



Development and Retention of Autistic Staff in Hospitality

Podręcznik trenera

Moduł 1

Autyzm w europejskiej polityce hotelarskiej i społecznej

Autor: Uniwersytet Roma Tre

Włochy

Numer projektu: 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Korzystanie z podręcznika trenera PERFORM

Podręcznik trenera PERFORM został opracowany z myślą o wsparciu realizacji programu kształcenia zawodowego stworzonego w ramach projektu PERFORM. Program obejmuje 1,5-dniowy kurs, czyli łącznie 12 godzin szkoleniowych.

Slajd 1: Wstęp

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Co-funded by the European Union



DEVELOPMENT AND RETENTION OF AUTISTIC STAFF IN HOSPITALITY

Numer projektu: 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

Ta praca jest udostępniana na podstawie Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Należy również wyraźnie wskazać autorów dokumentu oraz wszystkie obowiązujące fragmenty informacji o prawach autorskich. Wszelkie prawa zastrzeżone.



Notatki dla trenera:

Przedstaw się i poświęć chwilę na zapoznanie uczestników z projektem PERFORM. Przedstaw cele edukacyjne kursu oraz cele Modułu 1. Uczestnicy zostaną przeszkoleni w zakresie podstawowych zagadnień dotyczących polityki społecznej oraz jej wpływu na sektor hotelarski w Unii Europejskiej. Celem modułu jest również przekazanie ogólnych informacji na temat autyzmu oraz wskazanie, w jaki sposób osoby autystyczne mogą być skutecznie włączane do pracy w tego typu organizacjach..

Rekomendacje:

Daj uczestnikom możliwość przedstawienia się oraz podzielenia się swoimi oczekiwaniami wobec kursu. Poproś, aby krótko opowiedzieli o sobie i wspomnieli, czy mają doświadczenie w pracy z osobami autystycznymi w środowisku zawodowym.

Slajd 2: O projekcie PERFORM

O PROJEKCIE:

Projekt „PERFORM” ma na celu kształcenie menedżerów branży hotelarskiej oraz specjalistów ds. zasobów ludzkich w zakresie rozwijania i wspierania pracowników autystycznych w sektorze hotelarskim Unii Europejskiej. Projekt obejmuje również innowacyjną platformę HR służącą do oceny wyników oraz monitorowania postępów pracowników.

REZULTATY PROJEKTU

1. Rezultat projektu1: Platforma PERFORM HR
2. Rezultat projektu 2: Zestaw narzędzi cyfrowych PERFORM
3. Rezultat projektu3: Kurs kształcenia i szkolenia zawodowego dla menedżerów hotelarstwa i ekspertów ds. zasobów ludzkich



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Wyjaśnij uczestnikom, że projekt PERFORM opiera się na trzech kluczowych rezultatach:

- Platformie HR – służącej do oceny i monitorowania wyników pracowników;
- Cyfrowym zestawie narzędzi – zawierającym inkluzywne narzędzia HR oraz przykłady dobrych praktyk;
- Kursie w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego – dostosowanym do potrzeb profesjonalistów z branży hotelarsko-gastronomicznej, mającym na celu wsparcie w zrozumieniu i skutecznym zarządzaniu personelem neuro różnorodnym.

Podkreśl praktyczny charakter tych rozwiązań – zostały one zaprojektowane z myślą o realnym zastosowaniu w codziennej pracy, a nie jedynie jako teoria.

Slajd 3: Cel modułu i efekty kształcenia

Moduł 1 : Autyzm w europejskiej polityce hotelarskiej i społecznej

Cel modułu

Moduł 1 ma na celu zapoznanie uczestników z polityką społeczną odpowiedzialności biznesu oraz jej wpływem na sektor hotelarski w Unii Europejskiej, a także przekazanie podstawowych informacji na temat spektrum autyzmu i przedstawienie sposobów włączania osób autystycznych do pracy w tego typu organizacjach.

Efekty kształcenia

- 1 Wprowadzenie do koncepcji polityki odpowiedzialności społecznej oraz jej wpływu i wartości w sektorze hotelarskim.
- 2 Zrozumienie koncepcji zatrudnienia integracyjnego i jego podstawowej definicji.
- 3 Wprowadzenie do definicji spektrum autyzmu i jego ogólnych cech, ze szczególnym uwzględnieniem wartości, zalet oraz wyzwań związanych z zatrudnianiem osób autystycznych.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Moduł ten ma na celu przybliżenie koncepcji polityki społecznej oraz jej wpływu na sektor hotelarsko-gastronomiczny w Unii Europejskiej. Uczestnicy zdobędą także wiedzę na temat podstawowej dynamiki związanej z neuroróżnorodnością – ze szczególnym uwzględnieniem autyzmu – oraz sposobów skutecznego włączania pracowników autystycznych do organizacji hotelarskich.

Efekty kształcenia:

- Zrozumienie teorii i praktycznych aspektów społecznej odpowiedzialności biznesu ;
- Analiza koncepcji zatrudnienia włączającego i jej zastosowania w branży hotelarskiej;
- Zrozumienie definicji i kluczowych cech spektrum autyzmu; rozpoznanie wartości, jakie wnosi personel autystyczny, oraz wyzwań, z jakimi może się mierzyć.

Slajd 4:

Kontekst

Kontekst globalny

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią około 15% światowej populacji, z czego od 785 do 975 milionów znajduje się w wieku produkcyjnym. Mimo to, mniej niż 10% osób autystycznych jest zatrudnionych w ramach płatnej pracy, w porównaniu do około 45% osób z innymi formami niepełnosprawności.

Neuroróżnorodność

Termin „neuroróżnorodność” odnosi się do osób, których wybrane funkcje neurokognitywne odbiegają od ogólnie przyjętych norm społecznych. Zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD) diagnozuje się obecnie u około jednej na 100 osób na całym świecie.

Bariera w zatrudnieniu

Osoby autystyczne często napotykają bariery wynikające z uwarunkowań systemowych i społecznych. Trudności związane z komunikacją, przetwarzaniem bodźców sensorycznych oraz normami społecznymi mogą sprawiać, że tradycyjne procesy rekrutacyjne i środowiska pracy są dla nich niedostosowane i wykluczające.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia szerszy kontekst dotyczący autyzmu w zatrudnieniu, zaczynając od perspektywy globalnej.

Na świecie osoby z niepełnosprawnościami stanowią około 15% populacji, z czego od 785 do 975 milionów znajduje się w wieku produkcyjnym. Mimo to, mniej niż 10% osób w spektrum autyzmu posiada zatrudnienie odpłatne – co wyraźnie kontrastuje z ok. 45% wskaźnikiem zatrudnienia wśród osób z innymi niepełnosprawnościami.

Ten niski poziom zatrudnienia nie wynika z braku kompetencji czy motywacji, lecz przede wszystkim z barier systemowych oraz społecznego niezrozumienia.

Termin „neuroróżnorodność” odnosi się do osób, których sposób funkcjonowania mózgu różni się od społecznie przyjętej normy. Jedną z form neurodywergencji jest zaburzenie ze spektrum autyzmu (ASD), które dotyka około 1 na 100 dzieci na całym świecie. Wiele osób dorosłych nadal pozostaje niezdiagnozowanych.

Osoby autystyczne napotykają na szereg istotnych barier w zatrudnieniu, w tym:

- odmienny styl komunikacji,
- nadwrażliwość sensoryczną (np. na hałas, światło, tłum),
- trudności w poruszaniu się po niepisanych, często niejasnych normach społecznych.

Tradycyjne procesy rekrutacyjne i środowiska pracy rzadko są dostosowane do potrzeb osób neuroróżnorodnych. A to właśnie one wymagają przemyślanych zmian - zarówno w strukturze organizacyjnej, jak i w kulturze pracy.

Rekomendacje

Otwarta dyskusja

Zainicjuj rozmowę z uczestnikami, zadając pytanie: „Jakie bariery może napotkać osoba ze spektrum autyzmu podczas typowego dnia pracy w hotelu lub restauracji?”

Ćwiczenie refleksyjne

Poproś uczestników, aby indywidualnie lub w małych grupach zastanowili się nad jednym wybranym etapem procesu zatrudnienia (np. rozmowa kwalifikacyjna, szkolenie wdrażające, wykonywanie codziennych obowiązków).

„Co może utrudnić ten etap osobie w spektrum autyzmu? A co mogłoby go ułatwić?”

Slajd 5:

Znaczenie neuroróżnorodności w hotelarstwie

Korzyści biznesowe

W turystyce i hotelarstwie – sektorach opartych na różnorodności i relacjach międzyludzkich – akceptacja neuroróżnorodności ma zarówno wymiar etyczny, jak i praktyczny. Przy odpowiednim wsparciu osoby autystyczne wnoszą cenne atuty, takie jak dbałość o szczegóły, niezawodność, kreatywność i konsekwentna obsługa klienta.

Wpływ społeczny

Zatrudnianie osób autystycznych przynosi korzyści całemu społeczeństwu – wspiera ich niezależność, poprawia jakość życia i umożliwia wniesienie wkładu gospodarczego oraz społecznego, m.in. poprzez płacenie podatków i aktywny udział w życiu obywatelskim.

Przewaga strategiczna

Zatrudnienie sprzyjające integracji nie powinno być postrzegane wyłącznie jako element polityki odpowiedzialności społecznej, lecz jako inwestycja w talenty i innowacje, która wspiera tworzenie rzeczywiście zróżnicowanych i efektywnych zespołów.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Ten slajd pokazuje, że uwzględnianie neuroróżnorodności w miejscu pracy to nie tylko kwestia etyki i sprawiedliwości społecznej – to także rozsądna i opłacalna decyzja biznesowa, szczególnie w branży hotelarsko-gastronomicznej.

Sektor turystyki i hotelarstwa opiera się na personalizacji usług, kontaktach międzyludzkich i zwracaniu uwagi na szczegóły. Profesjonaliści neuroróżnorodni – w tym osoby w spektrum autyzmu – mogą wnosić cenne cechy, takie jak:

- wyjątkowa dbałość o szczegóły,
- niezawodność i konsekwencja w wykonywaniu zadań,
- kreatywne podejście do rozwiązywania problemów,
- silne przywiązanie do rutyny obsługi klienta.

Przy odpowiednim wsparciu, te umiejętności mogą bezpośrednio przełożyć się na większe zadowolenie gości oraz sprawniejsze funkcjonowanie operacyjne firmy.

Następnie warto przyrzeć się wpływowi społecznemu. Zatrudnianie osób ze spektrum autyzmu wspiera ich niezależność oraz dobrostan psychiczny. Daje im realną szansę uczestniczenia w życiu gospodarczym – nie tylko poprzez podejmowanie pracy, ale również poprzez odprowadzanie podatków i aktywność obywatelską. Taka integracja sprzyja ograniczeniu zależności od systemu wsparcia społecznego i wzmacnia poczucie godności osobistej.

