

Zaměstnávání lidí s Aspergerovým syndromem

■ **Text: Luba Heinzlová**
Občanské sdružení 3lobit
Bratislava, Slovenská republika
heinzlova@3lobit.sk

Většina odhadů míry nezaměstnanosti lidí s Aspergerovým syndromem (AS) a vysoce funkčním autismem (VFA) se pohybuje kolem 80 procent. Proč je tomu tak u lidí s normální až nadprůměrnou inteligencí a často i dobrým vzděláním? První problém nastává již při pracovním pohovoru. Specifika lidí s poruchou autistického spektra (PAS), jako absence očního kontaktu, zvláštnosti v řeči, nervózní chování, nepochopení běžným slovním obrátům, bývají personalisty interpretována jako nedostatek předpokladů pro danou práci, nízká inteligence nebo osobnostní vada.

Ani když se člověku s AS nebo VFA nakonec přece podaří získat místo, nemá zdaleka vyhráno. Důvodem jsou kognitivní, komunikační a sociální odlišnosti pramenící z autismu. Kvůli handicapu v oblasti sociálního chování mají tito lidé obvykle potíže jednat s klienty nebo kolegy; účast na poradách a skupinových setkáních pro ně bývá neúměrně stresující. Schází jim sociální intuice, a proto neumí odhadnout přiměřené formy chování. Je pro ně těžké popovídat si s kolegy o běžných tématech, zato často a rádi dlouze mluví o svých zájmech bez ohledu na posluchače. Jejich upřímnost a přímost bývá často interpretována jako neomalenost a netaktnost, byť lidmi s autismem většinou takto vůbec není myšlena. Tyto sociální charakteristiky lidí s AS a VFA vedou k tomu, že je kolegové i zaměstnavatelé chápou jako drzé nebo divné.

Díky svému odlišnému kognitivnímu profilu mají potíže s úkoly, které lidé bez autismu bez problémů svedou, zejména když tyto úlohy vyžadují hodně samostatného rozhodování. Taky je pro ně těžké myslet flexibilně, přizpůsobit se změně nebo řešit nečekané problémy. Mají nízkou frustrační toleranci, neumí si poradit se stresem a je pro ně hodně náročné plánovat a určovat si priority. Obvykle nerozumějí zadáním, která nejsou přesně a jednoznačně nadefinována. Navíc mají často velmi citlivé smysly, a proto je pro ně velice těžké podávat adekvátní pracovní výkon v prostředí

s množstvím zvuků, ostrými světly nebo dalšími rušivými podněty. Z těchto důvodů je zaměstnavatelé vnímají jako nepřízpůsobivé, nedostatečně schopné nebo málo inteligentní.

Tohle vše mluví proti zaměstnávání lidí s AS nebo VFA. Jenže pak je tu ještě možnost pohled otočit, nesoustředit se na nedostatky, ale všimnout si pozitiv, kterých mají tito lidé také hodně. Mezi jejich silné stránky patří především výborné analytické myšlení, cit pro detail, výjimečná paměť, perfekcionismus nebo odpovědnost. Sice jim činí potíže některé úkoly, které neautistické osoby bez problémů svedou, ale na druhou stranu umí naprosto perfektně plnit přesně definované úkoly, které nevyžadují mnoho kontaktu s lidmi. Jsou velice spolehliví a úkoly odevzdávají vždy včas. Někteří mají obdivuhodné jazykové dovednosti, jiní excelují v matematice, technických či přírodních vědách, další mají výjimečné

Mezi jejich silné stránky patří především výborné analytické myšlení, cit pro detail, výjimečná paměť, perfekcionismus nebo odpovědnost.

vizuální vnímání. Změny a nepředvídatelné situace jsou pro ně problematické, ale ve strukturovaném prostředí s vysokou mírou předvídatelnosti prosperují velmi dobře a dokáží se dlouhé hodiny soustředit na velmi podobné úkoly, které by ostatní lidé dávno přestaly bavit.

V situaci, kdy je drtivá většina lidí s AS a VFA bez práce, strádají všechny zúčastněné strany: samotní lidé s autismem prožívají pocit méněcennosti až deprese z neschopnosti integrovat se na pracovní trh a scházejí jim peníze na důstojné živobytí; firmy přicházejí o zaměstnance, kteří by se díky svým kognitivním schopnostem mohli stát velice spolehlivými a pracovitými členy týmu. A jelikož má podle nejnovějších odhadů přibližně 1 ze 100 osob nějakou formu autismu, mezi které patří VFA i AS, je takhle situace i značnou ekonomickou zátěží pro stát,

který musí vynakládat spoustu prostředků na podpory v nezaměstnanosti nebo invalidní důchody. A přitom při správné míře podpory a informovanosti všech zúčastněných by se všem těmto problémům dalo předejít.

V posledních letech začaly vznikat společnosti, které se různými způsoby pokoušejí tuto situaci řešit. Průkopníkem v této oblasti je Dán Thorkil Sonne, zakladatel společensky prospěšného podniku Specialisterne, který zaměstnal lidi s AS a VFA jako externí konzultanty pro firmy z oblasti informačních technologií. Úspěch firmy Specialisterne, která má dnes franšizy v Británii, Švýcarsku, Rakousku, Norsku, USA, na Islandu a chystá se expandovat do Polska, inspiroval vznik dalších organizací. Společnosti jako například holandský Specialisterren, švýcarský Asperger Informatik, americký Semperical, belgický Passwerk, britský Autism Works, holandský Autitalent, americký Aspiritech nebo japonský Kaien spojuje kromě jejich společensky prospěšné podstaty i působení v IT sektoru. Není to vůbec náhoda, práce v této sféře vyžaduje cit pro detail, perfekcionismus, dobrou toleranci rutiny, racionalitu a analytické myšlení, schopnost dlouhodobě se soustředit na zadaný úkol. A právě tohle jsou oblasti, kde lidé s AS a VFA excelují.

