, fundacjami i instytucjami edukacyjnymi działającymi w Danii, Hiszpanii, Niemczech, Polsce i Wielkiej Brytanii ⁴⁴	Osoby autystyczne, które pracują jako konsultanci dla Specialisterne i jej klientów

Fundacja Specialist People (SPF, Specialisterne) zatrudnia głównie osoby z diagnozą autyzmu. Są one zatrudniane jako konsultanci w różnych przedsiębiorstwach do pracy przy wybranych zadaniach specjalistycznych, takich jak testowanie oprogramowania, programowanie i wprowadzanie danych. Istotą modelu działania Specialisterne jest program oceny, w ramach którego kandydaci w spektrum autyzmu przechodzą przez różne ćwiczenia, zadania i sytuacje zawodowe. Ten program oceny pomaga kandydatom rozpoznać ich prawdziwą osobowość, umiejętności i potencjał. O odpowiedności programu świadczy jego pięciomiesięczny okres trwania. Specialisterne udziela licencji na swój model innym krajom, a ten

pilotażowy program miał na celu transfer wiedzy i dzielenie się ponadnarodowymi doświadczeniami z Niemcami, Hiszpanią, Wielką Brytanią i Polską, jako wstęp do rozpoczęcia działań na pełną skalę w tych czterech dużych krajach UE.

Projekt był prowadzony w kilku strumieniach roboczych, przede wszystkim rozwijając najlepsze praktyki i wzmacniając koncepcję Specialisterne w każdym ogniwie biznesowego łańcucha wartości, czyli: faza wiodąca; kontakt z klientem; identyfikacja i ustalanie zakresu; alokacja zasobów; kontraktowanie; *kick-off*; realizacja projektu lub zadania; raportowanie i dostarczanie do klienta; ocena wewnętrzna i informacja zwrotna od konsultantów; ocena i informacja zwrotna od klientów itp. Dalsze

⁴⁴ Najbardziej znanymi przedsiębiorstwami uczestniczącymi w projekcie są Deloitte, PwC, Microsoft, BMW, Siemens i Manpower. Z sektora edukacji biznesowej w projekcie Specialisterne uczestniczyły: szkoła biznesu ESADE (Hiszpania), London Business School (Wielka Brytania), podobnie jak bardziej akademickie Knowledge Centre of Autism (Dania). Wśród fundacji, organizacji *non-profit* i podmiotów publicznych znaleźli się tacy giganci jak Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. z ponad 8 tys. pracowników, National Autist Society (Wielka Brytania), fundacja Synapsis (Polska), Confederacion Autismo (Hiszpania). Partnerem w swojej kategorii była sieć Ashoka, która łączy indywidualnych przedsiębiorców społecznych na całym świecie.

strumienie pracy obejmowały przygotowanie studiów wykonalności dla krajów, w których przewidywano rozpoczęcie działalności; prowadzenie negocjacji i zawieranie umów z osobami i podmiotami w krajach docelowych; aktywowanie i utrzymywanie sieci przedsiębiorstw zarówno po stronie dostawców, jak i klientów; prowadzenie zakrojonej na szeroką skalę kampanii reklamowej i PR oraz znajdowanie możliwości pracy dla konsultantów Specialisterne w przedsiębiorstwach.

Przeгляд procesów biznesowych doprowadził do udoskonalenia narzędzi, a także do usprawnienia procesu szkolenia konsultantów. Zostało to udostępnione nowym podmiotom Specialisterne i innym przedsiębiorstwom społecznym. Trzy studia wykonalności wykazały, że warunki do wdrożenia Specialisterne w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii i Polsce są zasadniczo odpowiednie. Po zakończeniu projektu Fundacja SPF z powodzeniem rozpoczęła działalność Specialisterne w Hiszpanii, Niemczech, Polsce i Wielkiej Brytanii. Obecnie Specialisterne działa w 12 krajach na świecie, w tym w Danii, Norwegii, Islandii, Irlandii, Austrii, Szwajcarii, USA i Kanadzie. Specialisterne Polska otworzyła swoje biuro w Warszawie w październiku 2012 r. i oferuje badania osób autystycznych we współpracy z dwoma lokalnymi podmiotami (Synopsis i SOTIS) oraz usługi zatrudnienia w ramach outsourcingu procesów biznesowych (BPO). W początkowym okresie działalności 32 kandydatów zostało ocenionych, przeszkolonych i odbyło staż.