Wreszcie, istnieje wyraźna przewaga strategiczna. Zatrudnianie w duchu włączenia społecznego nie powinno być postrzegane wyłącznie przez pryzmat społecznej odpowiedzialności biznesu. To przede wszystkim inwestycja w innowacyjność, rozwój talentów i odporność organizacyjną. Zróżnicowane zespoły – pod warunkiem, że są odpowiednio zarządzane – mają tendencję do osiągania lepszych wyników niż zespoły jednorodne, zwłaszcza w zakresie kreatywności i rozwiązywania problemów.

Rekomendacje

Propozycja refleksji:

Poproś uczestników o podanie przykładów, w których zróżnicowany członek zespołu przyniósł nieoczekiwane korzyści.

- „Czy widziałeś/aś jakieś przykłady, w których neuroróżnorodni pracownicy pozytywnie wpłynęli na doświadczenia gości lub operacje?”

- „Jak myślisz, która z trzech omówionych tutaj korzyści – biznesowa, społeczna czy strategiczna – jest najbardziej prawdopodobna do przekonania kierownictwa w twojej firmie? Dlaczego?”

Krótką aktywność:

- Poproś uczestników, aby zapisali jeden sposób, w jaki ich dział lub zespół może lepiej wspierać talenty neuro różnorodne – a następnie podzielili się nim z partnerem lub w grupie.

Slajd 6:



Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia podstawowe warstwy społecznej odpowiedzialności biznesu i ich znaczenie dla branży hotelarskiej.

Przyjrzyjmy się piramidzie społecznej odpowiedzialności biznesu od dołu do góry:

1. Zgodność z prawem: U podstawy piramidy znajdują się obowiązki prawne – firmy muszą przestrzegać przepisów krajowych i międzynarodowych. Obejmuje to prawo pracy, wymogi w zakresie dostępności, przepisy dotyczące bezpieczeństwa oraz standardy antydyskryminacyjne.

2. Działania etyczne: Poza przestrzeganiem przepisów, od firm oczekuje się etycznego postępowania – poszanowania praw człowieka, promowania uczciwych warunków pracy, ochrony środowiska i unikania wyzysku. Etyczne działania budują zaufanie - zarówno wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz.
3. Zaangażowanie interesariuszy: Społeczna odpowiedzialność biznesu to również aktywne zaangażowanie wszystkich interesariuszy - pracowników, klientów, dostawców oraz społeczności lokalnych. Oznacza to wsłuchiwanie się w ich potrzeby i współtworzenie odpowiedzialnych rozwiązań.
4. Wartość strategiczna: Na szczycie piramidy społeczna odpowiedzialność biznesu staje się czynnikiem napędzającym sukces firmy. Połączona ze strategią, zwiększa reputację marki, lojalność klientów i ułatwia zatrzymywanie pracowników – co jest szczególnie istotne w branży hotelarskiej.

Po prawej stronie slajdu znajduje się definicja, która podkreśla, że społeczna odpowiedzialność biznesu polega na zwiększaniu dobrobytu przy jednoczesnym minimalizowaniu szkód. Nie chodzi już tylko o prowadzenie działalności gospodarczej – chodzi o prowadzenie jej w sposób odpowiedzialny i zrównoważony.

Rekomendacje

Propozycja refleksji:

„Jak myślisz, na którym z czterech poziomów społecznej odpowiedzialności biznesu twoja organizacja wypada najsilniej? Na którym z nich warto skupić się bardziej?”

Dyskusja w małych grupach:

Poproś uczestników o wskazanie:

- jednego rzeczywistego przykładu etycznych działań w hotelarstwie,
- jednego sposobu na lepsze zaangażowanie interesariuszy (np. pracowników z niepełnosprawnościami).

Opcjonalne ćwiczenie wizualne:

Udostępnij wydrukowane szablony piramidy społecznej odpowiedzialności biznesu i poproś grupy o oznaczenie rzeczywistych inicjatyw na każdym poziomie (zgodność z prawem, działania etyczne, zaangażowanie interesariuszy, wartość strategiczna).

Slajd 7:

Rozwój koncepcji odpowiedzialności społecznej biznesu

- 1 **Wczesne założenia (1812)**
Robert Owen wprowadził świadomy społecznie model biznesowy skoncentrowany na dobrobycie społeczności.
- 2 **Nowoczesne ramy (1960-1979)**
Naukowcy tacy jak Keith Davis i Archie Carroll określili koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu jako odpowiedzialność wielowarstwową: ekonomiczną, prawną, etyczną i filantropijną.
- 3 **Integracja strategiczna (1990s-2000s)**
Piramida społecznej odpowiedzialności biznesu Carrola oraz model trzech domen Schwartz'a i Carrola zintegrowały imperatywy etyczne, prawne i ekonomiczne.
- 4 **Wspólna wartość (2007-obecnie)**
Porter i Kramer opowiadali się za dążeniem do wspólnej wartości, łącząc postęp społeczny z sukcesem biznesowym.





Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

 Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia historyczny przegląd tego, jak społeczna odpowiedzialność biznesu ewoluowała w ciągu ostatnich dwóch stuleci – od filantropijnych korzeni do strategicznego imperatywu biznesowego.

1. Wczesne założenia (1812): Robert Owen był pionierem świadomego społecznie biznesu. Wprowadził ulepszenia w miejscu pracy, które koncentrowały się na dobrobycie pracowników i rozwoju społeczności – co w tamtym czasie było pomysłem rewolucyjnym.

2. Nowoczesne ramy (1960–1979): Uczeni tacy jak Keith Davis i Archie Carroll przyczynili się do sformalizowania teorii społecznej odpowiedzialności biznesu. Model Carrola wyróżniał cztery warstwy odpowiedzialności:

- ekonomiczną (rentowność),
- prawną (zgodność z przepisami),
- etyczną (postępowanie zgodne z wartościami),
- filantropijną (działania na rzecz społeczeństwa).

To warstwowe podejście sprawiło, że społeczna odpowiedzialność biznesu stała się bardziej uporządkowana i możliwa do oceny.

3. Integracja strategiczna (lata 1990–2000): W tym okresie społeczna odpowiedzialność biznesu przekształciła się z „mile widzianego dodatku” w kluczowy element strategii firm. Model trzech domen Carrola i Schwartza jeszcze mocniej zintegrował cele etyczne, prawne i ekonomiczne, ukazując, że wpływ społeczny i zysk mogą iść w parze.

4. Wspólna wartość (2007–obecnie): Michael Porter i Mark Kramer zaproponowali koncepcję wspólnej wartości, zgodnie z którą postęp społeczny jest niezbędny do osiągnięcia sukcesu biznesowego. Nie chodzi już o same darowizny – chodzi o innowacje. Przykładowo, zatrudnianie osób neuroróżnorodnych nie tylko odpowiada na problem nierówności, ale jednocześnie wzmacnia potencjał i różnorodność siły roboczej.

Ta historyczna perspektywa pozwala dostrzec, że społeczna odpowiedzialność biznesu nie jest zjawiskiem statycznym – ewoluuje w odpowiedzi na zmieniające się oczekiwania społeczne, warunki rynkowe i wizje liderów.

Rekomendacje

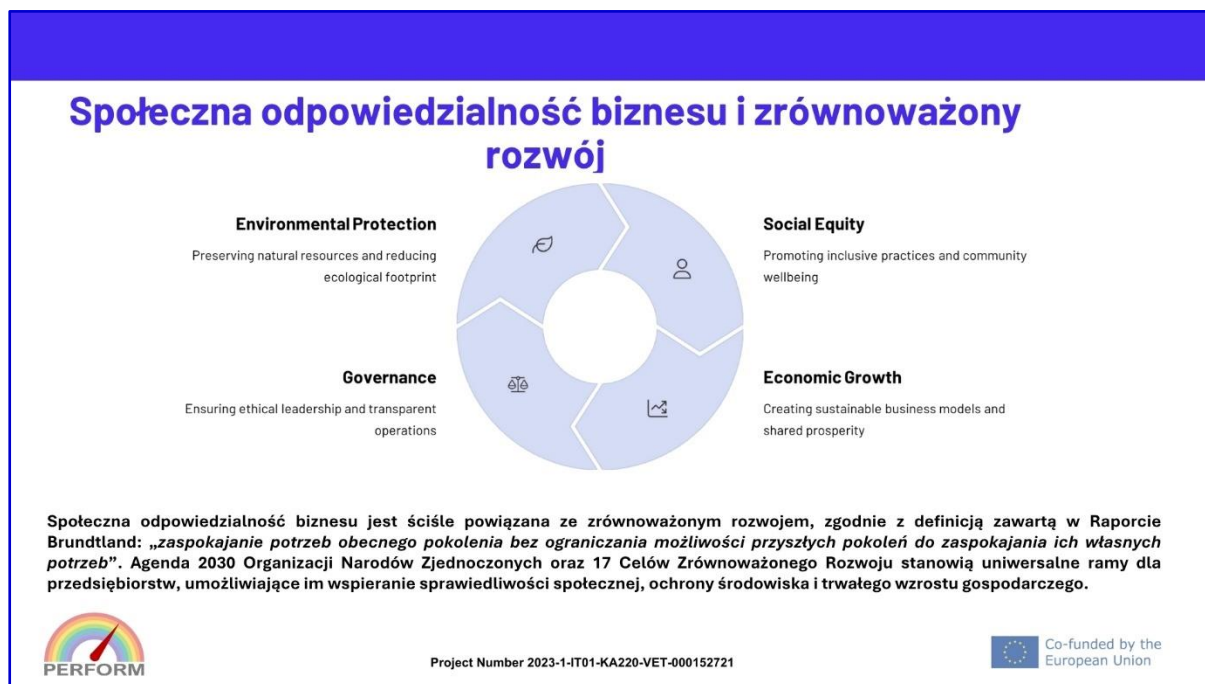
Propozycja refleksji:

„Jak myślisz, co spowodowało przejście od filantropijnej społecznej odpowiedzialności biznesu do jej strategicznego ujęcia? Czy były to regulacje, presja społeczna czy siły rynkowe?”

Propozycja aktywności:

Podziel uczestników na małe grupy i przydziel każdej z nich etap rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu. Poproś, aby przygotowali przykład z hotelarstwa, a także wskazali jedną korzyść i jedno wyzwanie związane z tym etapem.

Slide 8:



Notatki dla trenera:

Ten slajd wyjaśnia, w jaki sposób społeczna odpowiedzialność biznesu jest nierozdzielnie związana z szerszym celem, jakim jest zrównoważony rozwój.

