



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



REKOMENDACJE DOTYCZĄCE WSPARCIA OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU



Raport powstał w ramach projektu „Dobre praktyki organizacji pozarządowych w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami” nr FERS.04.12-IP.04-0014/24, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027. Projekt jest realizowany przez **Europejski Dom Spotkań-Fundację Nowy Staw**.

AUTORZY RAPORTU

AGATA DZIUBIŃSKA – GAWLIK
BEATA ROMEJKO

Daty Warsztatów Mastermind:

Numer grupy	Zad 1 . Warsztaty Mastermind
1. grupa autyzm	22.07-25.07.2025 w godz. 10.30-12.00
2. grupa intelektualna	26.08-29.08.2025 w godz. 10.30-12.00
3. grupa autyzm	21.10-24.10.2025 godz. 9.00-10.30
4. grupa schizofrenia	03.11-06.11.2025 godz. 9.00-10.30 i 16.30-18.00
5. grupa schizofrenia	24.11-27.11.2025 godz. 8.30-10.00
6. grupa intelektualna	08.12-11.12.2025 godz. 8.30-10.00 i 14.30-16.00
7. grupa wzroku	16.12-19.12.2025 godz. 14.30-16.00
8. grupa ruchu	13.01-17.01.2026 godz. 8.30-10.00
9. grupa wzroku	26.01-29.01.2026 godz. 8.30-10.00
10. grupa ruchu	23.02-26.02.2026 godz. 8.00-9.30



SPIS TREŚCI

1.	WPROWADZENIE	4
2.	OGÓLNE DANE DOTYCZĄCE SPEKTRUM AUTYZMU	5
3.	ROZUMIENIE SPEKTRUM AUTYZMU	6
3.1.	NEURORÓŻNORODNOŚĆ JAKO ZMIANA PARADYGMATU	8
3.2.	ZJAWISKO MASKOWANIA I JEGO SKUTKI	9
3.3.	KLUCZOWE ZAŁOŻENIA PRACY Z OSOBAMI W SPEKTRUM AUTYZMU	10
	PODSUMOWANIE	12
4.	KOMUNIKACJA I OBSŁUGA.....	12
4.1.	KOMUNIKACJA JAKO NARZĘDZIE RÓWNOŚCI	13
4.2.	STANDARDY KOMUNIKACYJNE WSPIERAJĄCE OSOBY W SPEKTRUM AUTYZMU.....	13
5.	ŚRODOWISKO I DOSTĘPNOŚĆ.....	18
5.1.	DOSTĘPNOŚĆ ŚRODOWISKOWA – ZMIANA FILOZOFII PROJEKTOWANIA	18
5.2.	REKOMENDOWANE ROZWIĄZANIA ŚRODOWISKOWE	19
5.3.	DOBRE PRAKTYKI – PRZYKŁADY WDROŻEŃ	22
	PODSUMOWANIE	23
6.	EDUKACJA I WSPARCIE RODZINY	24
6.1.	KLUCZOWE ELEMENTY SKUTECZNEGO WSPARCIA EDUKACYJNEGO	24
7.	RYNEK PRACY I PROCESY HR.....	27
7.1.	REKOMENDACJE DLA PRACODAWCÓW I DZIAŁÓW HR	27
7.2.	SZERSZY KONTEKST – KULTURA PRACY A NEURORÓŻNORODNOŚĆ	29
	PODSUMOWANIE	29
8.	MODEL PRZYGOTOWANIA DO ZATRUDNIENIA OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU	30
	PODSUMOWANIE	32
9.	KAMPANIE I KOMUNIKACJA SPOŁECZNA.....	32
9.1.	REKOMENDACJE KIERUNKU DZIAŁAŃ KOMUNIKACYJNYCH.....	33



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



PODSUMOWANIE	34
10. PLAN WDROŻENIOWY	34
11. WSKAŹNIKI MONITOROWANIA I EWALUACJI	35
PODSUMOWANIE.....	36
BIBLIOGRAFIA.....	40



1. WPROWADZENIE

Rekomendacje przedstawione w niniejszym opracowaniu zostały opracowane na podstawie materiału wypracowanego podczas warsztatów **„Mastermind”**, zrealizowanych w ramach projektu **„Dobre praktyki organizacji pozarządowych w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami”**. Celem tych spotkań było pogłębienie rozumienia funkcjonowania osób w spektrum autyzmu oraz identyfikacja barier, wyzwań i skutecznych sposobów wsparcia w obszarach edukacji, pracy i życia społecznego. Warsztaty stanowiły przestrzeń wymiany doświadczeń, refleksji i współtworzenia rozwiązań – opartych zarówno na wiedzy teoretycznej, jak i praktyce codziennej pracy z osobami neurotypowymi.

Uczestnikami warsztatów byli przedstawiciele organizacji pozarządowych, instytucji edukacyjnych oraz pracodawcy, którzy w swojej działalności mają kontakt z osobami z różnymi potrzebami rozwojowymi. Pracowali oni metodami aktywnymi, analizując realne sytuacje, studia przypadków oraz własne doświadczenia zawodowe i społeczne. W efekcie powstał bogaty materiał empiryczny, pokazujący zarówno trudności, jak i potencjał środowisk pracy, edukacji i lokalnych wspólnot w kontekście włączania osób w spektrum autyzmu.

Wnioski z warsztatów zostały uzupełnione o dane epidemiologiczne oraz wybrane elementy **„Programu łamanie stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu”**, opracowanego przez Europejski Dom Spotkań – Fundację Nowy Staw (2024). Program ten był współfinansowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. PFRON realizuje działania mające na celu przełamywanie barier i stereotypów, wspiera inicjatywy zwiększające dostęp do rynku pracy, a także inwestuje w rozwój świadomości społecznej i tworzenie otoczenia przyjaznego integracji i samodzielności osób z różnymi formami niepełnosprawności.

Program pełni funkcję kontekstową i został wykorzystany pomocniczo, natomiast rdzeniem rekomendacji pozostają obserwacje uczestników warsztatów, ich refleksje oraz doświadczenie praktyczne. Wnioski wypracowane w toku pracy grupowej stanowią cenne źródło wiedzy o realnych potrzebach i barierach, ale również o możliwościach pozytywnej zmiany w podejściu do zatrudniania i wspierania osób w spektrum autyzmu.

Celem dokumentu jest przedstawienie praktycznych, opartych na wiedzy i doświadczeniach rekomendacji, które wspierają rozwój środowisk edukacyjnych, zawodowych i społecznych sprzyjających pełnemu, godnemu i świadomemu uczestnictwu osób w spektrum autyzmu w życiu publicznym. Dokument ten ma także inspirować do dalszej współpracy międzysektorowej oraz do tworzenia rozwiązań,



które budują społeczeństwo oparte na empatii, różnorodności i wzajemnym szacunku.

2. OGÓLNE DANE DOTYCZĄCE SPEKTRUM AUTYZMU

Planowanie skutecznych działań wspierających osoby w spektrum autyzmu wymaga oparcia się na rzetelnych, aktualnych i porównywalnych danych epidemiologicznych. Tylko całościowe zrozumienie skali zjawiska pozwala na formułowanie adekwatnych strategii edukacyjnych, społecznych i zawodowych oraz na **projektowanie systemów wsparcia odpowiadających na realne potrzeby osób neurotypowych i ich rodzin.**

Zgodnie z danymi Światowej Organizacji Zdrowia (WHO, 2023), **spektrum autyzmu dotyczy około 1 na 100 dzieci na świecie.** WHO podkreśla jednak, że rzeczywista częstość występowania może się różnić w zależności od jakości systemu opieki zdrowotnej, świadomości społecznej oraz dostępności specjalistycznej diagnostyki. W krajach rozwiniętych, gdzie system diagnostyczny jest bardziej rozbudowany, odsetki te są wyższe.

Według Global Burden of Disease Study (2021), **na świecie żyje około 61,8 miliona osób w spektrum autyzmu, co odpowiada częstości 1 na 127 osób w populacji ogólnej.** Badanie to, obejmujące dane z ponad 200 krajów, potwierdza, że spektrum autyzmu jest zjawiskiem o charakterze globalnym, występującym niezależnie od rasy, kultury i statusu ekonomicznego.

Przeglądy badań międzynarodowych, m.in. metaanaliza przeprowadzona przez Elsabbagh i in. (2012), wskazują **średnią częstość występowania spektrum autyzmu na poziomie 0,6% populacji dzieci i młodzieży** (95% CI: 0,4–1,0%). W krajach o wysokim poziomie opieki diagnostycznej, takich jak Wielka Brytania, Szwecja czy Stany Zjednoczone, wskaźniki te sięgają od 1 do 3%.

Dane Centers for Disease Control and Prevention (CDC, 2023) wskazują, że **w Stanach Zjednoczonych spektrum autyzmu diagnozuje się u 1 na 31 dzieci w wieku 8 lat**, a wskaźnik ten systematycznie rośnie od początku XXI wieku. Wzrost ten wiąże się z większą dostępnością badań przesiewowych, zmianami klasyfikacyjnymi (DSM-5) oraz rosnącą świadomością społeczną i rodzicielską.

W Polsce sytuacja epidemiologiczna dotycząca spektrum autyzmu jest mniej rozpoznana. Dane mają charakter regionalny i często pochodzą z ograniczonych badań. Według opracowań Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (2020) oraz badań prowadzonych przez Instytut Psychiatrii i Neurologii, **brak jest ogólnopolskiego rejestru przypadków spektrum autyzmu.** Szacunki



z województw pomorskiego i zachodniopomorskiego wskazują na częstotliwość występowania w granicach 32–38 przypadków na 10 000 dzieci (Kaczmarek, Pisula i Słopień, 2018). Wskaźniki te są niższe niż w krajach zachodnich, co może wynikać z ograniczonej dostępności diagnostyki w przeszłości, niedoboru specjalistów oraz niewystarczającej świadomości społecznej.

Raport Fundacji JiM (2021) zwraca uwagę na znaczne różnice regionalne w dostępie do diagnozy i wsparcia oraz na niewystarczającą liczbę placówek dla dorosłych osób w spektrum autyzmu. Podkreśla również potrzebę rozwoju diagnostyki dorosłych, zwłaszcza kobiet, które w dzieciństwie nie były objęte systemowym wsparciem.