Kryzys gospodarczy wpłynął negatywnie na możliwości znalezienia pracy przez konsultantów. Szczególnie w Szkocji zatrudniono mniej osób niż zakładano – 10 pracowników na początku projektu i 5 na koniec. W Danii do istniejących 33 konsultantów dodano 6 pracowników. Łącznie oceniono i przeszkolono 59 osób w Danii i 24 w Szkocji. W okresie trwania projektu aktywnie zaangażowano ponad 50 przedstawicieli firm prywatnych, zwiększając ich świadomość i gotowość do zatrudniania konsultantów w spektrum autyzmu.

Rezultaty wydają się być trwałe, ponieważ Fundacja Specialisterne rozszerza swoją działalność. SPF w maju 2013 r. zawarła globalne partnerstwo z liderem branży oprogramowania i rozwiązań dla przedsiębiorstw, firmą SAP, a Specialisterne Deutschland ma siedzibę w Monachium i otwiera biuro w Walldorfie koło Frankfurtu, aby współpracować z SAP-em w zakresie zatrudniania osób autystycznych. Specialisterne Deutschland poszukuje dodatkowych funduszy na rozwój swojego zespołu i struktury organizacyjnej w Niemczech. Specialisterne Hiszpania została założona we współpracy z lokalnymi partnerami i inwestorami i rozpoczęła pracę z osobami autystycznymi w Barcelonie i Madrycie. W Wielkiej Brytanii Specialisterne UK działa w Glasgow, Belfaście i Londynie i poszukuje dodatkowych funduszy na rozwój działalności i rozszerzenie działalności. W każdej z lokalizacji założeniem planistycznym jest trwałe stworzenie co najmniej 50 miejsc pracy w perspektywie 3-4 lat dla osób autystycznych i z podobnymi wyzwaniami.

Komentarz Fundacji JiM



Praca osób autystycznych – z korzyścią dla wszystkich

Potencjał zawodowy osób autystycznych w Polsce pozostawał niewiadomą, aż do czasu powstania niniejszego raportu. **Osoby w spektrum i ich rodziny powtarzają od lat: „chcemy pracować, umożliwcie nam to”.** Państwo powinno stwarzać godne warunki do życia i pracy osób autystycznych. Przez niwelowanie barier mentalnych, organizacyjnych, finansowych, przez rozwinięcie obecnego systemu opieki na osobami w spektrum autyzmu, tak aby urzeczywistnić ich prawa we wszystkich obszarach życia z uwzględnieniem poziomu ich funkcjonowania. Tak aby umożliwić im godne i samodzielne funkcjonowanie w dorosłości, ze szczególnym uwzględnieniem edukacji włączającej, równych szans na rynku pracy oraz nowoczesnego systemu opieki i wsparcia.

Powyższe zobowiązanie zostało uznane w przyjętych jednogłośnie uchwałach Sejmu i Senatu RP w dniu 14 kwietnia 2021 r. Tym samym obie izby polskiego parlamentu poparły postulaty ponad 1-milionowej społeczności osób w spektrum autyzmu, ich rodzin i opiekunów dot. powstania i rozwijania strategii wspierania i wyrównania szans osób autystycznych.