W centrum znajduje się koncepcja zaczerpnięta z Raportu Brundtland, w której zrównoważony rozwój definiowany jest jako: „Zaspokajanie potrzeb teraźniejszości bez narażania zdolności przyszłych pokoleń do zaspokajania ich własnych potrzeb.” Społeczna odpowiedzialność biznesu wspiera ten cel poprzez cztery wzajemnie powiązane wymiary:

1. Ochrona środowiska: Firmy odgrywają istotną rolę w ograniczaniu śladu ekologicznego poprzez ochronę zasobów naturalnych, redukcję emisji oraz odpowiedzialne wykorzystanie energii
2. Równość społeczna: Obejmuje działania na rzecz zatrudniania sprzyjającego włączeniu społecznemu – np. zatrudnianie osób neuro różnorodnych – a także wspieranie zdrowia społeczności i zapewnianie równych szans.
3. Wzrost gospodarczy: Zrównoważony rozwój nie oznacza rezygnacji z rentowności. Przeciwnie – społeczna odpowiedzialność biznesu promuje modele, które łączą zyskowność z odpowiedzialnością.

4. Zarządzanie: Etyczne przywództwo, przejrzystość działań, praktyki antykorupcyjne oraz zaangażowanie interesariuszy wspierają zaufanie i długofalowy sukces firmy.

Te cztery obszary są spójne z Agendą 2030 ONZ i jej 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDG). Społeczna odpowiedzialność biznesu to narzędzie, które pomaga firmom bezpośrednio przyczyniać się do globalnego zrównoważonego rozwoju – szczególnie w sektorze turystyki i hotelarstwa, który każdego dnia oddziałuje na kwestie środowiskowe, społeczne i gospodarcze.

Rekomendacje

Pytanie otwarte: „W który z tych czterech obszarów – środowisko, sprawiedliwość społeczna, wzrost gospodarczy, zarządzanie – twoja organizacja jest najbardziej aktywnie zaangażowana? Który z nich jest najsłabiej rozwinięty?”

Dyskusja w parach:

Poproś uczestników, aby dobrali się w pary i wspólnie zidentyfikowali :

- jedną inicjatywę na rzecz zrównoważonego rozwoju, którą zaobserwowali w branży hotelarsko-gastronomicznej,
- określili, z którym z czterech wymiarów społecznej odpowiedzialności biznesu jest ona zgodna.

Slajd 9:

Znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu w turystyce i hotelarstwie

Przewaga strategiczna Społeczna odpowiedzialność biznesu przeszła ewolucję – od moralnego imperatywu do kluczowego elementu strategii i sukcesu firmy, szczególnie istotnego w turystyce i hotelarstwie, gdzie przedsiębiorstwa funkcjonują na styku usług, kultury i zaangażowania społecznego.	Budowanie zaufania Społeczna odpowiedzialność biznesu odgrywa kluczową rolę w odbudowie zaufania konsumentów, zwłaszcza w erze pokryzysowej, gdy przejrzystość i etyczne postępowanie zyskują na znaczeniu. Współcześni podróżnicy częściej wybierają firmy, które podzielają ich wartości.	Wizja długoterminowa Aby tworzyć wspólną wartość, firmy hotelarskie powinny wyjść poza jednorazowe działania społeczne i przyjąć długofalową, strategiczną wizję odpowiedzialności biznesu, która realnie wspiera spójność społeczną oraz inkluzywny wzrost gospodarczy.
--	---	--



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Ten slajd podkreśla, dlaczego społeczna odpowiedzialność biznesu ma szczególne znaczenie – i jest wręcz niezbędna – w sektorach turystyki i hotelarstwa.

Przyjrzyjmy się trzem kluczowym wymiarom przedstawionym na slajdzie:

- Przewaga strategiczna: społeczna odpowiedzialność biznesu nie jest już tylko obowiązkiem moralnym – to strategiczny atut. W hotelarstwie, gdzie firmy są głęboko zakorzenione w usługach, społecznościach i kulturze, działania strategiczne mogą:
 - poprawiać pozycjonowanie marki,
 - różnicować ofertę,
 - wzmacniać relacje z interesariuszami.

Hotele i restauracje, które aktywnie angażują się w odpowiedzialne działania, są bardziej odporne, bardziej innowacyjne i atrakcyjniejsze – zarówno dla klientów, jak i inwestorów.

2. Budowanie zaufania: Po globalnych kryzysach – takich jak pandemia COVID-19 czy wstrząsy gospodarcze – zaufanie konsumentów wymaga odbudowy. Społeczna odpowiedzialność biznesu odgrywa kluczową rolę w demonstrowaniu przejrzystości, etycznego postępowania i odpowiedzialności. Współcześni podróżni coraz częściej wybierają te marki, które odzwierciedlają ich własne wartości – takie jak integracja społeczna, troska o środowisko i pozytywny wpływ na otoczenie.

3. Wizja długoterminowa: Aby była skuteczna, społeczna odpowiedzialność biznesu nie może ograniczać się do jednorazowych kampanii charytatywnych czy działań PR-owych.

Musi być częścią długoterminowej strategii, która:

- wspiera wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu,
- wzmacnia spójność społeczną,
- jest zgodna z globalnymi celami rozwoju, takimi jak Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Krótko mówiąc, społeczna odpowiedzialność biznesu to po prostu dobry biznes – zarówno dziś, jak i w przyszłości.

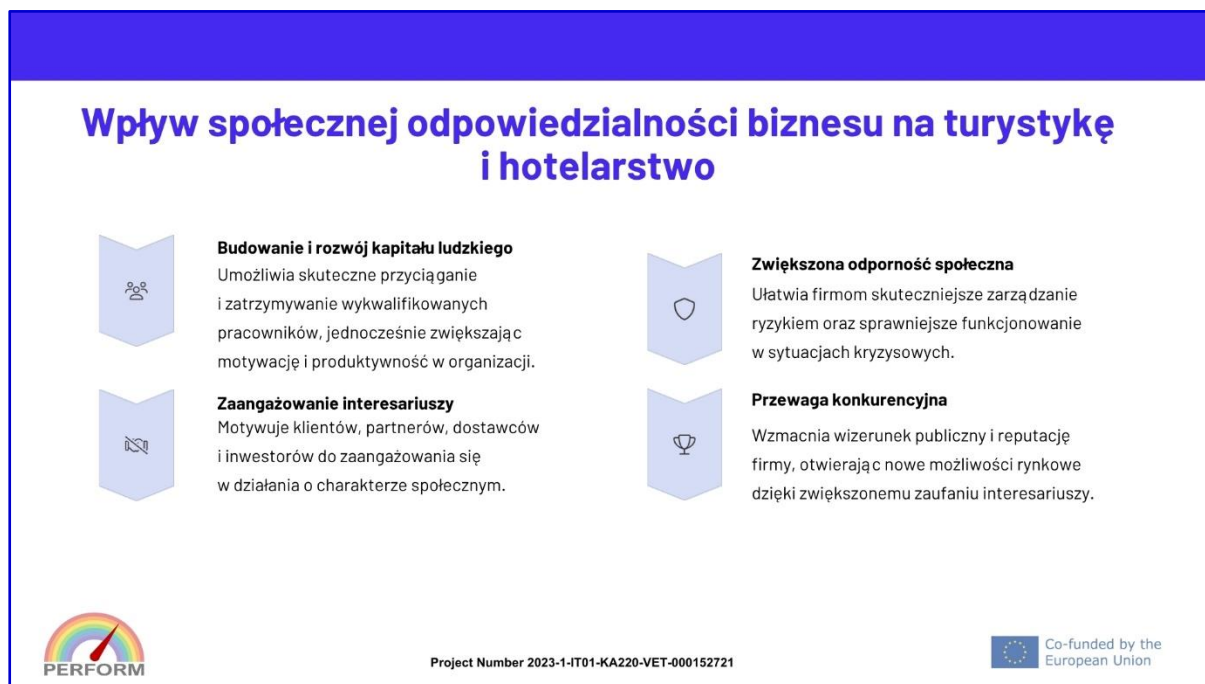
Rekomendacje

Pytania:

„Który z tych trzech obszarów – strategia, zaufanie czy wizja – jest najlepiej rozwinięty w twojej organizacji? Który z nich wymaga jeszcze pracy?”

„W jaki sposób twoja organizacja może przejść od doraźnych działań w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu do długofalowej, zakorzenionej strategii?”

Slajd 10:



Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia konkretne skutki biznesowe, jakie społeczna odpowiedzialność biznesu może mieć w sektorach turystyki i hotelarstwa.

Przeanalizujmy pokrótce każdy z czterech kluczowych obszarów wpływu:

1. Przyciąganie i zatrzymywanie talentów: inicjatywy w zakresie społecznej odpowiedzialności – takie jak zatrudnianie inkluzywne, zrównoważone operacje czy etyczne przywództwo – sprawiają, że firmy stają się bardziej atrakcyjne dla współczesnych pracowników.

Osoby zatrudnione chętniej zostają i angażują się w organizacjach, które wyraźnie kierują się wartościami i celami. Prowadzi to do:

- niższej rotacji,
- wyższej motywacji,
- większej produktywności.

2. Zaangażowanie interesariuszy: społeczna odpowiedzialność biznesu pomaga aktywizować klientów, dostawców, partnerów i inwestorów, którzy poszukują firm realizujących misję społeczne lub środowiskowe. Na przykład hotel wspierający lokalne społeczności lub zatrudniający pracowników neuro różnorodnych może przyciągać etycznie świadomych

podróżnych, społecznie odpowiedzialnych inwestorów oraz współpracowników dzielących te wartości.

3. Zwiększona odporność: firmy, które konsekwentnie wdrażają działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, są lepiej przygotowane na zarządzanie ryzykiem i radzenie sobie z kryzysami – takimi jak pandemia, utrata reputacji czy wstrząsy gospodarcze. Przejrzysta i inkluzywna kultura organizacyjna umożliwia im szybką adaptację, utrzymanie lojalności i sprawniejsze wychodzenie z trudności.

4. Przewaga konkurencyjna: Skuteczna społeczna odpowiedzialność biznesu poprawia wizerunek publiczny i reputację marki - dwa czynniki, które bezpośrednio wpływają na udział w rynku. Zaufanie budowane dzięki odpowiedzialnym działaniom otwiera drzwi do nowych klientów oraz rynków niszowych, w których etyczne wybory mają wysoki priorytet.

Rekomendacje

Pytania:

- „Które z tych czterech oddziaływań społecznej odpowiedzialności biznesu zaobserwowałeś/aś w swojej organizacji lub u konkurencji?”
- „Którą z czterech kategorii – przyciąganie talentów, zaangażowanie interesariuszy, odporność czy przewaga konkurencyjna – najlepiej odzwierciedla ta marka?”

