

# Specifika zaměstnávání lidí s Aspergerovým syndromem



**Tímto Informačním listem se připojujeme k Týdnům duševního zdraví, které se v roce 2024 nesou ve znamení péče o duševní zdraví v zaměstnání, s názvem „Je čas udělat prioritu z duševního zdraví v zaměstnání“.**

Ve své praxi se setkávám s dospělými lidmi s Aspergerovým syndromem (dále jen AS), kteří již za sebou mají nejednu pracovní zkušenost, i s čerstvými absolventy škol, kteří mají nyní vstoupit na otevřený trh práce. Co mají společné, jsou jejich obavy či již negativní zkušenosti se zátěží, kterou jim pracovní prostředí přináší. Jedná se o zdroje stresu, kterého se obávají,

či byl při jejich práci tak nadměrný, že u nich došlo dobrovolnému odchodu ze zaměstnání, dlouhodobé zdravotní neschopnosti či vyhoření.

**Pojďme se na tyto stresory podívat blíže:**

- **hluk** – to, co mnozí z nás dokáží při soustředění na práci „odfiltrovat“ jako šum, který vnímáme v poza-

dí, člověk s AS vytěsnit nedokáže, je zdrojem hluku přetížen a nedokáže se soustředit. Nemusí se vždy jednat jen o nadměrný hluk (např. v továrně, skladu, apod.), ale i o zdroj zvuku, který se opakuje v určité intenzitě po delší čas, či jde o více zdrojů nebo frekvenci zvuku, na niž je člověk s AS citlivý.

- **množství lidí na pracovišti** – lidé s AS mají obtíže s navazováním kontaktu s druhými lidmi, spoluprací ve větším týmu lidí, pokud není přesně určena jejich role.

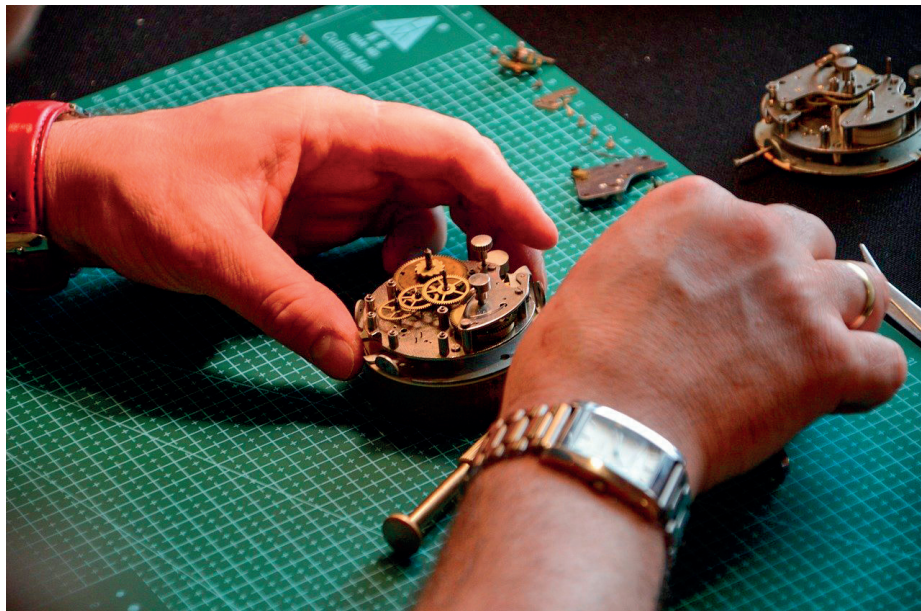


Je pro ně velmi náročné neustále analyzovat chování a mimiku lidí, která pro ně není přirozeně čitelná, a tak se jejich mozek zahlcuje. Často analyzují i své chování, zda se chovají dle očekávání, zda jejich reakce byly přiměřené či nikoli. To vše je velmi zaměstnávací a vyčerpává. I fyzická blízkost lidí nebo větší množství lidí v kanceláři je zatěžující faktor.