Uczniowie w spektrum, przynajmniej teoretycznie (według przepisów prawa), mają dostosowaną do swoich potrzeb naukę i wychowanie w szkołach. **Jednak wraz z zakończeniem edukacji, wsparcie dla osób autystycznych maleje, a w niektórych miejscach Polski zanika całkowicie.** U wielu obserwujemy regres, który może przekreślić ich szansę na samodzielną dorosłość.

W efekcie jedynie 2 procent Polaków w spektrum podejmuje pracę zarobkową.

Dlatego potrzebne są działania długookresowe, które poprawią jakość życia osób w spektrum autyzmu. W szczególności dlatego, że **przeważająca większość osób autystycznych przy odpowiednim wsparciu systemowym, mogłaby poprawić swój komfort życia i istotnie wpłynąć na rozwój gospodarczy Polski.**

Czasami wystarczy niewielka zmiana, aby to osiągnąć. Jaka? Kilka propozycji zostało wymienionych w niniejszym raporcie.

Wsparcie już w okresie edukacji. Szkolenia i treningi nie tylko dla osób w spektrum, ale także dla pracodawców, aby poznali **możliwości jakie daje neuroróżnorodność.** **Dostosowanie procesu rekrutacji,** tak aby osoby w spektrum mogły zaprezentować swoje mocne strony. **Trener pracy, elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej** – to tylko przykłady jak można dostosować miejsce pracy dla osoby w spektrum.

Rozwiązania są i czekają na wprowadzenie. Mamy dane, wiedzę, *know-how*, potrzebne jest stworzenie warunków prawnych, otwartość ze strony pracodawców i chęć wprowadzenia zmian.

Zysk jest niebagatelny: aktywizacja zawodowa osób autystycznych to 555 mld PLN więcej PKB dla Polski, dla Polaków przez następne 30 lat. Niniejszy raport zawiera dane na poparcie tej tezy. **Osoby w spektrum chcą pracować, ich rodzice i opiekunowie też chcą być aktywni zawodowo. Warto im to umożliwić. Będzie to z korzyścią dla wszystkich.**

Tomasz Michałowicz, Prezes Fundacji JiM

Komentarz Forum Odpowiedzialnego Biznesu



Szanowni Państwo,

równość, różnorodność i włączanie (*equality, diversity, inclusion*) są przedmiotem dyskusji w przestrzeni publicznej, licznych koalicji i inicjatyw na rzecz grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy czy nieobecnych na wysokich stanowiskach. Co jeszcze ważniejsze, coraz więcej firm – także w Polsce – uznaje zarządzanie różnorodnością za temat ważny dla swoich organizacji i całego społeczeństwa. Temu podejściu sprzyjają również regulacje dotyczące czynników ESG (*environmental, social, governance*) w strategii firm, wzmacniające związek np. między możliwością pozyskania kapitału a prowadzeniem biznesu w zrównoważony sposób. Od raportów przedsiębiorstw oczekuje się nie tylko danych *stricte* finansowych, ale i wielu ujawnień pozafinansowych, z których część dotyczy płci, wieku czy niepełnosprawności pracowników. Od trzech dekad na świecie prowadzi się także badania, których celem jest pokazanie *business case*, uzasadnienia biznesowego dla uwzględniania w strategiach firm różnorodności pracownic i pracowników. W efekcie biznes coraz bardziej docenia różnorodność zespołów, a zarządzanie różnorodnością i budowanie włączającego środowiska pracy stają się – także w polskich organizacjach – nieodłącznym elementem strategii biznesowych. Coraz powszechniejsza jest też świadomość, że sama różnorodność zespołów nie wystarczy. Aby przełożyła się na lepsze zarządzanie ryzykiem, lepsze decyzje, innowacyjność, zaangażowanie czy retencję zatrudnionych i ostatecznie – lepsze wyniki finansowe, potrzebne są konkretne programy i działania. Wyrównujące szanse, umożliwiające wykorzystanie potencjału różnorodności, budowanie włączającej kultury organizacji. Realizowanych inicjatyw związanych z kwestią równości płci czy wieku jest coraz więcej, są coraz ciekawsze. Widzimy, że pracodawcy śmiało – i co istotne – dobrowolnie wychodzą poza ramy obowiązującego prawa. Przykładem jest zachęcanie mężczyzn do korzystania z dodatkowych urlopów związanych z pełnieniem ról opiekuńczych. Omówienie praktycznych realizacji założeń polityk równych szans zawierają m.in. raporty poszczególnych firm. Znajdziemy w nich konkretne dane dotyczące płci, wieku zatrudnionych czy dotyczące osób z niepełnosprawnościami.