Wzrost liczby diagnoz nie oznacza „epidemii autyzmu”, lecz odzwierciedla postęp w diagnostyce, poszerzenie kryteriów klasyfikacyjnych oraz rosnącą świadomość społeczną. Badania Hull i in. (2019) pokazują, że dziewczęta i kobiety w spektrum autyzmu są często niedodiagnozowane z powodu stosowania strategii kompensacyjnych i maskowania objawów, co prowadzi do opóźnionej diagnozy i braku dostępu do adekwatnego wsparcia.

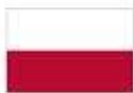
Poziom świadomości społecznej dotyczącej spektrum autyzmu w Polsce wciąż jest umiarkowany. Z badań AAEM (2023) wynika, że:

- ✓ 37% badanych uważa spektrum autyzmu za zjawisko rzadkie,
- ✓ 34% respondentów miało kontakt z osobą w spektrum autyzmu,
- ✓ 18% deklaruje, że ma w rodzinie osobę z diagnozą.

Zgromadzone informacje jednoznacznie potwierdzają potrzebę budowania zintegrowanego systemu wsparcia obejmującego edukację, zdrowie, rynek pracy i politykę społeczną. Działania te powinny być oparte na wiedzy naukowej, empatii oraz współpracy międzysektorowej. Tylko w ten sposób można stworzyć środowisko, które sprzyja pełnemu, godnemu i aktywnemu uczestnictwu osób w spektrum autyzmu w życiu społecznym i zawodowym.

3. ROZUMIENIE SPEKTRUM AUTYZMU

Warsztaty „**Mastermind**” jednoznacznie podkreśliły konieczność odejścia od tradycyjnego, medykalizującego modelu deficytu, w którym spektrum autyzmu interpretowane jest głównie poprzez pryzmat zaburzeń wymagających korekty, na rzecz współczesnego podejścia opartego na idei neuroróżnorodności. W ujęciu tym spektrum autyzmu postrzegane jest jako naturalna forma różnorodności funkcjonowania neurologicznego, obejmująca odmienne sposoby przetwarzania bodźców, komunikacji, uczenia się oraz wchodzenia w relacje społeczne.



Zamiast skupiać się na brakach i „trudnościach”, podejście neuroróżnorodne pozwala dostrzec **różnorodność stylów poznawczych, emocjonalnych i społecznych**, która wzbogaca wspólnoty i miejsca pracy, o ile środowisko potrafi się do niej elastycznie dostosować. W tradycyjnym ujęciu osoba w spektrum autyzmu była traktowana jako „odbiegająca od normy” i wymagająca terapii przywracającej możliwość funkcjonowania w „społeczeństwie neurotypowym”.

Podejście to opierało się na założeniu, że to jednostka musi się przystosować do otoczenia, nawet za cenę tłumienia swoich naturalnych potrzeb, emocji i sposobów reagowania.

Warsztaty pokazały, jak bardzo to założenie jest krzywdzące i nieskuteczne. Uczestnicy wielokrotnie przywoływali przykłady osób, które przez lata próbowały „dopasować się”, rezygnując z przerw sensorycznych, z kontaktu wzrokowego czy z potrzeby jasnych instrukcji. W efekcie prowadziło to do chronicznego zmęczenia, spadku samooceny i tzw. **maskowania (ang. masking)** – ukrywania autystycznych cech w celu uniknięcia negatywnej reakcji otoczenia.

Maskowanie, z pozoru skuteczne w krótkiej perspektywie, w dłuższym okresie prowadzi do wypalenia autystycznego, które objawia się utratą energii, zaburzeniami snu, problemami z koncentracją, drażliwością i nasilonym lękiem. Osoby doświadczające wypalenia często mówią, że czują się „wyczerpane byciem sobą wśród innych”. To zjawisko ma wymiar zarówno indywidualny, jak i systemowy – jest efektem presji środowiska, które oczekuje konformizmu zamiast różnorodności.

Nowe podejście zakłada, że wsparcie nie polega na naprawianiu osoby, lecz na projektowaniu środowiska, które umożliwi jej pełne i bezpieczne uczestnictwo w życiu społecznym, edukacyjnym i zawodowym. Nie chodzi więc o to, aby osoba w spektrum „nauczyła się funkcjonować jak inni”, lecz o to, by instytucje, szkoły i miejsca pracy nauczyły się funkcjonować w sposób bardziej elastyczny i dostępny.

Jak zauważyła jedna z uczestniczek warsztatów:

*Nie potrzebuję, żeby ktoś mnie naprawiał.
Potrzebuję, żeby świat był trochę cichszy i bardziej
rozumiały.*



3.1. NEURORÓŻNORODNOŚĆ JAKO ZMIANA PARADYGMATU

Idea neuroróżnorodności została sformułowana w latach 90. XX wieku przez australijską socjolożkę Judy Singer i rozwinięta w ruchach samoorganizujących się osób w spektrum. Zakłada ona, że różnice w funkcjonowaniu mózgu – takie jak autyzm, ADHD, dysleksja czy Tourette – nie są chorobami, lecz częścią naturalnego spektrum ludzkiej różnorodności. Tak jak w przyrodzie różnorodność gatunkowa wzmacnia odporność ekosystemu, tak w społeczeństwie różnorodność neurologiczna wzbogaca myślenie, kreatywność i zdolność adaptacji. Perspektywa ta przesuwaa akcent z diagnozy medycznej na **społeczno-kulturowe uwarunkowania włączenia**. Nie pyta już: „Jak to wyleczyć?“, lecz „Jakie bariery utrudniają pełne uczestnictwo?“.

Uczestnicy warsztatów podkreślali, że przejście na model neuroróżnorodności wymaga zmiany języka, mentalności i struktur wsparcia. Słowa, jakimi opisujemy drugiego człowieka, tworzą rzeczywistość. Zamiast mówić „osoba chora na autyzm“



czy „cierpiąca na autyzm”, stosuje się określenia „osoba w spektrum autyzmu”, „osoba neuroróżnorodna”. To drobna zmiana językowa, ale znacząca symbolicznie – oddaje sprawczość, a nie stygmatyzację.

W podejściu neuroróżnorodnym zwraca się uwagę nie tylko na trudności, ale również na zasoby i mocne strony. W trakcie warsztatów wielokrotnie pojawiały się przykłady osób, które dzięki swojej koncentracji, systematyczności i uczciwości stanowią nieocenioną wartość w zespołach zawodowych. Uczestnicy podkreślali, że osoby w spektrum często wyróżnia:

- umiejętność głębokiego skupienia się na szczegółach,
- konsekwencja i wytrwałość w działaniu,
- lojalność i wysoka etyka pracy,
- zdolność analitycznego i logicznego myślenia,
- wierność faktom i autentyczność w relacjach,
- kreatywność, oryginalne spojrzenie na problemy,
- gotowość do działania zgodnie z zasadami, nawet w trudnych sytuacjach.

Jednocześnie wskazywano, że te same cechy, które w sprzyjającym środowisku są zasobem, w nieprzyjaznym otoczeniu mogą stać się źródłem napięcia. Perfekcjonizm może być błędnie interpretowany jako sztywność, potrzeba rutyny jako opór wobec zmian, a dosłowność – jako brak poczucia humoru. Dlatego tak ważne jest, by pracodawcy, nauczyciele i współpracownicy mieli świadomość, jak kontekst wpływa na interpretację zachowań.

Jak ujęła to jedna z osób prowadzących warsztaty:

To nie autyzm jest problemem – problemem jest brak przestrzeni, w której autyzm może być sobą.

3.2. ZJAWISKO MASKOWANIA I JEGO SKUTKI

Maskowanie, czyli świadome lub nieświadome ukrywanie autystycznych cech w celu dostosowania się do oczekiwań otoczenia, okazało się jednym z kluczowych tematów rozmów warsztatowych. Osoby w spektrum opisywały, jak duży wysiłek kosztuje je odgrywanie „**społecznie akceptowalnych**” zachowań – utrzymywanie kontaktu wzrokowego, naśladowanie gestów, tłumienie potrzeby ruchu, śmiechu czy spontaniczności. Dla wielu z nich maskowanie jest formą strategii przetrwania,



jednak na dłuższą metę prowadzi do przeciążenia sensorycznego, utraty tożsamości i wyczerpania emocjonalnego.

Uczestnicy warsztatów opisali to zjawisko jako „niewidzialną barierę”, która często jest trudniejsza niż sama diagnoza. Jedna z osób w spektrum powiedziała:

Codziennie gram kogoś, kim nie jestem. W pracy mówię i zachowuję się tak, jak ode mnie oczekują, a potem w domu nie mam już siły być sobą.

Zrozumienie mechanizmu maskowania jest kluczowe dla instytucji wspierających – pomaga rozpoznać, że brak widocznych trudności nie oznacza braku potrzeby wsparcia. Maskowanie może prowadzić do tzw. wypalenia autystycznego, które wymaga odpoczynku i bezpiecznej przestrzeni, nie zaś dodatkowych wymagań.

3.3. KLUCZOWE ZAŁOŻENIA PRACY Z OSOBAMI W SPEKTRUM AUTYZMU

A. RÓŻNORODNOŚĆ FUNKCJONOWANIA I POTRZEB

Osoby w spektrum autyzmu znacznie różnią się między sobą. Nie istnieje jeden „typ” funkcjonowania. Niektórzy komunikują się płynnie werbalnie, inni korzystają z metod alternatywnych; jedni potrzebują struktury i rutyny, inni – elastyczności i przestrzeni twórczej. Ujęcie neuroróżnorodne uznaje tę zmienność za normę, nie za wyjątek.

B. PERSONALIZACJA WSPARCIA

Skuteczne wsparcie wymaga indywidualnego podejścia i elastyczności w doborze metod. Nie ma uniwersalnych rozwiązań – to, co dla jednej osoby jest pomocą (np. szczegółowe instrukcje), dla innej może być źródłem stresu. Dlatego tak istotne są rozmowy wprost o potrzebach oraz współtworzenie planu działania z osobą zainteresowaną.

C. SZACUNEK I UWAGA NA TOŻSAMOŚĆ

Sposób, w jaki mówimy o osobach w spektrum, wpływa na ich poczucie godności i bezpieczeństwa. Uczestnicy warsztatów często mówili o doświadczeniu



„dehumanizacji przez język” – o byciu określanym w kategoriach deficytu („nie potrafi”, „nie rozumie”, „nie komunikuje się”). Tymczasem język może być narzędziem włączania: wystarczy mówić o osobie, a nie o diagnozie. Szacunek oznacza także rezygnację z protekcyjnych gestów – osoby w spektrum nie potrzebują litości, lecz partnerstwa.