- **nejasnost pracovní náplně** – ta vyvolává v lidech s AS chaos, nervozitu, stres, kdy neví, co přesně dělat a z důvodu potíží v komunikaci s druhými lidmi je pro ně obtížné se zeptat, či se cítí při dotazování trapně. Lidem s AS povětšinou vyhovuje, pokud úkol jim svěřený je jasný, mají přesné instrukce či manuál, případně po ruce zkušeného kolegu, u kterého se mohou ujistit. Rutinní práce jim dává větší pocit klidu, neboť stále se opakující činnost eliminuje z jejich pohledu chybovost, které se obávají. Jejich zaměřenost na detail a pečlivost je pro to výhodou.

- **práce pod časovým tlakem** – pro lidi s AS je vhodné určité časové ohraničení pro vykonávanou práci, jde o delší časové úseky (např. týden), aby si mohli sami dle své psychické kondice práci rozvrhnout, ale zároveň měli i časový mantinel. Je pro ně nadměrně stresující, pokud mají určité množství práce vykonat v krátkém časovém úseku (za hodinu, den). Jejich pracovní tempo se často odvíjí od momentální psychické kondice, výkyvy nálad bývají časté, a proto i výkonnost může být kolísavá. Nicméně jsou schopni svou práci dobře zvládnout ve dnech, kdy se cítí dobře a dohnat i skluz z dnů, kdy nebyli „ve formě“.

- **senzorické přetížení** – mimo sluchové citlivosti jsou lidé s AS citliví i v dalších sensorických oblastech, především pak přecitlivělost na pa-



chy či hmat. Pokud by na pracovišti byly silné pachy (př. parfém kolegyně, jídlo z kuchyňky vedle kanceláře), může to stejně jako zvuky člověka s AS nadměrně přetěžovat a odvádět jeho pozornost. Zároveň někteří lidé s AS nejsou schopni fyzicky pracovat s určitými strukturami povrchů, věcí (především věci mazlavé, co špiní).

- **čas strávený v zaměstnání** – z důvodu sensorické citlivosti, nadměrné zátěže ze sociálních vztahů je pro lidi s AS obtížné pracovat na plný úvazek či ve směnném provozu. Raději volí zaměstnání na kratší pracovní úvazek, aby se dokázali v zaměstnání dostatečně koncentrovat, nepřetížili se a měli více času na regeneraci.

Mimo hlavní vyjmenované stresory, které v zaměstnání přetěžují lidi s Aspergerovým syndromem je nutné si uvědomit, že dalším limitem je pro ně i obtíž v komunikaci svých potřeb, pocitů, schopnosti požádat o pomoc.

Pokud zaměstnavatel dokáže vyhovět specifikům lidí s AS v rámci eliminace výše zmíněných stresorů či dalších individuálních potřeb, získá velmi loajálního zaměstnance, který je pečlivý,

dochvilný, a který v rámci svých specifík přináší do pracovního týmu mnohé benefity. Ať už jsou to jiné způsoby řešení problému, zaměřenost na detail, schopnost nalézat vzorce, propojovat souvislosti, schopnost soustředit se na určitý úkol po delší dobu, profit z vynikající dlouhodobé paměti a přesah znalostí v mnoha oborech, které dokáže při své práci využít.

V zahraničí je již běžné, že pro lidi s Aspergerovým syndromem jsou v rámci zaměstnání vytvořeny jim vyhovující podmínky, včetně relaxační místnosti, možnosti pracovat z domova, využití služeb mentora. Ve firmách působí lidé s Aspergerovým syndromem jako ambasadoři, edukují ostatní kolegy ve firmě a jsou podporou samotným zaměstnancům s AS. V České republice jsou dobré zkušenosti s tranzitními programy, doprovázením člověka s AS při přechodu ze studia do zaměstnání doprovázející organizací, která dělá podporu jak zaměstnavateli, tak samotnému zaměstnanci s AS, včetně pracovních asistentů pro zácvek ve firmě. Pomocí lepšímu začlenění lidí s AS na běžný trh práce mohou i tzv. sebeobhájci, tedy lidé se stejnou životní zkušeností.