Slajd 11:

Międzynarodowe ramy społecznej odpowiedzialności biznesu



Wdrażając społeczną odpowiedzialność biznesu, organizacje mogą korzystać z uznanych międzynarodowych ram. Agenda 2030 Organizacji Narodów Zjednoczonych wyznacza 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju jako uniwersalny plan działań. Inicjatywa ONZ Global Compact koncentruje się na prawach człowieka, standardach pracy, ochronie środowiska i przeciwdziałaniu korupcji. Norma ISO 26000 definiuje kluczowe obszary odpowiedzialności społecznej, natomiast wytyczne OECD promują odpowiedzialne prowadzenie działalności gospodarczej.

Do dodatkowych ram należą m.in. certyfikacja B Corp, norma SA8000 dotycząca warunków pracy, unijny system ekzarządzania i audytu (EMAS) oraz Globalny Kodeks Etyki w Turystyce opracowany przez UNWTO.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia przegląd kluczowych międzynarodowych ram, które wspierają wdrażanie społecznej odpowiedzialności biznesu. Narzędzia te dostarczają standardów, celów i zasad, które pomagają organizacjom skutecznie integrować odpowiedzialność społeczną i środowiskową z ich podstawowymi strategiami działania.

Przyjrzyjmy się najważniejszym z nich:

1. Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs): Agenda 2030 wyznacza 17 celów mających na celu eliminację ubóstwa, ochronę planety oraz zapewnienie pokoju i dobrobytu dla wszystkich ludzi. Cele te stanowią uniwersalną mapę drogową, która pokazuje, w jaki sposób działania w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu mogą być dostosowane do globalnych priorytetów – takich jak godna praca, zmniejszanie nierówności czy przeciwdziałanie zmianom klimatu.
2. UN Global Compact: To dobrowolna inicjatywa oparta na dziesięciu zasadach dotyczących:
 - praw człowieka,
 - standardów pracy,

- ochrony środowiska,
- przeciwdziałania korupcji.

Firmy, które przystępują do Global Compact, zobowiązują się do wdrażania tych zasad w swojej codziennej działalności oraz w kulturze organizacyjnej.

3. ISO 26000 (Social Responsibility): Unlike ISO certifications, ISO 26000 is a guidance standard — it helps organisations understand how to act responsibly in areas such as governance, labour practices, consumer issues, community involvement, and fair operating practices.

4. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych: Wytyczne te promują odpowiedzialne prowadzenie działalności gospodarczej w różnych obszarach, takich jak prawa pracownicze, ochrona środowiska, przeciwdziałanie korupcji oraz przejrzystość w łańcuchu dostaw.

5. Global Reporting Initiative (GRI): GRI zapewnia najpowszechniej stosowane standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Pomaga firmom mierzyć, komunikować i porównywać ich wpływ społeczny i środowiskowy.

Dodatkowe istotne ramy obejmują:

- B Corp Certification (wyniki społeczne i środowiskowe)
- SA8000 (standardy miejsca pracy)
- EMAS (system ekozarządzania i audytu UE)
- Kodeks etyki UNWTO dla turystyki (specyficzny dla sektora hotelarsko-gastronomicznego)

Rekomendacje

„Czy twoja organizacja już stosuje którąś z tych ram? Jeśli nie, która z nich wydaje ci się najbardziej odpowiednia dla charakteru twojej pracy?”

Slajd 12:

Metodologia wdrażania społecznej odpowiedzialności biznesu

Zaangażowanie interesariuszy

Aktywne zaangażowanie kadry zarządzającej i pracowników, a także identyfikacja kluczowych interesariuszy (pracowników, gości, dostawców, społeczności lokalnych) oraz określenie, które kwestie społeczne i środowiskowe są dla nich najbardziej istotne – m.in. poprzez badania ankietowe i konsultacje.

Wyrównanie strategiczne

Dostosowanie działań społecznych do misji, wizji i wartości organizacji, a także przegląd istniejących inicjatyw w celu opracowania praktycznego planu odpowiedzialności biznesu, który wspiera cele strategiczne, jednocześnie generując wartość społeczną.

Implementacja i monitorowanie

Udostępnienie strategii kluczowym interesariuszom w celu zapewnienia zgodności i uzyskania ich wsparcia. Stopniowe wdrażanie oraz regularne przeglądy z wykorzystaniem wiarygodnych wskaźników – takich jak te opracowane w ramach Global Reporting Initiative – umożliwiają skuteczny pomiar wpływu.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Niniejszy slajd przedstawia sposób wdrażania społecznej odpowiedzialności biznesu w sposób uporządkowany, strategiczny i zrównoważony – ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu sektora hotelarskiego.

Proces ten można podzielić na trzy zasadnicze etapy:

1. Zaangażowanie interesariuszy: wdrażanie społecznej odpowiedzialności biznesu należy rozpocząć od aktywnego włączenia kadry zarządzającej oraz personelu, zarówno na etapie projektowania, jak i podejmowania decyzji. Kluczowe znaczenie ma również identyfikacja najważniejszych grup interesariuszy, takich jak pracownicy, goście, dostawcy oraz społeczności lokalne. W celu poznania ich oczekiwań i priorytetów warto zastosować takie narzędzia jak ankiety, wywiady czy grupy fokusowe.

Działania te wzmacniają poczucie współodpowiedzialności i pozwalają na opracowanie strategii, która rzeczywiście odpowiada na istotne kwestie społeczne i środowiskowe.

2. Dostosowanie strategiczne: kolejnym krokiem jest powiązanie celów społecznej odpowiedzialności biznesu z misją, wizją i wartościami organizacji. Działania w tym obszarze nie powinny być traktowane jako element dodatkowy, lecz jako integralna część strategii przedsiębiorstwa, wspierająca cele biznesowe i generująca wartość społeczną. W tym celu

zaleca się przeprowadzenie przeglądu dotychczasowych inicjatyw oraz identyfikację obszarów, które można wzmocnić lub rozwinąć.

3. Realizacja i monitorowanie: Po opracowaniu planu działań w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu należy:

- zapewnić jego szeroką komunikację wśród interesariuszy w celu uzyskania poparcia,
- wdrażać go etapowo, z jasno określonymi kamieniami milowymi i przypisaniem odpowiedzialności,
- stosować wiarygodne wskaźniki (np. opracowane przez Global Reporting Initiative), aby monitorować postępy i wprowadzać niezbędne usprawnienia.

Społeczna odpowiedzialność biznesu nie jest działaniem jednorazowym. To ciągły cykl planowania, działania i monitorowania - podobnie jak zarządzanie jakością czy dążenie do doskonałości w obsłudze gości.

Rekomendacje

Wskazówka:

„Kim są główni interesariusze twojej organizacji? Jakie mogą być ich największe obawy w kontekście działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu?”

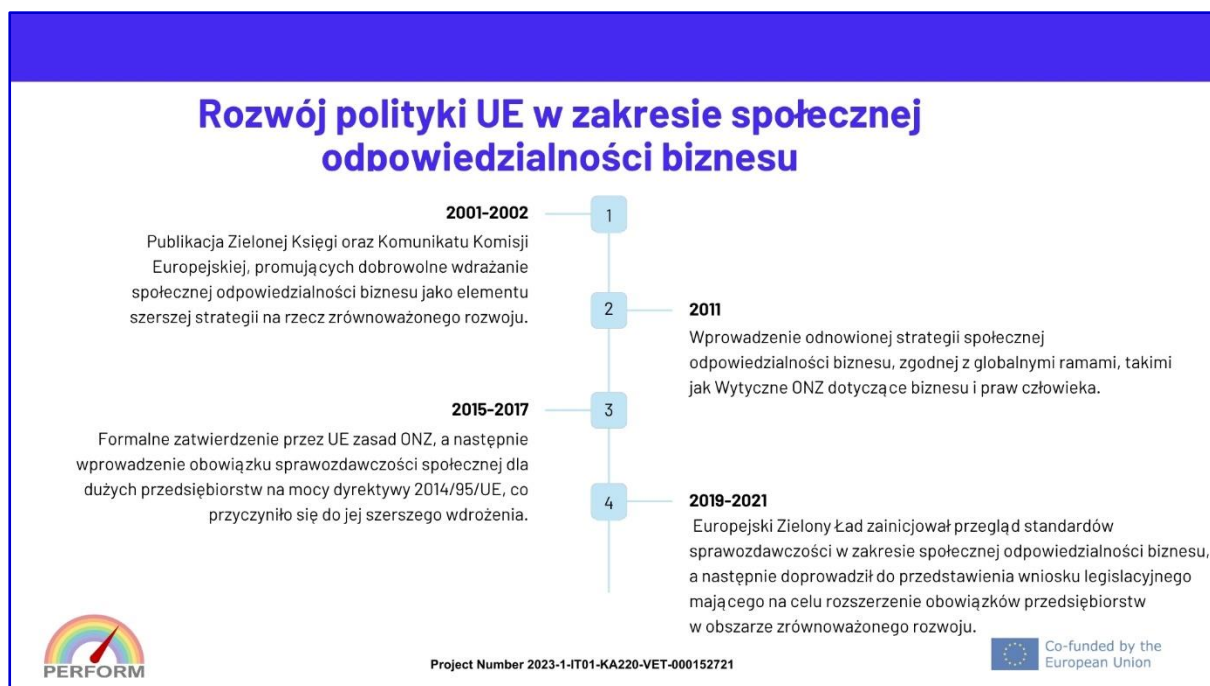
„Czy twoja organizacja obecnie mierzy wpływ swoich działań w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu? Jeśli tak – w jaki sposób?”

Ćwiczenie w małej grupie:

Poproś uczestników o przygotowanie prostej mapy, w której wskażą:

- jedną grupę interesariuszy (np. pracowników, gości, dostawców),
- jeden sposób na ich zaangażowanie w działania organizacji,
- jedną istotną kwestię społeczną lub środowiskową, która powinna zostać przez organizację rozwiązana z myślą o tej grupie.
-

Slajd 13:



Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia oś czasu ukazującą ewolucję podejścia Unii Europejskiej do społecznej odpowiedzialności biznesu, ilustrując, jak pierwotnie dobrowolne inicjatywy stopniowo przekształciły się w obowiązujące ramy regulacyjne dla przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie całej UE.

Poniżej omówiono kluczowe etapy tego procesu:

1. 2001–2002: Zielona Księga Komisja Europejska opublikowała Zieloną Księgę oraz Komunikat, promujące dobrowolne podejście do społecznej odpowiedzialności biznesu jako element szerszej strategii na rzecz zrównoważonego rozwoju. Dokumenty te zachęcały przedsiębiorstwa do wykraczania poza samą zgodność z przepisami prawa poprzez włączanie kwestii społecznych i środowiskowych do codziennej działalności operacyjnej.
2. 2011: Odnowiona strategia - zaktualizowana strategia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu dopasowała politykę unijną do ram międzynarodowych – w szczególności Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Był to przełomowy moment, który zapoczątkował przejście od dobrowolności do systematycznej odpowiedzialności regulowanej.

