

# SPEKTRUM AUTYZMU

## BEZ STEREOTYPÓW

### AUTYZM TO NIE CHOROBA



**Spektrum autyzmu to odmienny wariant rozwojowy** związany m.in. z niekonwencjonalnym działaniem i specyfiką sieci połączeń w mózgu.

Obejmuje ludzi **na każdym poziomie intelektualnym**. Zdarza się, że osoba w **spektrum autyzmu** otrzymuje współwystępujące diagnozy, np. hiperaktywność, zaburzenia uwagi, problemy motoryczne, nadwrażliwość lub niedowrażliwość sensoryczną, epilepsję czy inne – wtórne problemy natury psychicznej, jak zaburzenia lękowe (np.: mutyzm wybiórczy), depresja, itp.

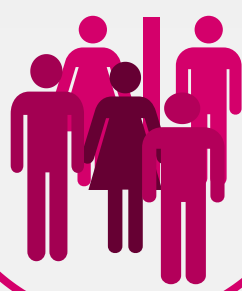
**Co najważniejsze – każda osoba w spektrum autyzmu jest inna, ma swoją własną osobowość, skalę cech i zdolności.**

### INACZEJ NIE ZNACZY GORZEJ

Oprócz odrębności rozwojowych i wynikających z tego różnic, każdego z ludzi charakteryzuje **inny sposób myślenia**. To dlatego niektórym z osób będzie łatwiej przyswoić tekst / słowa, innym obraz w połączeniu z syntetyczną informacją, a jeszcze innym skomplikowane dane liczbowe.

Osoby autystyczne często radzą sobie najlepiej, gdy codzienna rutyna jest jak najmniej naruszona. Stałe zwyczaje **zwiększają poczucie bezpieczeństwa** i pozwalają na lepszą regulację emocji związanych ze zmianami. Dzięki temu praca osób w **spektrum autyzmu** będzie **precyzyjna, dokładna i poukładana**. Warto więc dać pracownikowi więcej czasu i przestrzeni do przepracowania stanu niepewności i zadbać o zredukowanie działania **czynników rozpraszających uwagę**.

### SPEKTRUM CZŁOWIECZEŃSTWA



**Autyzm to nie choroba. Spektrum autyzmu to inny wariant rozwojowy.**

Człowiek autystyczny, tak jak i każdy inny człowiek, jest **przede wszystkim człowiekiem**. Osoby autystyczne mają swoje rodziny, pracę, zainteresowania i pasje, sympatie i antypatie, ale też problemy i radości.

**Nie ulegajmy stereotypom.**

Chociaż **spektrum autyzmu** stanowi integralną część tego, kim są osoby autystyczne, samo w sobie **nie określa ich człowieczeństwa**. Nie zamieniamy ich w bohaterów lub ofiary neurotypu czy ewentualnej niepełnosprawności.

### FUNKCJONOWANIE W ZESPOLE

Osoby w spektrum autyzmu mogą być bardziej podatne na izolację społeczną i poczucie osamotnienia, co pogarsza najczęściej niezrozumienie środowiska. **Pozytywne wsparcie społeczne** jest dla każdego istotne, aby zapewnić podtrzymanie budujących relacji.

Osoby autystyczne, w sytuacji dla nich emocjonalnej, mogą też wykazywać nietypowe dla niektórych ludzi zachowania, takie jak: kołysanie się czy pstrykanie palcami, stanowiące sposób stymulacji i uspokojenia układu nerwowego.

Warto zadbać o budowanie świadomości kadry pracowniczej na temat neuro różnorodności i specyfiki odmiennych wariantów rozwojowych człowieka.

**To świadomość różnorodności kształtuje jakość funkcjonowania osoby autystycznej – nie zaś nasilenie jej cech.**



Większość osób autystycznych to osoby **z inną percepcją** (nadwrażliwością lub niedowrażliwością) na wszelkie bodźce – w tym świetlne). Jednak higiena sensoryczna w miejscu pracy znacząco podnosi wydajność całego zespołu.