D. PARTNERSTWO I PRAWO DO SAMOSTANOWIENIA

Nowe podejście zakłada, że osoba w spektrum autyzmu jest **ekspertem od własnego funkcjonowania**. To ona najlepiej wie, jakie warunki sprzyjają jej pracy, nauce czy kontaktom społecznym. Zadaniem otoczenia nie jest decydowanie za nią, ale współtworzenie rozwiązań. Partnerstwo to również prawo do wyrażania opinii i niezgody – prawo do „nie chcę” i „nie mogę” bez konsekwencji stygmatyzujących.

E. UWAGA NA PROFIL SENSORYCZNY I KOMUNIKACYJNY

Każda osoba w spektrum ma indywidualny profil odbioru bodźców – niektórzy reagują nadwrażliwie na dźwięki, światło czy zapachy, inni wręcz przeciwnie – poszukują silnych wrażeń. Zrozumienie tego profilu jest podstawą skutecznego wsparcia. Podobnie z komunikacją – dla jednej osoby naturalna będzie rozmowa, dla innej pisanie, gesty lub komunikacja wspomagana. Świadomość tych różnic to warunek uniknięcia nieporozumień i błędnych ocen zachowań.

F. ZMIANA PYTANIA – ZMIANA RELACJI

Kluczowym przesunięciem, które proponuje model neuroróżnorodności, jest zmiana pytania. W tradycyjnym modelu deficytu dominowało: *Co jest z tobą nie tak?* W nowym modelu zastępuje je pytanie: *Czego potrzebujesz, aby funkcjonować komfortowo i skutecznie?* To pozornie prosta zmiana semantyczna ma ogromne konsekwencje społeczne i emocjonalne. Przenosi ciężar odpowiedzialności z jednostki na system. Zamiast szukać przyczyn „niedostosowania” w osobie, szuka się ich w strukturach, zasadach, procedurach i komunikacji instytucji. Tym samym otwiera się przestrzeń do refleksji: czy to środowisko jest naprawdę dostępne? Czy organizacja daje wybór, czy raczej wymaga dopasowania do jednego modelu działania?



PODSUMOWANIE

Nowe rozumienie spektrum autyzmu oznacza odejście od myślenia o „terapii” ku budowaniu relacji i środowisk przyjaznych różnorodności. Osoby w spektrum nie oczekują, że świat stanie się idealnie cichy i przewidywalny – oczekują, że będzie świadomy i elastyczny. Neuroróżnorodność to nie moda ani ideologia, lecz praktyczny sposób myślenia o społeczeństwie, które uznaje, że każdy ma prawo funkcjonować w sposób zgodny ze sobą. To zmiana, która przynosi korzyści wszystkim: osobom w spektrum, organizacjom, a w dłuższej perspektywie – całej wspólnocie.



4. KOMUNIKACJA I OBSŁUGA

Wnioski z warsztatów potwierdziły, że jedną z najważniejszych barier w funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu nie są ich indywidualne cechy, lecz **niedopasowana komunikacja otoczenia**. Trudności często pojawiają się nie dlatego, że osoba w spektrum „nie rozumie”, ale dlatego, że komunikaty kierowane do niej są nieprecyzyjne, wieloznaczne, zbyt szybkie lub oparte na subtelnym sygnale społecznych, takich jak ton głosu, gest, ironia czy metafora. W kulturze dominującej w instytucjach – zwłaszcza w edukacji, administracji i biznesie – przyjmuje się, że „dobrze komunikujący się” to ten, kto potrafi spontanicznie reagować, utrzymywać kontakt wzrokowy i rozumieć kontekst. Tymczasem dla wielu



osób neuro różnorodnych to właśnie te formy są trudne, a preferowane są komunikaty dosłowne, jasne i przewidywalne.

4.1. KOMUNIKACJA JAKO NARZĘDZIE RÓWNOŚCI

Uczestnicy warsztatów zgodnie podkreślali, że odpowiednio prowadzona komunikacja nie jest formą obniżania wymagań, lecz tworzeniem **równego dostępu do informacji, zasad i możliwości uczestnictwa**. To, co dla większości jest oczywiste (np. ukryta zasada zachowania w biurze czy forma zwracania się do przełożonego), dla osób w spektrum może wymagać jednoznacznego wyjaśnienia. Takie podejście wzmacnia samodzielność, redukuje stres i przeciążenie, a także buduje relacje oparte na wzajemnym szacunku i poczuciu bezpieczeństwa. Jak zauważyła jedna z uczestniczek warsztatów:

Nie chodzi o to, żeby mówić prościej, tylko żeby mówić klarowniej. Różnica między infantyilizowaniem a dostępnością jest ogromna.

4.2. STANDARDY KOMUNIKACYJNE WSPIERAJĄCE OSOBY W SPEKTRUM AUTYZMU

a) JASNE I KONKRETNE INSTRUKCJE

Najskuteczniejszą zasadą jest **konkret i przewidywalność**. Zamiast komunikatów ogólnych typu „Zachowuj się odpowiednio”, warto używać poleceń jednoznacznych:

- *Proszę mówić po kolei.*
- *O 12:00 mamy przerwę, potem wracamy do sali.*
- *Przygotuj proszę trzy dokumenty: raport, listę uczestników i załącznik nr 2.*

Takie komunikaty redukują niepewność i pozwalają skupić się na zadaniu, nie na interpretacji intencji. Uczestnicy warsztatów podkreślali, że niejednoznaczność języka to jedna z najczęstszych przyczyn frustracji – zwłaszcza w instytucjach publicznych, gdzie informacje często są sformułowane „urzędowo”, a nie komunikacyjnie.



b) CZAS NA ODPOWIEDŹ I BRAK PRESJI NATYCHMIASTOWEJ REAKCJI

Osoby w spektrum autyzmu mogą potrzebować kilku sekund na przetworzenie informacji i sformułowanie odpowiedzi. Ważne jest, by dać przestrzeń na ten proces – **pauza minimum trzy sekundy po zadaniu pytania** pozwala uniknąć presji. Zamiast dopytywać: *Słyszysz mnie? czy Dlaczego nie odpowiadasz?*, warto powiedzieć: *Nie spiesz się, możesz chwilę pomyśleć.* Takie drobne komunikaty znacząco zmniejszają napięcie i umożliwiają realny dialog. Podczas warsztatów zwrócono uwagę, że **cisza w rozmowie nie jest brakiem komunikacji**, lecz jej częścią – formą przetwarzania informacji.

c) MOŻLIWOŚĆ KOMUNIKACJI PISEMNEJ LUB Z UŻYCIEM AAC

Nie wszystkie osoby w spektrum preferują komunikację werbalną, szczególnie w sytuacjach stresowych. Zapewnienie alternatywnych form kontaktu (e-mail, komunikator, SMS, notatka, aplikacja AAC) jest elementem dostępności komunikacyjnej, nie przywilejem. W praktyce oznacza to, że instytucje powinny:

- umożliwiać zgłaszanie potrzeb pisemnie,
- akceptować komunikację tekstową jako równoważną ustnej,
- być przygotowane na obecność urządzeń wspomagających (tablet, telefon z aplikacją AAC),
- pozwalać na odpowiedzi w formie pisemnej również podczas spotkań czy rekrutacji.

W wielu krajach (m.in. w Holandii, Szwecji, Wielkiej Brytanii) jest to już standard. W Polsce wciąż wymaga przełamania przyzwyczajenia do „rozmowy twarzą w twarz” jako jedynej formy komunikacji.

d) UNIKANIE METAFOR, IRONII I SKRÓTÓW KULTUROWYCH

Komunikaty oparte na metaforach, ironii czy przenośni mogą być niezrozumiałe lub mylące. Zamiast mówić: „Przestań się kręcić, bo zwariuję”, lepiej użyć: „*Proszę, usiądź spokojnie na krześle.*” Dla osoby dosłownie interpretującej język, metaforyczne polecenie może brzmieć jak realne zagrożenie lub wyraz agresji. Niejasność komunikatów prowadzi do dezorientacji i poczucia winy, że „nie rozumiem, co oni mają na myśli”. Uczestnicy warsztatów wskazywali, że jasność i dosłowność to nie brak kultury, lecz przejaw szacunku – to styl, który daje poczucie bezpieczeństwa i równości.

e) OZNACZENIA WIZUALNE I INSTRUKCJE KROK PO KROKU



Wizualne wsparcie komunikacji jest jednym z najskuteczniejszych narzędzi inkluzji. Warto stosować:

- schematy działań („Krok 1 – wypełnij formularz, Krok 2 – oddaj w recepcji”),
- strzałki i piktogramy ułatwiające orientację,
- checklisty i harmonogramy dnia,
- mapy instytucji z oznaczeniem miejsc ważnych (toalety, winda, punkt informacji).

Tego rodzaju wizualizacje redukują przeciążenie poznawcze i zwiększają samodzielność. Dla osób w spektrum przewidywalność i jasność to kluczowe elementy komfortu – pozwalają skupić energię na działaniu, nie na orientowaniu się w niejasnych zasadach.

f) SZKOLENIA PERSONELU W ZAKRESIE KOMUNIKACJI INKLUZYWNEJ

Kompetencje personelu są czynnikiem decydującym o jakości kontaktu z osobami w spektrum. Z badań i obserwacji warsztatowych wynika, że nawet najlepsze procedury zawodzą, jeśli nie idzie za nimi postawa zrozumienia i cierpliwości. Dlatego szkolenia z komunikacji inkluzywnej powinny być elementem stałym, nie jednorazowym.

Zakres merytoryczny szkoleń:

- ❖ zasady języka prostego i jasnego (ETR),
- ❖ sposoby formułowania instrukcji i udzielania informacji zwrotnej,
- ❖ rozpoznawanie sygnałów przeciążenia sensorycznego i emocjonalnego,
- ❖ techniki deeskalacji stresu,
- ❖ praktyka stosowania alternatywnych form komunikacji,
- ❖ analiza przypadków (role play, symulacje sytuacji kontaktu).

Uczestnicy warsztatów wskazywali, że najlepiej działają krótkie, cykliczne szkolenia (np. 90-minutowe), połączone z superwizją i omówieniem realnych sytuacji z praktyki instytucji. Ważne, aby były **prowadzone we współpracy z osobami w spektrum autyzmu**, które wnoszą perspektywę doświadczenia własnego.

