

# Člověk s autismem ve vaší firmě?

**Zaměstnávání osob s autismem nemusí cílit pouze na výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) a posilování image sociální odpovědnosti. Může být samo o sobě nástrojem rozvoje myšlení a kultury organizace vedoucí k inkluzi i inovacím zároveň.**

**P**ovězte mi něco o sobě," ptá se personalistka muže v nepadnoucím obleku v protějším křesle. „Co je něco," pomyslí si muž. „Mám mluvit o rodičích, svých zálibách, nebo podat výčet dat z životopisu? Ten má přece žena už před sebou, tak proč by se mě ptala? A jak dlouhou odpověď očekává? Ta žárovka bliká v pravidelných intervalech. To je nějaký test?" Nastává dlouhé ticho.

Pokud se v této situaci poznáváte, znamená to nutně, že máte autismus. Z diagnostického i praktického hlediska závisí poruchy autistického spektra (PAS), jak se tento soubor pervazivních

možná. K praktickým ukázkám jeho pracovního portfolia už nedojde.

## **PORUCHY AUTISTICKÉHO SPEKTRA A ZAMĚSTNANOST**

Výskyt osob s PAS v populaci (1–2 %) je výzvou nejen pro školství či sociální politiku, ale i trh práce. Dle našich údajů vyjadřuje 85 % diagnostikovaných dospělých osob s PAS chuť pracovat. Výdělečnou činnost vykazují nicméně jen 50 % osob. Klasická nezaměstnanost (evidence na ÚP) dosahuje jen trojnásobku národního průměru (8 %) a není v tomto smyslu dobrým ukazatelem.

Mimo diskusí o začlenění na trh práce

jen jednotky tisíc lidí. Diagnóza navíc automaticky nezakládá potřebu podpůrných opatření. Jen 55 % osob, které naši organizaci oslovily se žádostí o nějaký typ podpory v zaměstnání, je z pohledu zákona o zaměstnanosti osobami se zdravotním postižením (OZP), tedy s příznanou invaliditou. Velmi často se jedná o lidi s autismem bez mentálního hendikepu, tzv. Aspergerovým syndromem.

Vzdělanostní struktura lidí s Aspergerovým syndromem zhruba odpovídá struktuře běžné populace s tím rozdílem, že je mezi nimi větší náklonnost k exaktním oborům. Obtíže v zaměstnání se v 80 % případů týkají nedostatečných sociálních a komunikačních kompetencí, jejichž význam je ale z mého pohledu na mnoha pozicích značně přeceňován. Příklad může na pracovním pohovoru je modelově triviální. Výběrové řízení lze udělat formou stínování a následně praktické zkoušky. Další úpravy v pracovním procesu mohou být již méně intuitivní, na druhou stranu poměrně dobře a rychle proveditelné.

## **CO JE TŘEBA UDĚLAT, ABY TO FUNGOVALO?**

Ze strany zaměstnavatele je třeba upravit náplň práce tak, aby neobsahovala větší než nezbytnou míru komunikace, improvizace, multitaskingu, a vlastního a na okolnostech závislého rozhodování.

**Může se stát, že člověk s autismem dokončí pracovní úkol, ale už jeho dokončení nenahlásí a přechází do nečinnosti. Je zapotřebí těmto situacím předejít jasným pravidlem, jak v těchto situacích postupovat.**

neurovývojových poruch správně označuje, do velké míry na intenzitě jinak obecněji sdílených jevů. PAS postihují zejména oblast sociální komunikace a interakce. U lidí s autismem je hloubka a četnost narušení v této oblasti natolik závažná, že omezuje jejich začlenění do většinové, tzv. neurotypické, společnosti. Ve výše načrtnuté situaci si většina z nás nakonec poradí i přesto že se nám hlavou honí podobné otázky. Muž z našeho interview je už ale natolik rozhozen, že další komunikace není

se nachází skupina osob s autismem a závažnými poruchami intelektu nebo problémovým chováním (viz film Děti úplňku). Zásadní potřebou těchto osob a jejich rodin je nalezení vhodného a dostatečně stimulujícího typu pobytového zařízení. Odhlédneme-li ale od tohoto pólu autistického spektra, pak lze říci, že drtivá většina osob s PAS je schopna pracovat a žít nezávislý život uvnitř společnosti. Potvrzuje to i skutečnost, že z odhadované „autistické“ populace jsou diagnózou „opatřeny“ v ČR