Szansą na budowanie dobrych relacji zawodowych **jest uwzględnienie / dostrzeżenie zainteresowań** osób autystycznych, które nazywa się „pasjami”. Są to zdolności rozwinięte często do granic perfekcji – to talenty i potencjalności, które motywują rozwój osób autystycznych.



Osoby autystyczne miewają trudności z komunikacją werbalną i niewerbalną. Ten fakt **w żadnym stopniu nie zaniża** ich zdolności intelektualnych czy szerzej poznawczych.

#### PERCEPCJA

Długotrwała ekspozycja organizmu na bodźce, np. na nadmierny hałas, **skutkuje osłabieniem słuchu**.

Ponadto skutek narażenia na hałas o poziomie uznanym za bezpieczny dla narządu słuchu, może wystąpić wiele negatywnych skutków somatycznych i psychicznych.

#### PASJE

Możliwość **ich spożytkowania w miejscu zatrudnienia** będzie niewątpliwym atutem, bo umysły osób w **spektrum autyzmu** bywają wyspecjalizowane.

Niektóre z nich doskonale radzą sobie np. z zadaniami wizualnymi, inne z językami obcymi, a jeszcze inne z zagadnieniami matematycznymi.

#### KOMUNIKOWANIE SIĘ

Osoby autystyczne lubią sprecyzowane oczekiwania i konkretne, czyli nie ogólnikowe, komunikaty.

Wdrożenie **jasnych zasad** może stanowić wartość pozytywną dla całej kadry pracowniczej, przyczyniając się do poprawy komunikacji.

### KRYTERIA

Klasyfikacja ICD (ang. *International Classification of Diseases / Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych*) wskazuje na kryteria diagnostyczne, które nie świadczą o niepełnosprawności.

Dopełnieniem jest ICF (*Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia*), która wskazuje diagnoście, na jakie obszary powinien zwrócić uwagę, by realnie ocenić poziom funkcjonowania osób w spektrum.

Co więcej, poziom funkcjonowania to tak naprawdę poziom wymaganego wsparcia: w DSM-V oraz ICD-11 określamy je poziomami L1 (gdy osoba wymaga najmniej wsparcia) do L3 (osoba wymaga dużego wsparcia w funkcjonowaniu) i **ten poziom nie jest rzeczywistością stałą, przypisaną danemu człowiekowi, tylko dynamiczną zmienną**.

### RÓŻNORODNOŚĆ



Różnorodność wzbogaca wydajność, jak i społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Na rynku pracy wciąż istnieje niewykorzystany potencjał i niezagospodarowane role, które mogą zapewnić sukces zarówno przyszłym pracownikom, jak i przedsiębiorcom.

Częścią strategii setek firm na całym świecie jest proces rekrutacji osób autystycznych dla rozwoju wspólnej kariery związanej z różnorodnością i integracją, nie tylko dla niewątpliwych korzyści finansowych (np. w celu zwiększenia odsetka osób z niepełnosprawnością).

### DOSTĘPNOŚĆ

Ponad miliard osób na całym świecie to ludzie z widoczną lub niewidoczną niepełnosprawnością.

Sprawiając, że organizacja jest dostępna dla wszystkich, można zwiększyć jej potencjał i lepiej przygotować się na przyszły rozwój.

To również zwiększenie produktywności pracowników i poprawa wskaźników ich utrzymania.

Projekt pt. "Spektrum autyzmu = spektrum możliwości. Wsparcie w wejściu lub powrocie na rynek pracy dorosłych osób w spektrum autyzmu w czasie pandemii Covid-19" realizowany przez Centrum Wspierania Relacji dla Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu 61-731, ul. F. Nowowiejskiego 11, będący usługą opracowania i testowania innowacji społecznych w obszarze minimalizowania skutków Covid-19 dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z terenu oraz dla województwa wielkopolskiego.



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO



inkubator  
REGIONALNY



FUNDACJA RELACYJNI



ROPS