Jak stwierdziła jedna z uczestniczek:

Szkolenie z autyzmu bez udziału osoby autystycznej jest jak kurs żeglarstwa bez wody – wszystko brzmi poprawnie, ale nie wiadomo, jak to działa w praktyce.



g) KULTURA KOMUNIKACJI INKLUZYWNEJ

Komunikacja inkluzywna to nie tylko zestaw technik, ale kultura organizacyjna oparta na szacunku, różnorodności i otwartości. Warsztaty pokazały, że najbardziej efektywne instytucje to te, które:

- zakładają, że istnieje wiele stylów komunikacji – każdy równie wartościowy,
- rezygnują z ocen typu „lepszy” / „gorszy” komunikator,
- pytają o preferencje kontaktu zamiast zakładać je z góry,
- dostosowują tempo i sposób rozmowy do odbiorcy,
- traktują komunikację jako narzędzie włączania, a nie selekcji.

Praktyka pokazuje, że nie potrzeba dużych nakładów finansowych, by poprawić dostępność komunikacyjną. Wystarczy wdrożyć kilka prostych zasad:

1. Zawsze oferować wybór formy kontaktu (ustnie, pisemnie, online).
2. Zawsze upewniać się, że komunikat został zrozumiany („Czy chcesz, żebym to zapisał?”).
3. Zawsze uprzedzać o zmianach – np. przeniesieniu spotkania, nowej osobie w zespole.
4. Zawsze dawać prawo do przerwy w rozmowie, jeśli ktoś wygląda na przeciążonego.

Nowe podejście zakłada, że wsparcie nie polega na naprawianiu osoby, lecz na projektowaniu środowiska, które umożliwia jej **pełne i bezpieczne uczestnictwo w życiu społecznym, edukacyjnym i zawodowym**. Nie chodzi więc o to, aby osoba w spektrum „nauczyła się funkcjonować jak inni”, lecz o to, by instytucje, szkoły i miejsca pracy nauczyły się **funkcjonować w sposób bardziej elastyczny i dostępny**.

Jak zauważyła jedna z uczestniczek warsztatów:

*Nie potrzebuję, żeby ktoś mnie naprawiał.
Potrzebuję, żeby świat był trochę cichszy i bardziej
zrozumiały.*

h) PRZYKŁADOWE PYTANIA UŁATWIAJĄCE WSPÓŁPRACĘ



Warsztaty pokazały, że niewielkie zmiany w sposobie zadawania pytań mogą znacząco poprawić jakość relacji. Zamiast kontrolować lub wymagać, warto otworzyć przestrzeń do samookreślenia. Przykładowe pytania:

„W jaki sposób wolisz otrzymywać informacje – ustnie czy pisemnie?”

„Czy potrzebujesz notatek lub planu działania po spotkaniu?”

„Czy chcesz, żebym najpierw omówił zadanie, a potem wysłał je mailem?”

„Czy chcesz odpowiedzieć teraz, czy wolisz napisać po spotkaniu?”

Takie praktyki dają osobie w spektrum realny wpływ na sposób kontaktu, a tym samym zwiększają poczucie sprawczości i bezpieczeństwa. To także korzyść dla całego zespołu – jasność komunikacji sprzyja efektywności pracy wszystkich, niezależnie od różnic neurologicznych.

i) KOMUNIKACJA JAKO FUNDAMENT WŁĄCZENIA

Podsumowując, skuteczna komunikacja z osobami w spektrum autyzmu to nie specjalne narzędzie, lecz fundament równego traktowania. Wymaga uważności, cierpliwości i odwagi, by zmienić dotychczasowe przyzwyczajenia. Nie chodzi o „mówienie inaczej do osób z autyzmem”, lecz o mówienie w sposób, który jest zrozumiały dla każdego.

W praktyce oznacza to:

- prostotę zamiast nadmiaru,
- empatię zamiast oceny,
- pytanie zamiast domysłu,
- czas zamiast pośpiechu.

Jak ujęła to jedna z uczestniczek warsztatów:

Dla mnie dobra komunikacja to taka, po której nikt nie czuje się gorszy.

Wdrożenie standardów komunikacji inkluzywnej nie wymaga dużych inwestycji, lecz **świadomej decyzji o zmianie perspektywy** – z „oni mają trudności” na „my możemy mówić lepiej”. To zmiana kulturowa, która przekłada się na realne poczucie bezpieczeństwa, samodzielności i podmiotowości osób w spektrum autyzmu.



5. ŚRODOWISKO I DOSTĘPNOŚĆ

W trakcie warsztatów wielokrotnie podkreślano, że realne wsparcie osób w spektrum autyzmu wymaga autentycznej, codziennej dostępności środowiska, a nie jedynie formalnych zapisów, symbolicznych udogodnień czy deklaracji w strategiach instytucji.

Jak zwracali uwagę uczestnicy, w wielu miejscach rozwiązania dostępnościowe istnieją „na papierze” – są wpisane w dokumenty, ale nieskuteczne w praktyce. Typowym przykładem jest tzw. „pokój wyciszenia”, który okazuje się zamknięty, wymaga klucza od portiera albo wcześniejszego zgłoszenia, co czyni go niedostępnym w sytuacji realnego przeciążenia sensorycznego. Często też brakuje informacji, że takie miejsce w ogóle istnieje.

Jedna z uczestniczek warsztatów mówi:

Pokój wyciszenia, do którego trzeba poprosić o klucz i czekać pięć minut, przestaje być pokojem wyciszenia – staje się pokojem frustracji

Z perspektywy osób w spektrum autyzmu dostępność oznacza możliwość samodzielnego, komfortowego i przewidywalnego korzystania z przestrzeni – bez proszenia, tłumaczenia się i oczekiwania. To nie jest kwestia wygody, ale warunek bezpieczeństwa sensorycznego, który umożliwia naukę, pracę i funkcjonowanie społeczne.

5.1. DOSTĘPNOŚĆ ŚRODOWISKOWA – ZMIANA FILOZOFII PROJEKTOWANIA

Warsztaty pokazały, że wiele instytucji wciąż rozumie dostępność w sposób wąski – jako fizyczne udogodnienia dla osób z niepełnosprawnością ruchową (podjazdy, windy, szerokie drzwi). Tymczasem dostępność w kontekście spektrum autyzmu ma wymiar sensoryczny, poznawczy i emocjonalny. To oznacza projektowanie środowiska, które jest czytelne, spokojne, logiczne, a zarazem elastyczne.

W tym sensie idea „projektowania uniwersalnego” (Universal Design) nabiera nowego znaczenia: chodzi o takie kształtowanie przestrzeni, które odpowiada



różnorodności ludzkich potrzeb, a nie tylko „uwzględnia” osoby o szczególnych wymaganiach.

Zasady projektowania uniwersalnego obejmują m.in.:

- czytelność przestrzeni (intuicyjna nawigacja, jasne oznaczenia),
- redukcję nadmiaru bodźców (światło, dźwięk, zapach),
- możliwość wyboru (cicha przestrzeń, strefa aktywna, strefa relaksu),
- elastyczność użytkowania (różne formy komunikacji, różne sposoby pracy).

Takie podejście wspiera nie tylko osoby w spektrum autyzmu, ale także seniorów, osoby z ADHD, zaburzeniami lękowymi, a nawet osoby po prostu zmęczone czy przebudżcowane. Jak ujęto to w jednym z warsztatowych podsumowań:

To, co dobre dla osób w spektrum, jest dobre dla wszystkich. Ciszej, prościej, czytelniej – to nie wyklucza, to uspokaja.

5.2. REKOMENDOWANE ROZWIĄZANIA ŚRODOWISKOWE

1. STAŁE, DOSTĘPNE STREFY WYCISZENIA

Podstawowym elementem dostępności sensorycznej są strefy wyciszeń – małe, spokojne miejsca, w których można chwilowo odseparować się od nadmiaru bodźców. Nie muszą to być osobne pomieszczenia – wystarczy wyznaczone, dobrze opisane miejsce z miękkim światłem, fotelem, zasłoną, a czasem nawet słuchawkami wygłuszającymi. Kluczowe jest, aby były zawsze dostępne, bez konieczności prośzenia o pozwolenie. Warto też zadbać, by miejsce to było znane wszystkim użytkownikom instytucji – można je oznaczyć piktogramem z ikoną „cichej strefy”.

W szkołach i urzędach rekomenduje się, aby regulamin korzystania ze strefy wyciszenia był krótki i napisany językiem łatwym do czytania (ETR). W firmach można takie przestrzenie łączyć z tzw. „pokojami relaksu”, dbając jednak o to, by nie przekształcały się w miejsca towarzyskich rozmów.

2. OGRANICZENIE HAŁASU I BODŹCÓW ŚWIETLNYCH

Jednym z najczęściej wymienianych czynników przeciążających są dźwięki i światło. Osoby w spektrum często odbierają bodźce intensywniej – odgłos drukarki, klimatyzacji czy rozmów w tle może uniemożliwić im skupienie. Dlatego rekomenduje się:



- stosowanie paneli akustycznych i materiałów tłumiących hałas,
- ograniczenie fluorescencyjnego, migającego oświetlenia,
- używanie żarówek o ciepłej barwie,
- unikanie nadmiaru zapachów (środków czystości, perfum, odświeżaczy powietrza),
- wprowadzenie w placówkach usługowych tzw. „cichych godzin”, podczas których wyłącza się muzykę, a obsługa ogranicza rozmowy i komunikaty głosowe.

Warto dodać, że w kilku miastach Polski (np. Gdańsk, Lublin, Kraków) rozwiązanie to zostało już wdrożone w wybranych sklepach i muzeach z pozytywnym odbiorem zarówno osób w spektrum, jak i innych klientów.

3. JASNE OZNACZENIA PRZESTRZENI, MAPY I INSTRUKCJE DOJŚCIA

Kolejnym filarem dostępności jest czytelność przestrzeni. Osoby w spektrum często kierują się wzrokiem, dlatego przestrzeń powinna być zorganizowana w sposób logiczny i przewidywalny. Pomagają w tym:

- mapy budynków z piktogramami (toalety, wyjścia, strefy wyciszeń),
- strzałki kierunkowe i oznaczenia kolorystyczne,
- schematy dojścia do ważnych miejsc (np. „Od recepcji do sekretariatu – 3 drzwi w prawo”).

W instytucjach publicznych warto umieszczać **tablice planu przestrzeni** w formacie ETR – prostym językiem, z dużą czcionką i ikonami. Takie rozwiązania szczególnie doceniano podczas warsztatów, w których uczestnicy symulowali drogę „użytkownika po raz pierwszy” w nieznanym budynku.