První volbou mnohých z těchto organizací je umístit konkrétního zaměstnance pod dohledem supervizora nebo pracovního asistenta přímo do firmy, od které pochází zakázka. Dánský podnik Specialisterne třeba posílá přímo do firem až 70 procent svých zaměstnanců. Ti pak pracují pod dohledem supervizora, který jim pomáhá lépe zvládnout pracovní a zejména nepracovní aspekty zaměstnání (komunikace s kolegy a nadřízenými) a řeší nedorozumění, která čas od času mezi člověkem s autismem a jeho kolegy nastanou. Výhodou tohoto přístupu je možnost přímějšího kontaktu a výměny informací o úloze mezi zadavatelem zakázky a autistickým konsultantem. Ostatní zaměstnanci ve firmě se zase díky kontaktu s člověkem s AS nebo VFA mohou naučit dívat se na autismus jinými očima, bez mýtů a předsudků.

Jelikož je na mnohých zakázkách z oblasti IT, jako je testování software nebo čištění dat, možné pracovat odkudkoliv,

em a vysoce funkčním autismem ve světě

nemusí tito lidé chodit přímo do firem, které si služby objednaly. Mohou pracovat z jedné ze zmíněných organizací, které pro své zaměstnance vytvářejí klidné prostředí bez rušivých smyslových vjemů nebo stresujících faktorů, akceptují jejich specifické sociální a osobnostní zvláštnosti a poskytují jim jasná zadání a potřebnou supervizi, díky čemuž mohou podat optimální výkon. Společnost Passwerk třeba odstranila z kanceláří svých autistických zaměstnanců telefony, protože pro ně byly nepředvídatelné, a tudíž stresující. Stejná společnost zaměstnancům také pomáhá vyplnit prostoje, které jim mohou způsobovat výraznou tenzi. Nezisková organizace Aspiritech navíc pomáhá svým zaměstnancům i s těmi aspekty života, které nemají přímou souvislost s prací – organizuje pro ně volnočasové aktivity (třeba minigolf, bowling, návštěvy restaurací a podobně), které jim umožňují rozvíjet jejich sociální dovednosti a zmírnit pocit osamělosti, kterým mnozí trpí.

Některé organizace zaměstnávají lidi na autistickém spektru vyhrávají možnost pracovat z jejich centrály jen pro ty s těžším handicapem, kteří ani s asistencí nezvládnou pobyt v prostředí zadavatele zakázky (třeba Specialisterne nebo Passwerk); jiné organizace ve své centrále zaměstnávají prakticky všechny své zaměstnance (například Aspiritech).

Jinou formu podpory poskytuje mladým lidem s PAS americká organizace Roses for Autism. Tato společnost nabízí lidem na autistickém spektru tréninkový program v délce od několika měsíců do maximálně dvou let, který jim má pomoci při složitém přechodu ze vzdělávacího systému do světa práce. Jelikož Roses for Autism pěstují a distribuují květiny, nabízejí se tu různé práce v agrikultuře, přímém prodeji a službách zákazníkům, ale i v marketingu nebo programování. Po úvodním hodnocení schopností, zájmů, limitů a pracovních zkušeností člověka s autismem je pro něj vybrán takový typ práce, který odpovídá jeho preferencím a pomůže mu více rozvinout jeho přirozené nadání. Cílem tréninkového období je nejen naučit člověka s AS nebo VFA dobře vykonávat pracovní činnosti, ale především rozvinout jeho komunikační a sociální zručnosti natolik, aby dokázal, byť s podporou asistenta, získat a udržet si zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Podobné tréninkové programy nabízejí i jiné organizace, zejména v IT sféře.

S komplexnějším konceptem pomoci přišla nezisková organizace nonPareil Institute, která působí v Texasu. Její sídlo připomíná univerzitní kampus; lidé s AS a VFA v průběhu své několikaměsíční pracovní stáže bydlí v prostorách organizace. Tímto způsobem se seznámí nejen se světem práce, ale také získají první

zkušenosti s bydlením mimo domov, které může pro spoustu z nich představovat jakýsi předstupeň samostatného bydlení. Díky komunitní organizaci této instituce mají možnost blízkého kontaktu s jinými účastníky programu nebo s konzultanty a dalším personálem, což jim poskytuje prostor sociálně dozrát. Účastníci tohoto tréninkového programu vyvíjejí v průběhu svého pobytu v nonPareil Institute různé aplikace a programy; ti, kteří projeví nadání, pak mohou v organizaci zůstat jako regulérní zaměstnanci.

Existuje i nepřímá forma podpory zaměstnávání lidí na autistickém spektru, které se věnuje třeba newyorská organizace ASTEP. Jejím cílem je vzdělávat zaměstnavatele o problematice autismu a přesvědčit je o výhodách, které s sebou zaměstnávání lidí s AS a VFA přináší. Také se snaží zaměstnavatelům ukázat, jaké jsou potřeby této skupiny zaměstnanců a spolu s profesionály v oblasti autismu se na pracovištích pokouší vytvořit vhodné pracovní podmínky.

Thorkil Sonne, zmiňovaný v souvislosti s firmou Specialisterne, přirovnává lidi s autismem k pampelišce. Stejně jako ji můžeme vnímat jako neužitečný plevel i jako hezkou rostlinu, můžeme i lidi s autismem definovat pomocí jejich deficitů jako neschopné a neužitečné, nebo pomocí jejich silných stránek jako šikovné zaměstnance. Volba je jen na nás. ■