Niestety, zwłaszcza z tym ostatnim obszarem, nawet firmy bardzo zaangażowane i zaawansowane w budowanie włączającej kultury organizacji, radzą sobie stosunkowo słabo. Rzadko kiedy, mimo strukturalnych zachęt związanych z odpisami na PFRON, poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami przekracza 1-2 proc. ogółu. W Polsce ten wskaźnik plasuje nas dużo poniżej średniej unijnej, natomiast sytuacja osób neuro różnorodnych czy neuroatypowych na rynku pracy jest jeszcze trudniejsza. Jak podali autorzy niniejszego raportu, w naszym kraju jedynie 2 proc. osób ze spektrum autyzmu jest aktywnych zawodowo. To wartość niemalże na granicy błędu statystycznego. Dla porównania, w UE ten wskaźnik jest średnio pięć razy wyższy. Co więcej, jak podają autorzy raportu, jeszcze 3-4 dekady temu spektrum autyzmu diagnozowano u około 0,05 proc. dzieci. Dziś szacuje się, że może ono występować u 1 proc. najmłodszych. Według danych NIK, liczba uczniów, u których rozpoznano autyzm lub zespół Aspergera corocznie zwiększa się w Polsce o około 20 proc.

A to oznacza, że wśród osób biernych zawodowo jest także pewna grupa osób niezdiagnozowanych. W statystykach ich nie widzimy, ale wspomniane 2 proc. może i tak być wartością zawyżoną.

Co robić? Dobra wiadomość jest taka, że pracodawcy mają już spore doświadczenie w budowaniu programów równych szans. Wielu docenia wartość i potencjał różnorodności. Strategiczne zarządzanie różnorodnością przyczynia się nie tylko do wymiernych korzyści dla pracowników i pracodawców, lepszych rezultatów biznesowych, ale i większej spójności społecznej, zysku dla gospodarki. Raport PIE dostarcza właśnie takich, konkretnych dodatkowych argumentów, tym, którzy ich szukają.

Dobrze wróży też fakt, że ponad 60 proc. Polek i Polaków uznaje, iż osoby ze spektrum autyzmu mogą pracować i zatrudniłoby je będąc pracodawcą. Konkretnie programy wspierające zatrudnienie osób neuroatypowych trafią więc na podatny grunt. Ich zadaniem będzie wzmocnienie postaw empatii, zrozumienia w zespołach pracowniczych i stworzenie mechanizmów, które ułatwią nowym zatrudnionym funkcjonowanie w miejscu pracy. Co ważne, w raporcie PIE zaprezentowano też dobre wzorce. I choć w zdecydowanej większości przypadków dotyczą małych grup – kilkunastu czy kilkudziesięciu osób – warto też sięgnąć po doświadczenia z Wielkiej Brytanii, gdzie „w ciągu pięciu lat prowadzenia projektu 92 proc. absolwentów szkół średnich było gotowych podjąć pracę, a 62 proc. zostało zatrudnionych na stałe w ramach umowy o pracę”. Inspiracje można znaleźć też np. w aktywności firmy Microsoft w USA, Fundacji Specialisterne prowadzącej działania globalne we współpracy z firmą SAP czy koncernu Procter&Gamble, który również w polskich oddziałach zatrudnia osoby neuroróżnorodne.