4. WCZEŚNIEJSZE INFORMOWANIE O ZMIANACH

Dla wielu osób w spektrum **nagła zmiana planu** (sali, godziny spotkania, osoby prowadzącej) jest źródłem dużego stresu. Dlatego dobrą praktyką jest informowanie z wyprzedzeniem – najlepiej w formie pisemnej. W szkołach i firmach mogą to być krótkie komunikaty typu: *„Jutro spotkanie odbędzie się w sali nr 12 zamiast 10. Początek o tej samej godzinie.”* W instytucjach kultury czy urzędach można stosować ekrany lub tablice informujące o aktualnych zmianach. Ta pozornie drobna zasada ma duże znaczenie – przewidywalność to jeden z głównych czynników zmniejszających napięcie i umożliwiających samodzielne funkcjonowanie.

5. REGULARNY AUDYT DOSTĘPNOŚCI SENSORYCZNEJ



Warsztaty zwróciły uwagę, że dostępność nie jest stanem, lecz procesem – wymaga stałego monitorowania i aktualizacji. Dlatego rekomenduje się przeprowadzanie audytów sensorycznych przynajmniej raz w roku, obejmujących:

- warunki akustyczne i oświetleniowe,
- oznakowanie przestrzeni,
- możliwość korzystania ze stref wyciszeń,
- komunikację wizualną i dźwiękową.

Ważne, by w takich audytach uczestniczyły osoby z doświadczeniem własnym w spektrum autyzmu – **tylko one są w stanie wychwycić subtelne elementy**, które mogą być trudne (np. odbijające się światło od szyb, echo w korytarzu, zapach farby). Tego rodzaju współudział nie tylko poprawia jakość audytu, ale też wzmacnia ideę partnerstwa i współdecydowania.

6. UWZGLĘDNIENIE ASPEKTÓW SENSORYCZNYCH W ORGANIZACJI PRACY

Dostępność środowiska dotyczy również organizacji przestrzeni pracy i edukacji. Warto zwrócić uwagę na rozmieszczenie biur, akustykę pomieszczeń i możliwość korzystania z pomocy sensorycznych. Rekomendacje obejmują:

- unikanie otwartych open space, jeśli to możliwe,
- zapewnienie dostępu do słuchawek wygłuszających,
- wprowadzenie elastycznego systemu pracy (np. zdalnej lub hybrydowej),
- umożliwienie przerw sensorycznych w ciągu dnia,
- wyznaczenie miejsca, gdzie można przez chwilę być w ciszy.

W wielu firmach zachodnich (np. SAP, Microsoft, IBM) rozwiązania te stały się standardem w programach „Autism at Work”. Warsztaty podkreśliły, że w Polsce podobne inicjatywy można wdrażać stopniowo – zaczynając od prostych kroków, jak zapewnienie opcji pracy w mniejszym pokoju lub możliwości chwilowego wyciszenia.

7. DOSTĘPNOŚĆ EMOCJONALNA I POZNAWCZA

Dostępność to nie tylko przestrzeń, ale również atmosfera. Uczestnicy warsztatów podkreślali, że poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy, szkole czy urzędzie wynika nie tyle z architektury, ile z postawy ludzi. Dlatego ważne są:

- życzliwe komunikaty („możesz się chwilę zatrzymać”, „weź czas dla siebie”),
- szacunek dla potrzeby ciszy,
- przyzwolenie na używanie pomocy sensorycznych (np. zatyczki do uszu, okulary przeciwsłoneczne, maskotka sensoryczna),



- nieoceniając zachowań nietypowych (np. machanie rękami, unikanie kontaktu wzrokowego).

Dostępność poznawcza oznacza z kolei, że treści – regulaminy, formularze, tablice informacyjne – powinny być tworzone w formie ETR (Easy to Read), czyli prostym językiem, bez żargonu, skrótów i nadmiaru treści. To rozwiązanie przydatne nie tylko dla osób w spektrum, ale także dla cudzoziemców, seniorów czy osób z trudnościami poznawczymi.

5.3. DOBRE PRAKTYKI – PRZYKŁADY WDROŻEŃ

Podczas warsztatów zebrano szereg inspirujących przykładów z Polski i zagranicy:

- **Muzeum Emigracji w Gdyni** – wprowadziło stałe „ciche godziny” i mapy sensoryczne ekspozycji.
- **Urząd Miasta Lublin** – w ramach projektu „Miasto dostępne” wyznaczył strefy ciszy w punktach obsługi mieszkańców.
- **Biblioteka w Aarhus (Dania)** – stosuje piktogramy, kolorowe strefy i przestrzeń relaksu jako standard.
- **Sieć sklepów Lidl (Irlandia)** – co tydzień oferuje „quiet shopping hours”, podczas których wyciszane są wszystkie komunikaty i muzyka.

Przykłady te pokazują, że wprowadzenie zasad dostępności sensorycznej jest możliwe bez dużych kosztów, jeśli towarzyszy im świadomość i wola działania.



PODSUMOWANIE

Dostępność środowiskowa i sensoryczna to kluczowy element neuroróżnorodności w praktyce. Nie da się mówić o włączeniu społecznym bez prawa do odpoczynku, przewidywalności i spokoju. Dostępne środowisko to takie, w którym osoba w spektrum nie musi prosić o zgodę, by czuć się dobrze. To przestrzeń, w której cisza, porządek i czytelność są uznane nie za przywilej, ale za standard jakości. *Kiedy mogę się wyciszyć, mogę też w pełni uczestniczyć* – powiedział jeden z uczestników warsztatów. Budowanie środowiska dostępnego to proces, który zaczyna się od pytania: „Czy ta przestrzeń jest przyjazna różnym sposobom bycia w świecie?” **Jeśli odpowiedź brzmi „tak”, wtedy naprawdę mówimy o inkluzji.**





6. EDUKACJA I WSPARCIE RODZINY

Uczestnicy warsztatów wskazali, że edukacja osób w spektrum autyzmu jest skuteczna tylko wtedy, gdy jest oparta na **realnej współpracy, elastyczności oraz praktycznych dostosowaniach**, a nie wyłącznie na formalnych zapisach o „edukacji włączającej”. Zgodnie podkreślano, że sama obecność dziecka z diagnozą w szkole masowej nie jest równoznaczna z włączeniem. **Inkluzja wymaga narzędzi, kompetencji i postawy akceptacji** – inaczej staje się pustym hasłem.

Bycie w klasie to nie to samo co bycie częścią klasy – zauważyła jedna z uczestniczek, nauczycielka szkoły podstawowej. Współczesne podejście do edukacji włączającej opiera się na trzech filarach:

1. rozpoznanie indywidualnych potrzeb,
2. dostosowanie środowiska i metod nauczania,
3. współpraca z rodziną i specjalistami.

Każdy z tych elementów powinien być traktowany jako proces, a nie jednorazowa diagnoza czy decyzja administracyjna.

6.1. KLUCZOWE ELEMENTY SKUTECZNEGO WSPARCIA EDUKACYJNEGO

I. WCZESNA IDENTYFIKACJA TRUDNOŚCI I SZYBKA ŚCIEŻKA WSPARCIA

Pierwsze sygnały różnic w funkcjonowaniu dziecka – trudności w koncentracji, reakcje na hałas, niechęć do kontaktów społecznych – powinny być traktowane jako sygnał do obserwacji, nie do oceny. Warsztaty podkreśliły, że nauczyciel, który zauważa te objawy, powinien mieć możliwość skonsultowania się z zespołem specjalistów (psycholog, pedagog, logopeda, terapeuta SI) bez konieczności długiego oczekiwania. Ważna jest również likwidacja barier formalnych – np. wielomiesięcznych kolejek do poradni psychologiczno-pedagogicznych. Zalecane jest wdrażanie „szybkich ścieżek wsparcia” w szkołach – uproszczonych procedur diagnozy funkcjonalnej, które pozwalają szybko wprowadzać dostosowania, zanim pojawi się oficjalne orzeczenie.

Ważnym elementem jest także przeciwdziałanie stygmatyzacji diagnozy. W opinii uczestników, wciąż zdarzają się sytuacje, w których diagnoza staje się etykietą, a nie narzędziem wsparcia.



Kiedyś myślałam, że diagnoza zamknie mojemu dziecku drzwi. Teraz wiem, że to był klucz, który je otworzył – powiedziała matka 12-letniego chłopca w spektrum.

II. POZYTYWNA I WZMAGAJĄCA KOMUNIKACJA Z RODZICAMI

Rodzice dzieci w spektrum autyzmu często doświadczają napięć w kontaktach ze szkołą. Warsztaty ujawniły, że barierą bywa język oceny i winy, w którym nauczyciel nieświadomie przerzuca odpowiedzialność za trudności dziecka („brak granic w domu”, „rodzice za bardzo chronią”). Tymczasem skuteczna współpraca wymaga zmiany paradygmatu komunikacji – z rozliczania na współdziałanie. Szkoła i rodzina mają wspólny cel: dobro i rozwój dziecka.

W praktyce oznacza to:

- prowadzenie rozmów partnerskich, a nie kontrolnych,
- przekazywanie informacji z poszanowaniem emocji rodzica,
- wspólne formułowanie strategii wsparcia (np. planu dnia, zasad komunikacji, przerw sensorycznych).

Rodzice powinni być traktowani jako eksperci od swojego dziecka, a nie tylko „adresaci zaleceń”. Warto też zapewniać im dostęp do wiedzy – krótkie poradniki, spotkania z terapeutami, warsztaty dla rodziców to formy wsparcia, które wzmacniają zaufanie i zmniejszają poczucie osamotnienia.

III. EDUKACJA WŁĄCZAJĄCA W PRAKTYCE

Wielu uczestników warsztatów podkreślało, że hasło „**edukacja włączająca**” często sprowadza się do **formalnej obecności ucznia w szkole ogólnodostępnej**, bez realnego wsparcia. Tymczasem prawdziwa **inkluzja oznacza różnorodność w praktyce** – możliwość uczenia się w tempie i formie odpowiadającej indywidualnym potrzebom.

Najczęściej wskazywane rozwiązania to:

- nauczyciel wspomagający / asystent ucznia,
- strefa wyciszenia dostępna na terenie szkoły,
- indywidualizacja zadań i metod pracy,
- elastyczne ocenianie (np. możliwość odpowiedzi pisemnej zamiast ustnej),
- dostosowanie tempa realizacji programu,
- możliwość korzystania z pomocy technologicznych (notebook, tablet, aplikacje wspomagające komunikację).