3. 2015–2017: Obowiązkowa sprawozdawczość - Unia Europejska formalnie przyjęła zasady ONZ oraz wdrożyła Dyrektywę 2014/95/UE, zobowiązując duże przedsiębiorstwa (zatrudniające powyżej 500 pracowników) do publicznego raportowania kwestii pozafinansowych, takich jak:

- wpływ na środowisko,
- praktyki społeczne,
- polityka dotycząca różnorodności, praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji.

Zmiana ta znacząco zwiększyła poziom przejrzystości oraz wprowadziła społeczną odpowiedzialność biznesu do głównego nurtu polityki unijnej.

4. 2019–2021: Zielony Ład i rozszerzenie obowiązków - wprowadzenie Europejskiego Zielonego Ładu zainicjowało przegląd standardów sprawozdawczości w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu, wskazując na konieczność intensyfikacji działań przedsiębiorstw w obszarach klimatu, integracji społecznej oraz zrównoważonego rozwoju. W tym kontekście opracowano również nowy wniosek legislacyjny mający na celu rozszerzenie obowiązku raportowania zarówno w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu, jak i wskaźników ESG, na szersze grono organizacji.

Rekomendacje

Pytanie do dyskusji:

„Czy twoja organizacja jest świadoma unijnej dyrektywy w sprawie sprawozdawczości niefinansowej? Czy dyrektywa ta w jakikolwiek sposób wpływa na działalność organizacji? Jeśli

Praktyczne dalsze kroki:

Zachęć uczestników do sprawdzenia, czy ich organizacja publikuje raport dotyczący społecznej odpowiedzialności biznesu lub raport ESG oraz czy dokument ten odnosi się do jakichkolwiek obowiązujących wymogów regulacyjnych Unii Europejskiej.

Slajd 14:

Najlepsze praktyki społecznej odpowiedzialności biznesu w sektorze turystyki i hotelarstwa w UE

Przykłady inicjatyw społecznej odpowiedzialności biznesu w europejskiej branży turystycznej i hotelarskiej

Firma/organizacja	Kraj	Inicjatywa społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)	Link
Accor	Francja / globalnie	Program „Planet 21” promujący zrównoważoną żywność, oszczędność wody i energii oraz lokalne zaopatrzenie w hotelach na całym świecie.	https://group.accor.com/en/sustainable-development/planet-21
Sodexo	Francja/ globalnie	„Stop Hunger” to globalna inicjatywa przeciwdziałająca niedoborom żywności poprzez darowizny, wolontariat i szkolenia dla osób w trudnej sytuacji.	https://www.sodexo.com/en/home/corporate-responsibility.html
Meliá Hotels International	Hiszpania	Certyfikat EarthCheck dotyczy przejrzystości środowiskowej, monitorowania zużycia zasobów i szkoleń zrównoważonego rozwoju.	https://www.meli-hotelsinternational.com/en/sustainability
Autogrill	Włochy	Biodegradowalne materiały, monitoring odpadów i zrównoważone zaopatrzenie w punktach odpoczynku we Włoszech.	https://www.autogrill.com/en/sustainability
Ellor Group	Francja / globalnie	Partnerstwa z lokalnymi dostawcami, zdrowe posiłki szkolne i edukacja żywieniowa dla dzieci i rodzin.	https://www.ellorgroup.com/sustainability



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia rzeczywiste przykłady działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, realizowanych przez wiodące firmy hotelarskie działające na terenie Europy. Przykłady te mają na celu zainspirowanie uczestników, pokazując, że społeczna odpowiedzialność biznesu jest konkretna, różnorodna i już w wielu przypadkach stanowi integralną część działalności operacyjnej w sektorze hotelarskim na całym kontynencie.

Rekomendacje

Zapytaj grupę:

„Które z przedstawionych praktyk w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu mogłyby zostać dostosowane do kontekstu twojej organizacji – nawet w ograniczonym, lokalnym wymiarze?”

Zachęta do dalszej analizy:

Zachęć uczestników, aby po zakończeniu szkolenia odwiedzili strony internetowe wybranych firm z branży hotelarskiej i zapoznali się z ich sekcjami poświęconymi społecznej odpowiedzialności biznesu. Stanowią one rzeczywiste przykłady strategii, podejmowanych działań oraz poziomu przejrzystości w zakresie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.

Slajd 15:

Najlepsze praktyki społecznej odpowiedzialności biznesu w sektorze turystyki i hotelarstwa w UE

Przykłady inicjatyw społecznej odpowiedzialności biznesu na rzecz integracji osób z autyzmem w branży turystycznej i hotelarskiej w UE

Firma/ organizacja	Kraj	Inicjatywa społecznej odpowiedzialności biznesu w zakresie autyzmu	Link
Hoteles DeLuna	Hiszpania	Trzy hotele w Granadzie dostosowano do potrzeb osób z autyzmem dzięki szkoleniom personelu, oznakowaniu z piktogramami, specjalnym pokojom, cichym strefom i spersonalizowanej obsłudze.	https://elpais.com/elviajero/escapadas/espana/2025-05-05/deluna-hotels-convierte-sus-tres-establecimientos-en-granada-en-espacios-amigables-con-el-autismo.html
Hoteles Gloria Thalasso &	Hiszpania	Obiekt z certyfikatem „Przyjazny dla osób z autyzmem” oferuje szybkie zameldowanie, menu z piktogramami, przeszkolony personel, czytelne oznakowanie i przewodniki wizualne ułatwiające orientację.	https://www.gloriapalaceth.com/en/autism-friendly/
Hotel Ashling Dublin	Irlandia	We współpracy z AsIAM stworzono pokoje sensoryczne, których celem jest zapewnienie spokojnej i sprzyjającej relaksacji atmosfery, poprawiającej komfort i ogólne wrażenia gości z autyzmem.	https://www.ashlinghotel.ie/csr



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Slajdy nr 15 i 16 przedstawiają rzeczywiste i aktualne inicjatywy firm hotelarskich z różnych krajów Europy, których celem jest poprawa integracji osób w spektrum autyzmu – zarówno poprzez dostosowanie obsługi gości, jak i wdrażanie inkluzyjnych praktyk w obszarze rekrutacji oraz zatrudnienia.

Rekomendacje

Krótkie pytania:

„Które z przedstawionych przykładów można realistycznie zastosować w kontekście własnego miejsca pracy?”

„Co te przykłady mówią o tym, że integracja społeczna i doskonałość w zakresie gościnności mogą się wzajemnie wspierać?”

Ćwiczenie dodatkowe:

Poproś uczestników, aby dobrali się w pary i przedyskutowali:

- jedną inicjatywę, którą uznali za szczególnie inspirującą,

– jedno niewielkie, podobne działanie, które mogliby zrealizować w swoim lokalnym miejscu pracy lub społeczności.

Slajd 16:

Najlepsze praktyki społecznej odpowiedzialności biznesu w sektorze turystyki i hotelarstwa w UE

Przykłady inicjatyw społecznej odpowiedzialności biznesu na rzecz integracji osób z autyzmem w branży turystycznej i hotelarskiej w UE

Firma/ organizacja	Kraj	Inicjatywa społecznej odpowiedzialności biznesu w zakresie autyzmu	Link
Hotel Slieve Russell	Irlandia	Obiekt oferuje pokój sensoryczny, możliwość zameldowania online oraz mapy sensoryczne ułatwiające planowanie i komfortowy pobyt osobom ze spektrum autyzmu.	https://www.slieverussell.ie/autism-friendly/
Ciragan Palace Kempinski Istanbul	Turcja	We współpracy z fundacją Tohum wyposażono siedem klas w Stambule w materiały do nauki dzieci autystycznych, wspierając ich integrację edukacyjną.	https://www.kempinski.com/en/ciragan-palace/press-room/7-special-education-classrooms-are-opened
Hoteles Accor	Francja	Programy rekrutacyjne dla osób z niepełnosprawnościami, w tym ze spektrum autyzmu, wspierające włączenie społeczne w branży hotelarskiej.	https://group.accor.com/en/Actualites/2024/05/recruitment-fostering-disability-inclusion
PizzAut	Włochy	Projekt restauracji społecznej zatrudniającej i szkolącej młode osoby autystyczne w sektorze hotelarsko-gastronomicznym, wspierając ich samodzielność, integrację i świadomość społeczną.	https://www.pizzaut.it



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

 Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Zobacz poprzednie notatki dydaktyczne

Slajd 17:

Zatrudnienie sprzyjające włączeniu społecznemu: prawa i ramy

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Artykuł 27 potwierdza prawo każdej osoby z niepełnosprawnością do pracy - na równych zasadach z innymi - na rynku pracy, który jest integracyjny i dostępny. Nie jest to działalność charytatywna, lecz podstawowe prawo człowieka.

Agenda 2030

Zatrudnienie sprzyjające włączeniu społecznemu bezpośrednio przyczynia się do realizacji Agendy ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, w szczególności Celu 8 („Godna praca i wzrost gospodarczy”) oraz Celu 10 („Zmniejszenie nierówności”).

UE 2000/78/WE

Zobowiązuje wszystkie państwa członkowskie do wdrożenia przepisów chroniących osoby niepełnosprawne w zakresie zatrudnienia i szkolenia zawodowego, w tym obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Ten slajd podkreśla, że zatrudnienie integracyjne stanowi nie tylko dobrą praktykę, ale przede wszystkim prawny i etyczny obowiązek. Omówione zostają trzy kluczowe dokumenty, które definiują prawa osób z niepełnosprawnościami – szczególnie w kontekście pracy i integracji zawodowej:

1. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (*UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD*)

Artykuł 27 Konwencji potwierdza prawo osób z niepełnosprawnościami do pracy na równych zasadach z innymi, w środowisku pracy, które jest dostępne, włączające i sprzyjające rozwojowi. Należy podkreślić, że nie jest to forma dobroczynności, lecz uznanie podstawowego prawa człowieka. Wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej ratyfikowały tę Konwencję.

2. Agenda 2030 Organizacji Narodów Zjednoczonych

Zatrudnienie sprzyjające włączeniu społecznemu bezpośrednio wspiera realizację dwóch Celów Zrównoważonego Rozwoju:

- Cel 8: Godna praca i wzrost gospodarczy.

- Cel 10: Zmniejszenie nierówności.

Cele te nie są zarezerwowane wyłącznie dla rządów – istotną rolę odgrywają również przedsiębiorstwa, zwłaszcza w sektorach opartych na relacjach międzyludzkich, takich jak hotelarstwo i gastronomia.

1. Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do wdrożenia przepisów chroniących prawa osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Nakłada także obowiązek zapewnienia tzw. racjonalnych usprawnień – mogą to być m.in. dostosowanie harmonogramu pracy, zapewnienie technologii wspomagających lub modyfikacja procesów rekrutacyjnych. Brak realizacji tych obowiązków może skutkować konsekwencjami prawnymi, ale co równie ważne – oznacza niewykorzystaną szansę na integrację i innowacje w miejscu pracy.