Publikacja, którą właśnie Państwo otrzymują, należy do nielicznych na polskim rynku wydawnictw podejmujących temat zatrudnienia osób ze spektrum autyzmu. Ukazuje temat przez pryzmat wartości, jaką jest różnorodność, a zarazem konkretnych informacji na temat mocnych stron tej grupy potencjalnych pracownic i pracowników. Przedstawione liczby i dane przemawiają do wyobraźni. Wierzę, że lektura raportu zachęci pracodawców do wzmocnienia różnorodnych zespołów, także z uwzględnieniem potrzeb, możliwości i potencjału osób ze spektrum autyzmu. To jest najbardziej realna szansa na zmianę, czego sobie i Państwu dziś życzę.

Marzena Strzelczak, Prezeska, dyrektorka generalna Forum Odpowiedzialnego Biznesu,
koordynująca Kartę Różnorodności w Polsce

Bibliografia

- ADDMS (2012), *Prevalence of autism spectrum disorders—autism and developmental disabilities monitoring network, 14 sites, United States, 2008, Morbidity and Mortality Weekly Report: Surveillance Summaries*, JSTOR.
- American Psychiatric Association (2013), *Diagnostic and statistical manual of mental disorders. 5th ed.* 5th edn., “American Psychiatric Association”, Arlington, VA.
- American Psychological Association (2021), *Inclusive language guidelines*, https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf?fbclid=IwAR03yl8IEh-pDvmkUryuFQnfpZJ_H1X4TmPjzZ6T5fktPL9r-hiIJQIKXCg [dostęp: 16.12.2021].
- Attwood, T., Sawicka-Chrapkiewicz, A. (2013), *Zespół Aspergera: kompletny przewodnik*, Harmonia Universalis, Gdańsk.
- Autism Society (2015), *Facts and Statistics*, <https://www.autism-society.org/what-is/facts-and-statistics/> [dostęp: 16.12.2021].
- Branger, A. (2019), *State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe: barriers, good practices and trends*, https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf [dostęp: 16.12.2021].
- CBOS (2021), *Spoleczny Obraz Autyzmu*, Warszawa.
- CDC (2020), *Identified Prevalence of Autism Spectrum Disorder*.
- Charman, T. i in. (2017), *The EU-AIMS Longitudinal European Autism Project (LEAP): clinical characterisation*, “Molecular Autism”, No. 8(1), doi: 10.1186/s13229-017-0145-9.
- D’Auria, F. i in. (2010), *The production function methodology for calculating potential growth rates and output gaps*, Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN).
- Department of Work and Pensions The National Autistic Society (2011), *Untapped Talent: A guide to employing people with Autism*, The National Autistic Society, London.
- Elsabbagh, M. i in. (2012), *Global prevalence of autism and other pervasive developmental disorders*, “Autism research”, Wiley Online Library, No. 5(3).
- Eurostat (2021a), *Job vacancy rate by NACE Rev. 2 activity - annual data*.
- Eurostat (2021b), *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa_epgar]* https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en [dostęp: 16.12.2021].
- Fundacja JiM (2017), *Sytuacja Młodzieży i Osób Dorosłych z Całociałowymi Zaburzeniami Rozwoju w Polsce*, Łódź.
- Fundacja JiM (2018), *Ogólnopolskie Badanie Świadomości Autyzmu*, Łódź.
- Fundacja JiM (2021), *Jak mówić o osobach w spektrum autyzmu?* <https://jim.org/wp-content/uploads/2021/06/Jak-mowic-o-osobach-w-spektrum-autyzmu.pdf> [dostęp: 16.12.2021].
- Fundacja SYNAPSIS (2012), *Niewidzialni. Osoby z autyzmem na rynku pracy w Polsce*, <https://publicystyka.ngo.pl/niewidzialni-osoby-z-autyzmem-na-ryнку-pracy-w-polsce> [dostęp: 16.12.2021].
- GUS (2020), *Świadczenia na rzecz rodziny w 2019 r.*, Warszawa.