Szkoła włączająca to nie miejsce, które „przyjmuje dzieci z orzeczeniem”, lecz takie, które uznaje różnorodność za normę.

Włączanie to nie gest dobrej woli. To prawo dziecka do bycia sobą w przestrzeni, która uczy akceptacji – podkreślono w podsumowaniu warsztatów.

IV. SYSTEMATYCZNE SZKOLENIA KADRY

Nauczyciele, pedagodzy i administracja szkolna muszą być przygotowani do pracy z różnorodnością poznawczą i sensoryczną. Nie chodzi tylko o znajomość diagnozy, ale o umiejętność reagowania w codziennych sytuacjach – co zrobić, gdy uczeń nagle opuszcza klasę, jak zareagować na meltdown, jak tłumaczyć grupie różnice. Dlatego uczestnicy postulowali **wprowadzenie systemowych, cyklicznych szkoleń**, prowadzonych przez ekspertów oraz osoby w spektrum autyzmu. Szkolenia powinny obejmować:

- podstawy neuroróżnorodności,
- komunikację inkluzywną,
- metody pracy w klasie zróżnicowanej,
- strategie wsparcia emocjonalnego i sensorycznego.

Ważne, aby szkolenia były połączone z **superwizją** – nauczyciele potrzebują możliwości omawiania trudnych przypadków i wzajemnego uczenia się.

V. WSPÓŁDECYDOWANIE RODZICÓW I OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

Uczestnicy warsztatów zwracali uwagę, że plan pomocy edukacyjnej często powstaje bez udziału rodzica lub ucznia. Tymczasem to właśnie wspólne planowanie – z udziałem wszystkich stron – zapewnia skuteczność wsparcia. Dziecko (lub młody dorosły) powinno mieć **prawo do wyrażenia swojego zdania** i wyboru preferowanych form pomocy. Wprowadzenie „karty preferencji komunikacyjnych i sensorycznych” to proste, ale skuteczne narzędzie współpracy. Wpisuje się w zasadę: **„nic o nas bez nas”**.

VI. EFEKTY DOBRZE ZAPLANOWANEGO WSPARCIA

Z doświadczeń uczestników wynika, że szkoły stosujące powyższe zasady odnotowują:

- spadek poziomu stresu u uczniów,
- wzrost zaangażowania w naukę,
- poprawę relacji rówieśniczych,
- większą satysfakcję nauczycieli i rodziców.



Edukacja oparta na neuroróżnorodności nie wymaga większych zasobów finansowych, lecz zmiany sposobu myślenia – z „**przystosowywania ucznia**” na „**dostosowywanie środowiska**”.

7. RYNEK PRACY I PROCESY HR

Warsztaty potwierdziły, że jedną z najpoważniejszych barier na rynku pracy dla osób w spektrum autyzmu są standardowe, społecznie obciążające formy rekrutacji i brak elastyczności w środowisku pracy. Typowa rozmowa kwalifikacyjna, oparta na ocenie umiejętności społecznych, small talku i presji czasu, bywa dla wielu osób w spektrum autyzmu nieprzekraczalnym progiem, mimo wysokich kompetencji zawodowych. *Nie mam problemu z zadaniem, tylko z rozmową o nim* – powiedział jeden z uczestników warsztatów, programista z kilkuletnim doświadczeniem.

7.1. REKOMENDACJE DLA PRACODAWCÓW I DZIAŁÓW HR

1. JASNY, KONKRETNY OPIS OBOWIĄZKÓW I OCZEKIWAŃ

Podstawą dostępnego procesu rekrutacji jest precyzja i przewidywalność. Ogólnikowe sformułowania typu „komunikatywność” czy „umiejętność pracy pod presją” są nie tylko niejasne, ale też wykluczające. Zamiast tego warto stosować konkretne opisy działań i rezultatów, np.:

- Współpraca z zespołem przy opracowaniu raportu miesięcznego w Excelu,
- Utrzymanie kontaktu z klientem drogą mailową,
- Przygotowanie 3 ofert tygodniowo według ustalonego wzoru.

Pracodawcy powinni jasno określać godziny pracy, strukturę zespołu, sposób raportowania i formy komunikacji. Dla wielu osób w spektrum to warunek poczucia bezpieczeństwa i efektywności.

2. DZIEŃ PRÓBNY ZAMIAST TRADYCYJNEJ ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Warsztaty pokazały, że najbardziej sprawiedliwą formą oceny kompetencji jest **próba pracy w praktyce** – wykonanie rzeczywistego zadania, zamiast oceny zachowania w rozmowie. Tzw. dzień próbny pozwala ocenić rzeczywiste umiejętności techniczne i dopasowanie do zadań, a nie styl komunikacji. Coraz częściej stosują to międzynarodowe firmy (m.in. SAP, EY, Microsoft) w ramach programów zatrudnienia osób neuroróżnorodnych.



W Polsce takie rozwiązania dopiero się pojawiają – uczestnicy wskazywali, że potrzebne są **jasne wytyczne dla pracodawców**, jak organizować rekrutację dostępną dla wszystkich kandydatów.

3. PRZEWIDYWALNA STRUKTURA DNIA

Staość i rytm to dla wielu osób w spektrum klucz do poczucia komfortu. W pracy oznacza to:

- ustalony plan dnia,
- z góry znane zadania i cele,
- zapowiadanie zmian (np. nowego projektu, delegacji, reorganizacji).

Harmonogram powinien być zapisany i dostępny w formie pisemnej. Niespodziewane zmiany, presja czasu czy chaotyczne polecenia są źródłem przeciążenia i błędów, które nie wynikają z braku kompetencji, lecz z dezorganizacji środowiska pracy.

4. MOŻLIWOŚĆ PRACY W CICHEJ PRZESTRZENI LUB ZDALNIE

Elastyczne formy pracy – zdalna, hybrydowa lub w wyznaczonej cichej przestrzeni – to rozwiązania, które znacznie poprawiają dobrostan i wydajność. Nie każdy pracownik w spektrum może funkcjonować w open space z wieloma bodźcami. Dobrą praktyką jest możliwość wyboru miejsca pracy lub korzystania z pomocy sensorycznych (np. słuchawek wyciszających). Warto również umożliwić pracę w godzinach, które odpowiadają indywidualnemu rytmowi funkcjonowania (np. wcześniejsze rozpoczęcie i zakończenie dnia pracy).

5. MENTOR LUB OSOBA KONTAKTOWA W MIEJSCU PRACY

Osoba w spektrum autyzmu, szczególnie na początku zatrudnienia, potrzebuje jasnego punktu odniesienia – osoby, do której może zwrócić się z pytaniem bez obawy o ocenę. Tę rolę może pełnić mentor lub „buddy” – współpracownik przeszkolony w zakresie komunikacji i różnorodności. Ważne, aby funkcja ta była formalnie przypisana i wspierana przez pracodawcę (np. czasowo wliczana w obowiązki). *Nie potrzebuję kogoś, kto mi tłumaczy świat. Potrzebuję kogoś, kto mi powie, jak tu się załatwia sprawy* – powiedział uczestnik projektu pilotażowego.

6. REGULARNY, JASNY I KONSTRUKTYWNY FEEDBACK

W pracy osób w spektrum autyzmu kluczowa jest jasna informacja zwrotna – konkretna, oparta na obserwacji, nie na ocenie intencji. Zamiast ogólnych uwag typu „Powinieneś być bardziej aktywny”, warto mówić: „Na dzisiejszym spotkaniu dobrze przedstawiłeś dane, ale nie odpowiedziałeś na pytanie klienta – możemy to przećwiczyć.” Feedback powinien być systematyczny i przewidywalny – np.



cotygodniowy, w ustalonym terminie. Dla wielu osób brak informacji zwrotnej oznacza niepewność i napięcie („Czy robię coś źle?”). Z kolei konstruktywny feedback zwiększa poczucie kompetencji i motywację do pracy.

7.2. SZERSZY KONTEKST – KULTURA PRACY A NEURORÓŻNORODNOŚĆ

Warsztaty podkreśliły, że zatrudnienie osób w spektrum autyzmu nie jest projektem pomocowym, lecz **elementem współczesnej polityki różnorodności (DEI – Diversity, Equity & Inclusion)**. Firmy, które wprowadzają zasadę dostępności, zyskują bardziej uważne zespoły, mniejsze rotacje pracowników i lepszą atmosferę współpracy. Badania prowadzone przez EY i Deloitte pokazują, **że zespoły różnorodne poznawczo są bardziej innowacyjne i efektywne o 20–30%**.

W kontekście polskiego rynku pracy uczestnicy warsztatów zwracali uwagę, że wciąż potrzebna jest:

- **kampania informacyjna dla pracodawców,**
- **system zachęt finansowych i podatkowych** dla firm zatrudniających osoby neuroróżnorodne,
- **szkolenia HR z rekrutacji dostępnej,**
- **przeciwdziałanie stereotypom,** według których „osoby z autyzmem nie potrafią współpracować”.

PODSUMOWANIE

Rynek pracy to obszar, w którym neuroróżnorodność zyskuje coraz większe znaczenie. Osoby w spektrum autyzmu mają kompetencje, lojalność i zaangażowanie, ale potrzebują środowiska, **które rozumie ich sposób funkcjonowania**. Dostosowanie komunikacji, przestrzeni i procesów HR nie jest kosztowną inwestycją – to **nowy standard równego traktowania**.

„Nie chcę przywilejów. Chcę po prostu pracować w miejscu, które daje mi szansę pokazać, co potrafię.”

Budowanie rynku pracy przyjaznego neuroróżnorodności to krok w stronę organizacji, które widzą w różnicach nie problem, lecz potencjał.

Nowe rozumienie spektrum autyzmu oznacza odejście od myślenia o terapii ku budowaniu relacji i środowisk przyjaznych różnorodności. Osoby w spektrum nie oczekują, że świat stanie się idealnie cichy i przewidywalny – oczekują, że będzie świadomy i elastyczny. Neuroróżnorodność to nie moda ani ideologia, lecz praktyczny



sposób myślenia o społeczeństwie, które uznaje, że każdy ma prawo funkcjonować w sposób zgodny ze sobą. To zmiana, która przynosi korzyści wszystkim: osobom w spektrum, organizacjom, a w dłuższej perspektywie – całej wspólnocie.