Rekomendacje

Pytanie do dyskusji w grupie:

„Czy jesteś świadomy/a, jakie przepisy lub mechanizmy ochronne obowiązują w twoim kraju w celu wspierania pracowników z niepełnosprawnościami?”

Slajd 18:



Notatki dla trenera:

Ten slajd podkreśla konkretne korzyści biznesowe wynikające z zatrudnienia integracyjnego, zwłaszcza w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami oraz pracowników neuroróżnorodnych.

1. Różnorodność zespołu: zróżnicowane zespoły wnoszą odmienne perspektywy i podejścia, co przekłada się na:

- większą innowacyjność,
- wyższą kreatywność,
- lepszą dostępność usług,
- wyższy poziom zadowolenia klientów.

W branży hotelarskiej różnorodność personelu pozwala również lepiej odzwierciedlać różnorodność gości i ich oczekiwań.

2. Umiejętność podejmowania decyzji:

Badania pokazują, że zróżnicowane zespoły podejmują trafniejsze decyzje, ponieważ wzajemnie weryfikują swoje założenia i ograniczają zjawisko myślenia grupowego. Prowadzi to do bardziej zrównoważonych i skutecznych rozwiązań biznesowych.

3. Przyciąganie talentów: Organizacje, które w sposób widoczny i konsekwentny angażują się w działania integracyjne, przyciągają wysokiej klasy specjalistów – zarówno z grup niedostatecznie reprezentowanych, jak i spośród osób ceniących sobie równość, autentyczność i poczucie celu w miejscu pracy.

4. Wyższe morale zespołu: Autentyczna integracja wpływa pozytywnie na wszystkich pracowników. Osoby z niepełnosprawnościami deklarują wyższy poziom zaangażowania, gdy dostrzegają, że pracodawca wspiera kulturę otwartości i równego traktowania. To z kolei przekłada się na:

- silniejszą spójność zespołu,
- większą lojalność,
- wyższy poziom satysfakcji z pracy.

5. Lepsza reputacja organizacji: przedsiębiorstwa promujące integrację budują silniejszą wiarygodność marki – zarówno w oczach klientów, jak i interesariuszy.

Może to prowadzić do:

- wzrostu zaufania konsumentów,
- większego zainteresowania ze strony inwestorów,
- pozytywnego odbioru medialnego.

Rekomendacje

Pytanie do dyskusji:

„Która z sześciu korzyści integracyjnego zatrudnienia jest już widoczna w twoim miejscu pracy, a która – twoim zdaniem – powinna zostać rozwinięta?”

Zespołowa refleksja:

Poproś uczestników o krótką refleksję, w której wskażą:

- jedną korzyść wynikającą z integracyjnego zatrudnienia, która jest już widoczna w ich miejscu pracy,
- jedną korzyść, którą można by wzmocnić lub osiągnąć dzięki bardziej inkluzywnemu podejściu do zatrudniania.

Slajd 19:

Zrozumienie zaburzeń ze spektrum autyzmu

Definicja

„Złożony stan rozwojowy, charakteryzujący się uporczywymi trudnościami w komunikacji społecznej, ograniczonymi zainteresowaniami oraz powtarzającymi się wzorcami zachowań” (American Psychiatric Association, 2013).

Częstotliwość występowania

Światowa Organizacja Zdrowia szacuje, że na całym świecie około jedno na 100 dzieci ma ASD. Systematyczny przegląd 66 badań populacyjnych doprecyzował tę wartość do 0,77%, co oznacza średnio jedno dziecko na 130.

Tendencje diagnostyczne

Tendencja wzrostowa obserwowana w ostatnich dziesięcioleciach wynika przede wszystkim ze stosowania szerszych kryteriów diagnostycznych oraz rosnącej świadomości społecznej, a nie z faktycznego wzrostu częstości występowania.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia kliniczny i statystyczny kontekst zaburzeń ze spektrum autyzmu, który stanowi niezbędne tło dla opracowywania skutecznych i odpowiedzialnych inicjatyw integracyjnych w środowisku pracy.

Wyróżniamy trzy kluczowe obszary:

1. Definicja

Zgodnie z definicją Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (2013), zaburzenie ze spektrum autyzmu to:

„Złożony stan rozwojowy obejmujący trwałe trudności w zakresie komunikacji społecznej, ograniczone zainteresowania oraz powtarzalne wzorce zachowań.”

Ważne jest zrozumienie, że:

- autyzm wpływa na każdą osobę w inny sposób (ma charakter spektrum),
- nie jest chorobą, lecz różnicą w funkcjonowaniu neurologicznym,
- może współwystępować z innymi trudnościami, takimi jak lęk, nadwrażliwość sensoryczna czy ADHD.

2. Częstość występowania

Według Światowej Organizacji Zdrowia:

- u około 1 na 100 dzieci na świecie diagnozuje się zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD),
- przegląd 66 badań populacyjnych wskazuje na bardziej precyzyjny wskaźnik 0,77% (czyli 1 na 130 osób).

Oznacza to, że autyzm nie jest zjawiskiem rzadkim – a wraz z doskonaleniem narzędzi diagnostycznych identyfikuje się także coraz więcej osób dorosłych, w tym tych już aktywnych zawodowo.

3. Trendy diagnostyczne

Wzrost liczby diagnoz w ostatnich dekadach nie musi oznaczać rzeczywistego wzrostu zachorowań. Jest on raczej rezultatem:

- ulepszonych narzędzi diagnostycznych,
- rozszerzonych kryteriów rozpoznawania autyzmu,
- rosnącej świadomości społecznej i zawodowej.

Zmiany te stawiają przed organizacjami wyzwanie: dostosowania miejsc pracy, programów szkoleniowych i usług w taki sposób, aby były one włączające i proaktywne – nie jedynie reaktywne.

Slajd 20:

Kluczowe cechy charakterystyczne autyzmu

Spektrum zdolności

Osoby autystyczne wykazują zróżnicowany zakres umiejętności oraz potrzeb w zakresie wsparcia – niektóre z nich żyją samodzielnie, podczas gdy inne wymagają opieki przez całe życie. Autyzm może ograniczać możliwości edukacyjne i zawodowe, dlatego jakość życia tych osób w dużym stopniu zależy od postaw społecznych oraz dostępności formalnych usług.

Wczesne oznaki i diagnoza

Choć objawy autyzmu mogą pojawić się już we wczesnym dzieciństwie, diagnoza często bywa opóźniona. Wiele osób autystycznych doświadcza również współwystępujących schorzeń, takich jak epilepsja, zaburzenia lękowe, depresja, ADHD, problemy ze snem czy zachowania autoagresywne.

Zdolności intelektualne

Zdolności intelektualne osób autystycznych mogą się wahać od głębokiej niepełnosprawności intelektualnej po wyjątkowo wysoki poziom funkcjonowania. Dzięki wczesnemu, opartemu na dowodach wsparciu możliwa jest znaczna poprawa w zakresie komunikacji, umiejętności społecznych oraz ogólnej jakości życia.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Ten slajd służy pogłębieniu zrozumienia autyzmu jako spektrum – nie jako jednego zestawu cech, lecz jako szerokiego zakresu doświadczeń, różnorodnych mocnych stron oraz zróżnicowanych potrzeb w zakresie wsparcia.

Slajd 21:

Wyzwania dla osób autystycznych

**Bariery komunikacyjne**
Trudności z komunikacją werbalną i niewerbalną

**Oczekiwania społeczne**
Trudności w poruszaniu się po niepisanych zasadach społecznych.

**Przetwarzanie sensoryczne**
Wrażliwość na dźwięki, światła, tekstury i otoczenie

**Adaptacja do zmian**
Preferowanie rutyny i przewidywalności

Brak wiedzy wśród świadczeniodawców i rozproszone systemy wsparcia sprawiają, że wiele osób autystycznych nie otrzymuje należytej opieki, co zwiększa ryzyko chorób, przemocy i nadużyć.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia typowe wyzwania, z jakimi mogą mierzyć się osoby w spektrum autyzmu - zarówno w życiu codziennym, jak i w środowisku pracy. Należy podkreślić, że wyzwania te nie wynikają z osobistych deficytów, lecz często są efektem niedostosowania otoczenia oraz społecznych oczekiwań.

Kluczowe wyzwania:

1. Bariery komunikacyjne

- Mogą obejmować trudności z językiem mówionym, sygnałami niewerbalnymi, tonem głosu czy ironią.
- Niektóre osoby korzystają z alternatywnych form komunikacji, takich jak komunikacja pisemna lub urządzenia wspomagające.

- Nieporozumienia są szczególnie powszechne w trakcie rozmów kwalifikacyjnych lub spotkań zespołowych.

2. Oczekiwania społeczne

- Wiele osób w spektrum ma trudności z interpretacją niewypowiedzianych norm społecznych, tzw. small talk czy mowy ciała.
- Nie oznacza to, że są aspołeczni – po prostu wyrażają relacje i koncentrację w odmienny sposób.

3. Przetwarzanie sensoryczne

- Wysoka wrażliwość na bodźce, takie jak dźwięki, światło, faktury czy zapachy, może prowadzić do przeciążenia i stresu.
- Typowe środowiska gościnne – z intensywnym oświetleniem, muzyką w tle lub dużym ruchem – mogą stanowić wyzwanie, jeśli nie zostaną odpowiednio dostosowane.

4. Trudności w adaptacji do zmian

- Nagłe zmiany harmonogramu, brak przewidywalności lub chaotyczna organizacja mogą wywoływać silny niepokój.
- Osoby w spektrum często lepiej funkcjonują w uporządkowanych, przewidywalnych środowiskach z jasno określonymi zasadami i oczekiwaniami.

Rekomendacje

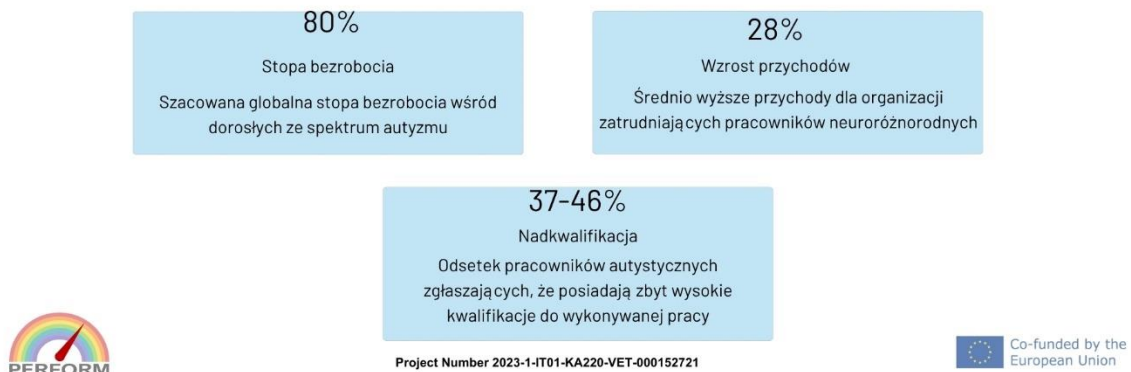
Pytanie do dyskusji grupowej:

„Które z tych czterech wyzwań mogą – nawet nieświadomie – występować w twoim miejscu pracy i utrudniać funkcjonowanie osobom neuroróżnorodnym?”