- GUS (2021), *Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata*, Warszawa.
- Higgins, B. (2009), *Good practice in supporting adults with autism: guidance for commissioners and statutory services*.
- Kenny, L. i in. (2016), *Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community*, "Autism", Sage Publications, No. 20(4), London.
- van Kessel, R. i in. (2020), *Autism and education—Teacher policy in Europe: Policy mapping of Austria, Hungary, Slovakia and Czech Republic*, "Research in Developmental Disabilities", No. 105, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103734>.
- Kim, Y.S. i in. (2011), *Prevalence of autism spectrum disorders in a total population sample*, American Journal of Psychiatry, "Am Psychiatric Assoc", No. 168(9).
- L'Italien, B. i in. (2013), *The Massachusetts Autism Commission Report*.
- Leigh, J.P., Du, J. (2015), *Brief Report: Forecasting the Economic Burden of Autism in 2015 and 2025 in the United States*, "Journal of Autism and Developmental Disorders. United States", No. 45(12), doi: [10.1007/s10803-015-2521-7](https://doi.org/10.1007/s10803-015-2521-7).
- Loomes, R., Hull, L., Mandy, W.P.L. (2017), *What Is the Male-to-Female Ratio in Autism Spectrum Disorder? A Systematic Review and Meta-Analysis*, "Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry", No. 56(6), doi: <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2017.03.013>.
- National Disability Authority (2017), *Models of good Practice in Effectively Supporting the Needs of Adults with Autism, without a Concurrent Intellectual Disability, Living in the Community*.
- Nicholsonová, Ď.L. i in. (2021), *Question for oral answer O-000017/2021 to the Commission Rule 136*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html [dostęp: 16.12.2021].
- NIK (2019), *Wsparcie osób z autyzmem i zespołem Aspergera w przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania*. Kielce, <https://www.nik.gov.pl/plik/id,22196,vp,24863.pdf> [dostęp: 16.12.2021].
- Nowak, P. (2021), *Autyzm u dorosłych - objawy, rehabilitacja, leczenie*, <https://portal.abczdrowie.pl/autyzm-u-doroslych#> [dostęp: 16.12.2021].
- Pisula, E. (2018), *Autyzm: przyczyny, symptomy, terapia*, Wydawnictwo Harmonia, Gdańsk.
- Płatos, M. (2018), *Autyzm odcięty*, Studia de Cultura, „Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie”, No. 10(1).
- Riedel, A. i in. (2015), *Well-educated unemployed--on education, employment and comorbidities in adults with high-functioning autism spectrum disorders in Germany*, "Psychiatrische Praxis", No. 43(1).
- Saemundsen, E. i in. (2013), *Prevalence of autism spectrum disorders in an Icelandic birth cohort*, BMJ open, "British Medical Journal Publishing Group", No. 3(6).
- Siedler, A., Idczak-Paceś, E. (2021), *Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland*, "Advances in Autism", Emerald, No. 7(1), doi: [10.1108/aia-11-2019-0042](https://doi.org/10.1108/aia-11-2019-0042).
- WHO (2021), *Autism spectrum disorders*, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders> [dostęp: 16.12.2021].
- Wilmowska, A. (1997), *Niepełnosprawność*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/niepelnosprawnosc;3947453.html> [dostęp: 16.12.2021].
- Wing, L., Gould, J. (1979), *Severe impairments of social interaction and associated abnormalities in children: epidemiology and classification*, "Journal of Autism and Developmental Disorders", United States, No. 9(1), doi: [10.1007/BF01531288](https://doi.org/10.1007/BF01531288).
- ZUS (2021), *Orzecznictwo lekarskie według jednostek chorobowych i płci*, <https://psz.zus.pl/kategorie/orzecznictwo-lekarskie> [dostęp: 16.12.2021].

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, handel zagraniczny, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.