8. MODEL PRZYGOTOWANIA DO ZATRUDNIENIA OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

Wnioski z warsztatów podkreśliły, że skuteczny proces wejścia osób w spektrum autyzmu na rynek pracy wymaga strukturalnego, etapowego wsparcia, które umożliwi stopniową adaptację, rozwój kompetencji zawodowych oraz budowanie poczucia bezpieczeństwa i sprawstwa. Przejście bezpośrednio od edukacji lub bezczynności zawodowej do pełnoetatowej pracy jest dla wielu osób w spektrum autyzmu wyzwaniem i może prowadzić do przeciążenia oraz rezygnacji z zatrudnienia.

Model przygotowania do zatrudnienia powinien obejmować pięć kluczowych etapów:

Etap 1. Przygotowanie

Cel: wprowadzenie do środowiska pracy, redukcja niepewności, budowanie poczucia bezpieczeństwa.

Zakres działań: wizyta w miejscu pracy (poznanie przestrzeni, zasad funkcjonowania), przedstawienie zespołu i osoby wspierającej (mentor), omówienie zasad komunikacji i preferencji pracownika, zapoznanie z zakresem obowiązków oraz harmonogramem dnia, przygotowanie checklisty obowiązków i instrukcji stanowiskowych.

Dlaczego to ważne: Przejrzystość i przewidywalność zmniejszają stres i umożliwiają płynne wejście w nowe środowisko.

Etap 2. Praktyka / Staż wprowadzający

Cel: stopniowe wdrażanie w zadania i ocenę dopasowania do środowiska oraz zakresu pracy.

Zakres działań:

- wykonywanie jasno określonych zadań zawodowych
- jasne cele i instrukcje krok po kroku,
- monitorowanie obciążeń sensorycznych,
- wsparcie mentora i możliwość zadawania pytań,



- ustalenie regularnych punktów kontaktu (np. raz w tygodniu krótkie spotkanie).

Dlaczego to ważne: Osoba w spektrum autyzmu ma możliwość pokazania kompetencji w praktyce, a pracodawca – dostosowania środowiska do potrzeb pracownika i realnej oceny dopasowania.

Etap 3. Zatrudnienie właściwe

Cel: stabilne podjęcie pracy na jasnych zasadach.

Zakres działań:

- umowa i jasne określenie zakresu obowiązków,
- utrzymanie ustalonych dostosowań środowiskowych i komunikacyjnych,
- kontynuacja wsparcia mentora,
- przewidywalny plan, harmonogram i sposób zgłaszania zmian,
- dostosowanie tempa pracy do możliwości adaptacyjnych.

Formy dostosowań (przykłady):

- możliwość pracy w strefie cichej lub elastyczne godziny,
- przerwy sensoryczne,
- jasne i konkretne instrukcje,
- narzędzia planowania (listy zadań, aplikacje, checklisty).

Etap 4. Wsparcie po zatrudnieniu

Cel: zapewnienie stabilności zatrudnienia i zapobieganie przeciążeniu.

Zakres działań:

- regularny kontakt z mentorem (np. raz w miesiącu),
- przestrzeń do omawiania potrzeb adaptacyjnych,
- możliwość zgłaszania trudności bez ryzyka oceny,
- szkolenie zespołu wzmacniające kulturę neuroroznorodności.

Dlaczego to ważne: Brak wsparcia po zatrudnieniu jest częstą przyczyną rezygnacji z pracy i wypalenia u osób w spektrum autyzmu.

Etap 5. Ewaluacja

Cel: ocena jakości współpracy oraz wprowadzonych rozwiązań.



Zakres działań:

- feedback pracownika i pracodawcy,
- analiza skuteczności dostosowań,
- identyfikacja potrzeb dalszego wsparcia lub rozwoju,
- możliwość modyfikacji zakresu pracy lub organizacji stanowiska.

Narzędzia ewaluacji:

- krótkie ankiety lub rozmowy ewaluacyjne,
- obserwacja satysfakcji i obciążenia,
- analiza utrzymania zatrudnienia i efektywności.

Kluczowe zasady modelu

- indywidualizacja tempa i formy wsparcia,
- transparentność procesów i procedur,
- partnerstwo i poszanowanie samodzielności osoby,
- systematyczny feedback i komunikacja oparta na faktach,
- uwzględnienie czynników sensorycznych i społecznych.

PODSUMOWANIE

Model przygotowania do zatrudnienia oparty na stopniowaniu zadań, jasnych zasadach, obecności mentora i wsparciu po zatrudnieniu znacząco zwiększa szanse osób w spektrum autyzmu na stabilne zatrudnienie i rozwój zawodowy.

Z perspektywy pracodawcy takie rozwiązania przynoszą dodatkowe korzyści: zmniejszają rotację, poprawiają komunikację, wzmacniają kulturę organizacyjną i pozwalają lepiej wykorzystać różnorodne talenty w zespole.

9. KAMPANIE I KOMUNIKACJA SPOŁECZNA

Wnioski warsztatowe jednoznacznie podkreślają, że sposób mówienia o spektrum autyzmu ma bezpośredni wpływ na postawy społeczne, gotowość instytucji do wdrażania zmian oraz poczucie godności i sprawczości osób w spektrum autyzmu. Kampanie i działania informacyjne nie mogą redukować osób do diagnozy ani przedstawiać spektrum autyzmu w tonie litości, sensacji czy heroizacji.

Uczestnicy wskazali na konieczność tworzenia przekazów, które odzwierciedlają realne życie, realne wyzwania i realne kompetencje osób w spektrum autyzmu, a także wspierają budowanie środowiska szacunku, partnerstwa i równości.



9.1. REKOMENDACJE KIERUNKU DZIAŁAŃ KOMUNIKACYJNYCH

WŁĄCZANIE OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU W TWORZENIE KOMUNIKATÓW I MATERIAŁÓW

Nie tylko jako bohaterów kampanii, lecz także jako konsultantów, narratorów, współautorów materiałów edukacyjnych. Ich perspektywa zapewnia autentyczność, adekwatność i szacunek.

ODRZUCENIE SYMBOLIKI I NARRACJI STYGMATYZUJĄCYCH

Unikanie symboli takich jak puzzel, przekazów sugerujących brak „elementu”, deficyt, „ratowanie” czy „naprawę”. Zastępowanie ich symboliką równości, różnorodności i godności.

POKAZYWANIE CODZIENNOŚCI ZAMIAST SKRAJNYCH HISTORII

Przedstawianie zróżnicowanych ról życiowych: nauka, praca, relacje, hobby, odpoczynek, sukcesy i zwyczajne dni. Unikanie narracji „geniusz albo tragedia”.

EDUKACJA ŚRODOWISK KLUCZOWYCH DLA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Działania kierowane równolegle do:

- szkół i uczniów,
- mediów i twórców treści,
- instytucji publicznych,
- pracodawców, działów HR i liderów,
- społeczności lokalnych.

Każda z tych grup pełni istotną rolę w kształtowaniu warunków funkcjonowania osób w spektrum autyzmu.

OPARCIE NARRACJI NA JĘZYKU RÓWNOŚCI I SPRAWCZOŚCI

Unikanie sformułowań typu „cierpi na”, „walczy z”, „mimo autyzmu osiąga”. Zastępowanie ich językiem partnerstwa i normalizacji: **osoba w spektrum autyzmu, osoba pracuje / uczy się / tworzy / współpracuje.**

BADANIE EFEKTÓW KAMPANII



Ocena skuteczności nie tylko w zakresie zasięgów, lecz przede wszystkim:

- ❖ zmiany wiedzy,
- ❖ postaw społecznych,
- ❖ gotowości instytucji do wprowadzania dostępności,
- ❖ deklarowanej i faktycznej inkluzyjności działań.

Regularne badanie wpływu pozwala skalować dobre praktyki i eliminować nietrafione narracje.

PODSUMOWANIE

Efektywna komunikacja społeczna dotycząca spektrum autyzmu powinna:

- ✓ wzmacniać widoczność osób w spektrum autyzmu,
- ✓ odzwierciedlać zróżnicowanie ich doświadczeń,
- ✓ zapewniać godność i równość,
- ✓ budować świadomość społeczną i odpowiedzialność instytucjonalną,
- ✓ inspirować do realnych działań, nie tylko deklaracji.

Zgodnie z ustaleniami warsztatowymi, kampania powinna być narzędziem zmiany społecznej, a nie wyłącznie informacyjnym komunikatem. To oznacza wspólne tworzenie narracji, edukację opartą na wiedzy i doświadczeniu oraz monitorowanie realnego wpływu działań na warunki życia i pracy osób w spektrum autyzmu.

10. PLAN WDROŻENIOWY

Plan wdrożenia rekomendacji opiera się na etapowym podejściu, pozwalającym instytucjom stopniowo budować kompetencje, dostosowywać przestrzeń oraz włączać osoby w spektrum autyzmu w proces tworzenia rozwiązań. Kluczową zasadą jest wdrażanie realnych zmian, a nie deklaratywnej dostępności.

DO 30 DNI

Działania podstawowe, możliwe do wdrożenia bez dużych nakładów finansowych, lecz o istotnym wpływie na komfort funkcjonowania osób w spektrum autyzmu:

- wyznaczenie i udostępnienie dostępnej strefy wyciszeń, z jasno określonymi zasadami korzystania,
- opracowanie i publikacja mapy budynku oraz instrukcji „krok po kroku” w języku prostym (ETR),



- krótkie szkolenie całego personelu z podstaw komunikacji i wsparcia osób w spektrum autyzmu (min. 60–90 min).

DO 60 DNI

Działania rozwijające standardy instytucji i przygotowujące do trwałych zmian:

- wdrożenie standardów komunikacji dostępnej (instrukcje, piktogramy, zasady informowania o zmianach),
- przeprowadzenie audytu dostępności sensorycznej przestrzeni,
- pilotaż alternatywnej formy rekrutacji, np. dzień próbny zamiast rozmowy kwalifikacyjnej.

DO 90 DNI

Działania systemowe, tworzące trwałe ramy działania i kulturę inkluzywności:

- formalizacja polityki dostępności obejmującej potrzeby osób w spektrum autyzmu (sensoryczne, komunikacyjne, społeczne),
- uruchomienie programu mentorskiego (np. mentor dla nowego pracownika lub ucznia),
- włączenie osób w spektrum autyzmu w konsultowanie rozwiązań organizacyjnych, materiałów i kampanii.

Tak zaplanowane etapy pozwalają prowadzić proces budowania dostępności w sposób dynamiczny, praktyczny i osadzony w rzeczywistych potrzebach.