Slajd 22:

Autyzm w turystyce i hotelarstwie

Badania pokazują, że dobrze zorganizowane środowisko pracy – z jasnym podziałem ról, ograniczonymi bodźcami sensorycznymi i wsparciem na miejscu – sprzyja zatrudnieniu i jego utrzymaniu. Mimo to dorośli autystycy są niedostatecznie reprezentowani w sektorze hotelarskim z powodu przeciążenia sensorycznego, nieprzewidywalnych zmian oraz braku odpowiedniego szkolenia kadry zarządzającej.



Notatki dla trenera:

Gdy zakres obowiązków zawodowych jest jasno określony, środowisko pracy dostosowane do potrzeb sensorycznych, a pracownicy mają dostęp do odpowiedniego wsparcia – np. coachingu zawodowego – osoby w spektrum autyzmu osiągają bardzo dobre rezultaty w zatrudnieniu i utrzymaniu pracy.

W rzeczywistości jednak dorośli z autyzmem są nadal słabo reprezentowani w branży hotelarsko-gastronomicznej. Z czego to wynika?

- Przeciążenie sensoryczne, typowe dla tego środowiska (np. hałas, intensywne zapachy, tłok czy dynamiczne tempo pracy),
- nieprzewidywalne zmiany grafiku, procedur lub zadań,
- niski poziom świadomości oraz brak szkoleń dla kadry zarządzającej w zakresie neuroroznorodności i tworzenia inkluzyjnych miejsc pracy.

Kluczowe statystyki

- 80% bezrobocia: Na całym świecie aż 4 na 5 dorosłych osób autystycznych pozostaje bez pracy. To najwyższy wskaźnik bezrobocia wśród wszystkich grup osób

z niepełnosprawnościami – i nie wynika z braku kompetencji, lecz z braku integracyjnych praktyk zatrudniania.

- Wzrost przychodów o 28%: Badania pokazują, że firmy, które z powodzeniem zatrudniają osoby neuroróżnorodne – przy zapewnieniu odpowiedniego wsparcia – mogą osiągnąć nawet o 20% wyższe przychody. Dlaczego? Dzięki większej retencji pracowników, wyższej innowacyjności i lepszej pracy zespołowej.
- 37–46% nadwyżki kwalifikacji: Wielu pracowników autystycznych jest zatrudnionych znacznie poniżej poziomu swoich umiejętności i kwalifikacji.

Wskazuje to na:

- i) stronniczość w procesie rekrutacji,
- ii) ograniczony dostęp do ścieżek awansu,
- iii) niewykorzystywanie potencjału i marnowanie talentów.

Rekomendacje

Pytanie do dyskusji:

„Jakie drobne zmiany w środowisku pracy mogłyby pomóc ograniczyć przeciążenie sensoryczne lub zwiększyć przewidywalność dla pracowników w spektrum autyzmu?”

Refleksja:

Zapytaj uczestników:

„Dlaczego kandydaci ze spektrum autyzmu mogą nie wypaść dobrze podczas tradycyjnej rozmowy kwalifikacyjnej – mimo że mają odpowiednie umiejętności?”

„Jakie alternatywne formy rekrutacji można zastosować, aby lepiej ocenić ich potencjał?”

Slajd 23:

Mocne strony pracowników autystycznych



Dbałość o szczegóły

Wyjątkowa zdolność dostrzegania wzorców i nieścisłości, które często umykają uwadze innych.



Niezawodność

Ścisłe trzymanie się harmonogramów i procedur oraz wysoka konsekwencja w realizacji zadań.



Twórcze rozwiązywanie problemów

Unikalne spojrzenie, które może przyczynić się do tworzenia innowacyjnych rozwiązań w środowisku pracy.



Przewaga etyczna

Większa skłonność do zgłaszania problemów lub nieetycznych praktyk, co umożliwia organizacjom szybsze ich identyfikowanie i rozwiązywanie.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Po omówieniu barier, z jakimi mierzą się osoby ze spektrum autyzmu, równie istotne jest zwrócenie uwagi na ich mocne strony — oraz na to, jak talent neuroróżnorodny może realnie podnosić efektywność pracy, o ile zapewnione zostanie odpowiednie wsparcie.

Przyjrzyjmy się czterem kluczowym atutom i ich praktycznym zastosowaniom w branży hotelarsko-gastronomicznej:

1. Dbałość o szczegóły

- Osoby autystyczne często wyróżniają się zdolnością do zauważania wzorców, niespójności czy drobnych błędów, które mogą umknąć innym.
- To wyjątkowo cenne w środowiskach wymagających precyzji — np. przy obsłudze rezerwacji, bezpieczeństwie żywności, realizacji indywidualnych próśb gości, fakturowaniu czy zarządzaniu zapasami.

2. Niezawodność

- Wiele osób autystycznych wykazuje dużą konsekwencję w realizacji rutynowych zadań, przestrzeganiu harmonogramów i procedur.
- W sektorze o wysokim wskaźniku rotacji pracowników, taka stabilność stanowi znaczący atut, sprzyjający ciągłości i wysokiej jakości usług.

3. Umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów

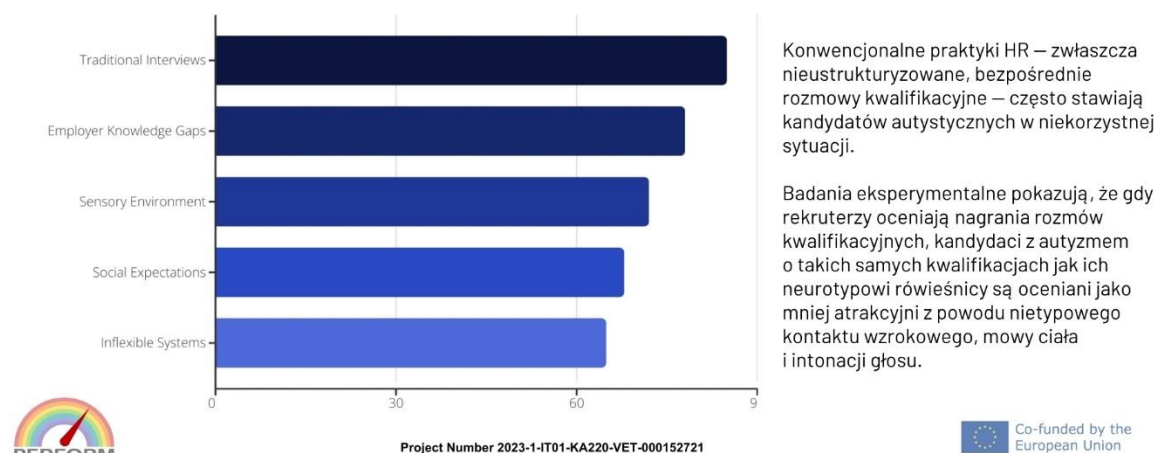
- Dzięki odmiennym sposobom przetwarzania informacji, osoby neuroróżnorodne często podchodzą do problemów z nowej perspektywy.
- Może to prowadzić do innowacyjnych rozwiązań w zakresie obsługi gości, usprawnień procesów wewnętrznych czy wdrażania bardziej inkluzyjnych praktyk.

4. Silne poczucie etyki

- Badania wskazują, że osoby autystyczne częściej zgłaszają nieetyczne zachowania lub wyrażają obawy w sytuacjach ryzykownych.
- W efekcie mogą wspierać tworzenie zdrowszej kultury organizacyjnej i skuteczniejszego zarządzania ryzykiem – co ma szczególne znaczenie w branży, w której zaufanie klientów jest kluczowe.

Slajd 24:

Bariery w zatrudnieniu osób z autyzmem



Notatki dla trenera:

Ten slajd podkreśla, dlaczego osoby autystyczne często napotykają trudności w dostępie do zatrudnienia – nie z powodu braku kompetencji, lecz z powodu niedostosowania systemów rekrutacyjnych.

Szczególnie problematyczne okazują się tradycyjne rozmowy kwalifikacyjne, które premiuje tzw. „płynność społeczną” – czyli kontakt wzrokowy, mowę ciała czy zdolności interpersonalne

– zamiast rzeczywistego dopasowania do stanowiska i kompetencji zawodowych. W rezultacie, wielu wykwalifikowanych kandydatów z autyzmem jest pomijanych.

Inne powszechne bariery to:

- brak świadomości wśród pracodawców na temat autyzmu,
- przytłaczające środowisko sensoryczne,
- sztywne procedury i nieelastyczne systemy organizacyjne,
- niejasne lub niewypowiedziane normy społeczne.

Łącznie tworzy to środowisko pracy, które – często nieintencjonalnie – wyklucza osoby neuroróżnorodne. Najważniejsze przesłanie: większość tych barier można zredukować dzięki większej świadomości, elastycznemu podejściu i zmianie sposobu oceny potencjału kandydatów.

Rekomendacje

Ćwiczenie opcjonalne

Poproś uczestników, aby dobrali się w pary i wybrali jedną barierę z omówionej listy. Następnie niech wspólnie zaproponują jedno proste rozwiązanie, które mogłoby zmniejszyć lub wyeliminować tę przeszkodę w praktyce.

Slajd 25:

Cykl zatrudnienia pracowników z autyzmem



W procesie wdrażania rozpisany dzień po dniu harmonogram, przeszkolony przełożony oraz przyjazne sensoryczne środowisko pracy ograniczają liczbę rezygnacji w pierwszym tygodniu i przyspieszają rozwój umiejętności. Dwunastomiesięczna obserwacja dorosłych osób autystycznych uczestniczących w programie zatrudnienia wspomaganego wykazała, że wszyscy utrzymali zatrudnienie przez cały rok, co potwierdza, że ustrukturyzowane procedury, coaching na miejscu oraz niedrogi dostosowania środowiskowe sprzyjają długoterminowej stabilizacji zatrudnienia.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Ten slajd przypomina, że integracja osób ze spektrum autyzmu nie powinna kończyć się na samym etapie zatrudnienia. Powinna ona stanowić integralny element całej ścieżki zawodowej – od rekrutacji po długoterminowe utrzymanie zatrudnienia. Kluczowe znaczenie mają tutaj: przejrzystość, elastyczność oraz odpowiednio przygotowane wsparcie.