Člověk s autismem obtížně vybírá z celku podstatné informace a obtížně řadí priority. Hladký průběh vyžaduje širěji popsané pracovní postupy. Může se stát, že člověk s autismem dokončí pracovní úkol, ale už jeho dokončení nenahlásí a přechází do nečinnosti. Je zapotřebí těmto situacím předejít jasným pravidlem, jak v těchto situacích postupovat. Lidé s PAS jsou v tomto ohledu spolehlivými autory (či alespoň kontrolory) manuálů pro nové zaměstnance. Připravme se na to, že naším protějškem je někdo, kdo ke komunikaci přistupuje pragmaticky, a koho pravděpodobně nepotěšíte otázkou „Tak cos dělal o víkendu?“. Zpětnou vazbu je třeba podávat jasně, bez nuancí, bez zbytečně kulantních a zahlazuujících frází. Stejně tak je třeba být připraven na upřímná a bez větších rozpaků (ale také postranních úmyslů) pronesená slova z druhé strany. Přítomnost člověka s PAS v týmu je dobrou prevencí syndromu skupinového myšlení (group-think), situací, kdy myšlení a rozhodování jedinců úmyslně konvenuje zachování shody ve skupině.

## NEURODIVERZITA

Podpora tzv. neuroatypického způsobu myšlení se ukazuje jako velmi efektivní nástroj rozvoje firemní kultury. Pionýrem v této oblasti je dánská společnost Specialisterne. V České republice v tomto směru vyniká zejména společnost SAP a její globální program Autism at Work. Na kvalifikovaných pozicích pracuje v pražském centru SAP\_Services (a v sesterské Aribě) hned 13 osob s Aspergerovým syndromem. Objevují se i další firmy, které typ myšlení spojovaný s autismem vnímají spíše jako komparativní výhodu. Jedná se o soudobý trend (zejména v IT sektoru) a vítanou nadstavbu tradičního zaměstnávání osob se zdravotním postižením cílicího na příspěvky a slevy, které za zákona zaměstnavatelům OZP na otevřeném i chráněném trhu připadají.

## VHODNÁ A NEVHODNÁ ZAMĚSTNÁNÍ

Výhodou velkých společností je pokro-



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM

### Autismu v zaměstnání prospívá inkluzivní a otevřená atmosféra.

čilá dělba práce a specializace na jednotlivé procesy, které mohou být izolovány do jednotlivých pracovních pozic či dokonce agendy celých týmů. V takovém prostředí je snazší vydělit pozici člověku s PAS. Nevýhodou těchto společností jsou velké otevřené kanceláře. Kromě IT a administrativy nacházejí lidé s PAS uplatnění v celé šíři oborů. Často se setkávám s pozicemi jako knihovník, korektor, přepisovač, pomocný pracovník v kavárně, skladník, uklízeč a distributor novin nebo letáků. Společným jmenovatelem těchto pozic je jejich rozložitelnost na víceméně jasně definovatelné procesy, které lze postupně vykonávat. Schopnost lidí s autismem vyjadřovat se jinak, než je zvykem, může být přetavena i do úspěchů v oblastech, kde bychom to možná nečekali. Mám na mysli oblast umění, literatury nebo překladu. Za nejméně vhodná lze považovat zaměstnání náročná na rychlost a flexibilní komunikaci (obchodník), krátkodobou paměť (číšník) a fyzicky náročná zaměstnání (stavebnictví). Jako ne úplně efektivní se ukazuje přítomnost lidí s PAS na vedoucích pozicích.

## POZITIVA V ZAMĚSTNÁNÍ

Zaměstnání člověka s autismem s sebou kromě výzev přináší i celou

řadu pozitiv. Míra fluktuace u zaměstnanců s PAS je dle jedné zahraniční studie o 16 % menší než u ostatních zaměstnanců. Z naší zkušenosti vyplývá, že zaměstnanci s PAS jsou odolnější vůči nástrahám stereotypní práce, upřednostňují řád a opakující se činnosti, které mohou připadat ostatním zaměstnancům nezáživné. Lidé s PAS mají v mnoha případech nadprůměrně vyvinutou dlouhodobou paměť a vykazují vysokou soustředěnost na detail (někdy na úkor kontextu).

## MŮŽE I VAŠE FIRMA

Vládne-li ve vaší firmě spíše inkluzivní a otevřená atmosféra, je možné, že zaměstnáváte člověka s autismem, a ani o tom nevíte. Aktivní úsilí o zaměstnání člověka s autismem může mít podobný průběh jako jakákoli investice. Zpočátku vyžaduje více péče a času a výsledek se nemusí dostavit hned. Z dlouhodobého hlediska můžete získat stabilního, loajálního pracovníka, upevnit obraz společensky odpovědné firmy a otevřít zároveň cestu atypickému způsobu myšlení. A to vše v jednom. X

Štěpán Hejzlar,  
vedoucí podporovaného zaměstnávání,  
Národní ústav pro autismus, z. ú.