11. WSKAŹNIKI MONITOROWANIA I EWALUACJI

Skuteczność wdrożenia wymaga mierzenia postępu. Proponowane wskaźniki obejmują zarówno aspekty infrastrukturalne, jak i jakościowe, związane z poczuciem bezpieczeństwa, sprawczości i realnej dostępności.

INFRASTRUKTURA I NARZĘDZIA

- liczba stref wyciszeń i ich dostępność,
- dostępność materiałów ETR (mapy, instrukcje, piktogramy) w % przestrzeni instytucji,
- wynik audytu sensorycznego (przed i po).

KOMPETENCJE I ZARZĄDZANIE

- odsetek personelu przeszkolonego w zakresie neuroróżnorodności,



- liczba wdrożonych procedur usprawniających komunikację,
- liczba mentorów przygotowanych do wsparcia osób w spektrum autyzmu.

UCZESTNICTWO OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

- liczba osób konsultujących rozwiązania organizacyjne,
- liczba osób w spektrum objętych wsparciem / zatrudnionych,
- wskaźnik utrzymania zatrudnienia po 6 i 12 miesiącach.

DOŚWIADCZENIE I SATYSFAKCJA

- poziom satysfakcji osób w spektrum autyzmu (badanie ankietowe lub jakościowe),
- satysfakcja zespołów i osób wspierających,
- liczba zgłoszonych potrzeb dostosowań i czas reakcji instytucji.

ZMIANA SPOŁECZNA I EDUKACYJNA

- wyniki badań postaw i wiedzy przed/po kampanii edukacyjnej,
- liczba działań komunikacyjnych z udziałem osób w spektrum autyzmu,
- rozpoznawalność standardów dostępności wśród odbiorców usług.

EDUKACJA (DLA INSTYTUCJI EDUKACYJNYCH)

- liczba zgłoszeń do diagnozy,
- czas od zgłoszenia do pierwszej konsultacji specjalistycznej,
- dostępność wsparcia psychologiczno-pedagogicznego.

PODSUMOWANIE

Raport przedstawia spójny zestaw rekomendacji dotyczących wsparcia osób w **spektrum autyzmu**, wypracowany przede wszystkim na podstawie dwóch warsztatów „Mistermind”, uzupełniony danymi epidemiologicznymi i wybranymi elementami programu „łamanie stereotypów”. Rdzeniem dokumentu są obserwacje praktyków z obszaru edukacji, rynku pracy i organizacji społecznych oraz ich doświadczenia z realnych sytuacji.

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

- **Zmiana paradygmatu:** odejście od modelu deficytu na rzecz neuroróżnorodności. Wsparcie polega na dostosowaniu środowiska i komunikacji, a nie „korekcie” osoby.



- **Komunikacja to klucz:** większość barier wynika z niejednoznacznych komunikatów i presji czasu, nie z ograniczeń osób w spektrum autyzmu. Potrzebne są jasne instrukcje, czas na odpowiedź, możliwość komunikacji pisemnej/AAC.
- **Dostępność oznacza samodzielność:** realne, a nie deklaratywne rozwiązania (strefy wyciszeń, ograniczenie bodźców, czytelne oznaczenia, wcześniejsze informowanie o zmianach).
- **Edukacja włączająca w praktyce:** wczesna identyfikacja trudności, partnerska współpraca z rodzicami, nauczyciel wspomagający, elastyczne metody i szkolenia kadry.
- **Rynek pracy:** największą barierą jest standardowa rekrutacja. Skuteczne są dzień próbny, jasny opis zadań, przewidywalna struktura dnia, cicha przestrzeń/praca zdalna, mentor i regularny feedback.
- **Model wejścia na rynek pracy:** etapowe wsparcie (przygotowanie - praktyka - zatrudnienie - wsparcie po zatrudnieniu - ewaluacja) redukuje przeciążenie i zwiększa stabilność zatrudnienia.
- **Kampanie społeczne:** współtworzone z osobami w spektrum autyzmu, bez symboli i narracji stygmatyzujących; nacisk na codzienność, równość i sprawczość; konieczna ewaluacja wpływu kampanii.
- **Dane epidemiologiczne:** skala zjawiska uzasadnia systemowe działania w edukacji, zdrowiu, polityce społecznej i na rynku pracy; w Polsce wskazany jest rozwój diagnostyki i świadomości.

PRIORYTETY WDROŻENIA (30–60–90 DNI)

- **Do 30 dni:** uruchomić strefę wyciszeń; opublikować mapy i instrukcje ETR; przeszkolić personel (min. 60–90 min).
- **Do 60 dni:** wdrożyć standardy komunikacji (jasne instrukcje, piktogramy, procedury informowania o zmianach); przeprowadzić audyt sensoryczny; przetestować dzień próbny jako alternatywę rekrutacji.
- **Do 90 dni:** sformalizować politykę dostępności (sensoryka, komunikacja, organizacja pracy); uruchomić program mentorski; włączyć osoby w spektrum autyzmu do konsultacji rozwiązań i kampanii.

WSKAŹNIKI SUKCESU (MONITORING I EWALUACJA)

- **Infrastruktura:** liczba stref wyciszeń, pokrycie materiałami ETR, wynik audytu sensorycznego.
- **Kompetencje:** % przeszkolonego personelu, liczba wdrożonych procedur komunikacyjnych, liczba mentorów.
- **Uczestnictwo:** liczba osób w spektrum autyzmu zatrudnionych/objętych wsparciem, utrzymanie zatrudnienia po 6 i 12 mies., udział w konsultacjach.



- **Doświadczenie:** satysfakcja osób w spektrum autyzmu i zespołu, czas reakcji na zgłoszenia dostosowań.
- Zmiana społeczna: wyniki badań postaw przed/po kampanii, rozpoznawalność standardów.
- **Edukacja:** liczba zgłoszeń do diagnozy, czas do pierwszej konsultacji, dostępność wsparcia psychologiczno-pedagogicznego.

WSKAŹNIKI SUKCESU (MONITORING I EWALUACJA)

- **Infrastruktura:** liczba stref wyciszeń, pokrycie materiałami ETR, wynik audytu sensorycznego.
- **Kompetencje:** % przeszkolonego personelu, liczba wdrożonych procedur komunikacyjnych, liczba mentorów.
- **Uczestnictwo:** liczba osób w spektrum autyzmu zatrudnionych/objętych wsparciem, utrzymanie zatrudnienia po 6 i 12 mies., udział w konsultacjach.
- **Doświadczenie:** satysfakcja osób w spektrum autyzmu i zespołu, czas reakcji na zgłoszenia dostosowań.
- Zmiana społeczna: wyniki badań postaw przed/po kampanii, rozpoznawalność standardów.
- **Edukacja:** liczba zgłoszeń do diagnozy, czas do pierwszej konsultacji, dostępność wsparcia psychologiczno-pedagogicznego.

RYZYKA I JAK IM PRZECIWDZIAŁAĆ

- **Iluzoryczna dostępność (rozwiązania „na papierze”)** - audyty, testy użytkownika, włączanie osób w spektrum autyzmu w weryfikację.
- **Jednorazowe szkolenia bez kontynuacji** - cykliczne podnoszenie kompetencji i supervizja.
- **Brak sprawczości osób w spektrum autyzmu** - stałe mechanizmy współdecydowania (rada konsultacyjna, feedback).
- **Niewłaściwa rekrutacja** - formalne wdrożenie dnia próbnego i oceny zadań zamiast small talku.

CO DAJE WDROŻENIE

- Mniej barier i stresu, większa samodzielność i dobrostan osób w spektrum autyzmu.
- Niższa rotacja, lepsze dopasowanie ról i wyższa efektywność w organizacjach.
- Spójna kultura neuroróżnorodności i wizerunek instytucji odpowiedzialnej społecznie.

ESENCJA: SKUTECZNOŚĆ WSPARCIA OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU ZALEŻY OD TRZECH JEDNOCZESNYCH RUCHÓW:



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



1. jasna komunikacja i przewidywalne procedury,
2. realna dostępność środowiska,
3. partnerstwo i współdecydowanie osób w spektrum autyzmu.

Wdrożenie rekomendacji z raportu pozwala przejść od deklaracji do praktyki, w której neuroróżnorodność staje się standardem działania, a nie wyjątkiem.



BIBLIOGRAFIA

Aaem. (2023). Postawy społeczne wobec osób w spektrum autyzmu w polsce – raport z badań. Akademia edukacji medycznej i społecznej.

Centers for disease control and prevention (cdc). (2023). Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years — autism and developmental disabilities monitoring network, 11 sites, united states, 2020. *Mmwr surveillance summaries*, 72(2), 1–18.

Link do artykułu: <https://doi.org/10.15585/mmwr.ss7202a1>

Elsabbagh, m., divan, g., koh, y.-j., kim, y. S., kauchali, s., marcín, c., montiel-nava, c., patel, v., paula, c. S., wang, c., yasamy, m. T., & fombonne, e. (2012). Global prevalence of autism and other pervasive developmental disorders. *The lancet*, 380(9835), 1337–1344.

Link do artykułu: [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(12\)61189-3](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(12)61189-3)

Fundacja jim. (2021). Autyzm – sytuacja dorosłych w polsce. Raport 2021. Fundacja jim, łódź.

Link do raportu: <https://jim.org/raport2021>

Global burden of disease study. (2021). Global burden of 369 diseases and injuries in 204 countries and territories, 1990–2019: a systematic analysis for the global burden of disease study 2019. *The lancet*, 396(10258), 1204–1222.

Link do artykułu: [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30925-9](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30925-9)

Hull, l., mandy, w., lai, m. C., baron-cohen, s., allison, c., smith, p., petrudes, k. V. (2019). Development and validation of the camouflaging autistic traits questionnaire (cat-q). *Journal of autism and developmental disorders*, 49, 819–833.

Link do artykułu: <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3792-6>

Kaczmarek, ł., pisula, e., & sło pień, a. (2018). Epidemiologia zaburzeń ze spektrum autyzmu w polsce – stan obecny i wyzwania. *Psychiatria polska*, 52(4), 629–642.

Link do artykułu: <https://doi.org/10.12740/pp/onlinefirst/76512>



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Polskie towarzystwo psychiatryczne (ptp). (2020). Stan psychiatrii dzieci i młodzieży w polsce – raport ekspertów ptp. Warszawa: polskie towarzystwo psychiatryczne.

World health organization (who). (2023). Autism spectrum disorders – key facts. Who, geneva.

Link do materiału: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>