Proces rozpoczyna się od etapu rekrutacji, który powinien wykraczać poza standardowe rozmowy kwalifikacyjne. Zalecane są bardziej precyzyjne opisy stanowisk oraz narzędzia oceny oparte na rzeczywistych umiejętnościach. Pozwala to kandydatom zaprezentować swoje kompetencje praktyczne, a nie jedynie zdolności interpersonalne, które bywają przeceniane w tradycyjnych procesach selekcji.

Etap wdrożenia (onboarding), choć często marginalizowany, ma zasadnicze znaczenie. Badania wykazują, że zapewnienie prostych rozwiązań – takich jak harmonogram dnia w formie pisemnej oraz przeszkolony przełożony – znacząco obniża ryzyko rezygnacji z pracy w pierwszym tygodniu oraz ułatwia adaptację w nowym środowisku. Działania te nie wymagają dużych nakładów finansowych, a jedynie świadomego planowania.

W fazie rozwoju zawodowego pracownicy autystyczni – podobnie jak pozostali – potrzebują dostępu do mentoringu, coachingu oraz jasnych ścieżek awansu. Niestety, bardzo często są oni pomijani w procesach rozwoju tylko dlatego, że przełożeni nie wiedzą, w jaki sposób skutecznie wspierać ich potencjał.

Ostatnim etapem jest utrzymanie zatrudnienia, które powinno opierać się na stałym, świadomym wsparciu. Może to obejmować regularne spotkania ewaluacyjne, dostosowanie środowiska pracy do potrzeb sensorycznych lub zapewnienie elastycznego czasu pracy. Z danych wynika, że roczne obserwacje programów zatrudnienia wspomaganego – z zastosowaniem prostych, niedrogich adaptacji – wykazały aż 100% wskaźnik utrzymania zatrudnienia uczestników.

Wnioski są jednoznaczne: odpowiednia struktura, jasna komunikacja oraz świadome podejście na każdym etapie cyklu zatrudnienia tworzą solidne fundamenty długoterminowej integracji.

Rekomendacje

Pytanie otwarte:

„Na którym etapie cyklu zatrudnienia – rekrutacji, wdrożenia, rozwoju czy utrzymania zatrudnienia – twoja organizacja funkcjonuje najlepiej? A który z tych etapów, twoim zdaniem, wymaga największej poprawy w kontekście wsparcia pracowników neuroróżnorodnych?”

„Czy kiedykolwiek zdarzyło się, że nowy pracownik zrezygnował w ciągu pierwszego tygodnia lub miesiąca? Jakie elementy procesu wdrożeniowego mogłyby temu zapobiec?”

Wskazówka do pracy w małych grupach:

Poproś uczestników, aby w zespołach przeprowadzili krótką burzę mózgów, skupiając się na jednym konkretnym i realistycznym działaniu, które mogliby wdrożyć na każdym etapie cyklu zatrudnienia –tj.:

- Rekrutacja – np. alternatywne formy oceny umiejętności, uproszczenie ogłoszeń o pracę;
- Wdrożenie – np. pisemny plan pierwszych dni pracy, przypisanie mentora;
- Rozwój – np. indywidualne ścieżki kariery, regularny coaching;
- Utrzymanie – np. cykliczne konsultacje, elastyczne formy organizacji pracy.

Zachęć grupy do przedstawienia swoich pomysłów na forum lub zapisania ich na kartkach/flipcharcie.

Slajd 26:

Tworzenie wspierającego środowiska pracy

Adaptacje fizyczne

Ciche przestrzenie do odpoczynku, ograniczona stymulacja sensoryczna, czytelne oznakowanie, wsparcie wizualne oraz spójna i przewidywalna organizacja stanowiska pracy.

Wsparcie w zakresie komunikacji

Pisemne instrukcje, wizualne harmonogramy, bezpośrednia i klarowna komunikacja, regularne odprawy oraz ustrukturyzowane sesje informacji zwrotnej.

Wsparcie społeczne

Programy mentorskie, jasno określone oczekiwania społeczne, szkolenia z zakresu świadomości autyzmu dla całego zespołu oraz wyznaczone osoby kontaktowe do udzielania wsparcia.

Dostosowania organizacji pracy

Przejrzyste procedury, wcześniejsze informowanie o zmianach, klarowny podział zadań oraz dopasowanie obowiązków do mocnych stron pracownika.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Ten slajd przedstawia praktyczne sposoby tworzenia środowiska, w którym pracownicy autystyczni – i w rzeczywistości wszyscy pracownicy – mogą odnieść sukces. Kluczowym przesłaniem jest to, że wsparcie nie musi być skomplikowane ani kosztowne. Często polega ono na usunięciu niepotrzebnych barier oraz dodaniu jasności, przewidywalności i elastyczności.

Zaczynamy od fizycznych adaptacji. Proste zmiany, takie jak zapewnienie cichego miejsca na przerwy, zmniejszenie jasnych lub migoczących światła czy zastosowanie wyraźnego oznakowania wizualnego, mogą mieć ogromne znaczenie dla osób z wrażliwością sensoryczną. Takie rozwiązania przynoszą korzyści wielu pracownikom, nie tylko pracownikom autystycznym.

Następnie mamy wsparcie komunikacyjne. Jasne, pisemne instrukcje, wizualne harmonogramy i regularne kontrole zapewniają strukturę i zmniejszają niepokój. Pracownicy autystyczni radzą sobie najlepiej, gdy oczekiwania są jasne i spójne – niejasne informacje zwrotne lub nagłe zmiany kierunku mogą prowadzić do dezorientacji lub niepokoju.

Kluczowe jest również wsparcie społeczne. Programy mentorskie, wyznaczone osoby kontaktowe oraz szkolenia w zakresie świadomości autyzmu w całym zespole pomagają stworzyć kulturę, w której pracownicy czują się rozumiani i wspierani, a nie izolowani lub niezrozumiani.

Wreszcie, warto rozważyć dostosowanie przepływu pracy. Jasne procedury, wcześniejsze informowanie o zmianach oraz dzielenie zadań na mniejsze etapy okazują się wyjątkowo skuteczne. Dopasowywanie zadań do mocnych stron konkretnej osoby – zamiast prób dopasowania jej do ogólnego opisu stanowiska – często pozwala na pełne wykorzystanie potencjału pracownika autystycznego.

Krótko mówiąc, nawet niewielkie zmiany mogą przynieść znaczące efekty, jeśli środowisko pracy zostanie świadomie zaprojektowane z myślą o zespołach neuroatypowych.

Slajd 27:

Kluczowe wnioski i dalsze kroki

- 1 Wartość strategiczna**
Zatrudnianie osób autystycznych to nie działalność charytatywna, lecz strategiczna decyzja biznesowa, która wzmacnia innowacyjność, poprawia jakość obsługi klienta i zwiększa efektywność zespołu.
- 2 Indywidualne podejście**
Skuteczna integracja wymaga dostosowania rekrutacji, wdrażania i praktyk w miejscu pracy, aby uwzględnić różne style komunikacji i potrzeby sensoryczne.
- 3 Ciągłe wsparcie**
Mentoring, jasna komunikacja i ustrukturyzowane środowisko mają kluczowe znaczenie dla długoterminowego rozwoju i kariery pracowników autystycznych.
- 4 Integracja społecznej odpowiedzialności biznesu**
Włączenie autyzmu w szersze ramy CSR tworzy zrównoważony, wymierny wpływ, który przynosi korzyści firmom, jednostkom i społecznościom.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Notatki dla trenera:

Ten slajd stanowi okazję do podsumowania i połączenia wszystkich omówionych wcześniej elementów. Po przeanalizowaniu wyzwań, możliwości i praktycznych rozwiązań, podkreślamy teraz cztery kluczowe idee, które uczestnicy powinni zapamiętać i wynieść z tego szkolenia.

Pierwszą z nich jest strategiczna wartość zatrudnienia integracyjnego. Zatrudnianie pracowników autystycznych nie powinno być postrzegane wyłącznie jako działanie

charytatywne czy obowiązek wynikający z przepisów prawa. Jest to przede wszystkim racjonalna i przemyślana decyzja biznesowa. Integracja zwiększa innowacyjność, wzmacnia relacje z klientami oraz buduje bardziej odporne i zróżnicowane zespoły. To nie tylko słuszne działanie – to działanie opłacalne i przyszłościowe.

Po drugie, kluczowe znaczenie ma indywidualne podejście. Nie istnieje jedno uniwersalne rozwiązanie. Integracja jest najskuteczniejsza wtedy, gdy praktyki związane z rekrutacją, wdrażaniem i zarządzaniem personelem są dostosowywane do różnorodnych sposobów komunikacji i przetwarzania informacji. Im większa elastyczność organizacji, tym większy potencjał można wydobyć z każdego pracownika.

Po trzecie, konieczne jest zapewnienie stałego wsparcia – nie tylko na etapie zatrudnienia, ale przez cały okres współpracy. Rozwój zawodowy pracowników autystycznych wymaga jasnej komunikacji, mentoringu oraz przewidywalnego środowiska pracy. Wsparcie nie może kończyć się po podpisaniu umowy – powinno stanowić integralny element kultury organizacyjnej.

I wreszcie, żadna z omawianych kwestii nie powinna funkcjonować w oderwaniu od całości. Integracja w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu oznacza uwzględnianie autyzmu w szerszej strategii zrównoważonego rozwoju. Gdy działania na rzecz integracji stają się integralną częścią wartości organizacyjnych – a nie jedynie inicjatywą działu HR – korzyści odczuwają nie tylko pracownicy, ale również klienci i cała społeczność.

To właściwy moment, aby przypomnieć uczestnikom, że realna zmiana zaczyna się od małych, celowych działań – i że każdy z nich ma do odegrania ważną rolę w tym procesie.

Rekomendacje

Zachęta do refleksji:

„Który z tych czterech kluczowych obszarów wymaga, Twoim zdaniem, największej uwagi w twoim środowisku pracy? W którym z nich możesz odegrać najbardziej znaczącą rolę?”

Slajd 28:

Dziękujemy!



Numer projektu: 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

Notatki dla trenera:

Opcjonalna refleksja końcowa

- „Co najbardziej przykuło twoją uwagę w dzisiejszej prezentacji? Czy pojawiło się coś zaskakującego lub coś, co zamierzasz zastosować w swoim miejscu pracy?”
- „W jaki sposób ta sesja potwierdziła lub zmieniła twoje spojrzenie na zatrudnienie sprzyjające włączeniu społecznemu?”



Ta praca jest udostępniana na podstawie Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Należy również wyraźnie wskazać autorów dokumentu oraz wszystkie obowiązujące fragmenty informacji o prawach autorskich. Wszelkie prawa zastrzeżone.