



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.



SPECIALISTERNE
Passion for details



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.



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

REZULTATY PROJEKTU

1

Rezultat projektu 1: Platforma PERFORM HR

2

Rezultat projektu 2: Zestaw narzędzi cyfrowych PERFORM

3

Rezultat projektu 3: Kurs kształcenia i szkolenia zawodowego dla menedżerów hotelarstwa i ekspertów ds. zasobów ludzkich



Co-funded by the
European Union

Moduł 3 : Zarządzanie środowiskiem pracy

Cel modułu

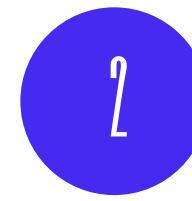
W celu skutecznego wspierania rozwoju oraz zatrudnienia osób z autyzmem, menedżerowie branży hotelarskiej oraz specjaliści ds. zasobów ludzkich powinni dysponować odpowiednią wiedzą i kompetencjami, umożliwiającymi trafną ocenę oraz dostosowanie środowiska pracy do ich potrzeb.

Niniejszy moduł został opracowany z myślą o przekazaniu tych kluczowych umiejętności.

Efekty kształcenia



Zdobycie wiedzy na temat definicji środowiska pracy przyjaznego osobom ze spektrum autyzmu.



Rozwijanie kompetencji w zakresie zarządzania zespołem w środowisku pracy o charakterze integracyjnym.



Przekazanie wytycznych dotyczących oceny oraz adaptacji środowiska pracy z uwzględnieniem potrzeb osób ze spektrum autyzmu.



Moduł 3: Zawartość modułu

1. Definiowanie środowiska pracy przyjaznego osobom autystycznym

2. Przeciążenie sensoryczne

- Dotykowe
- Słuchowe
- Wzrokowe

3. Najlepsze ogólne praktyki w zakresie udogodnień środowiskowych

4. Umiejętności zarządzania inkluzyjnego

5. Zarządzanie zespołami neuroinkluzywnymi



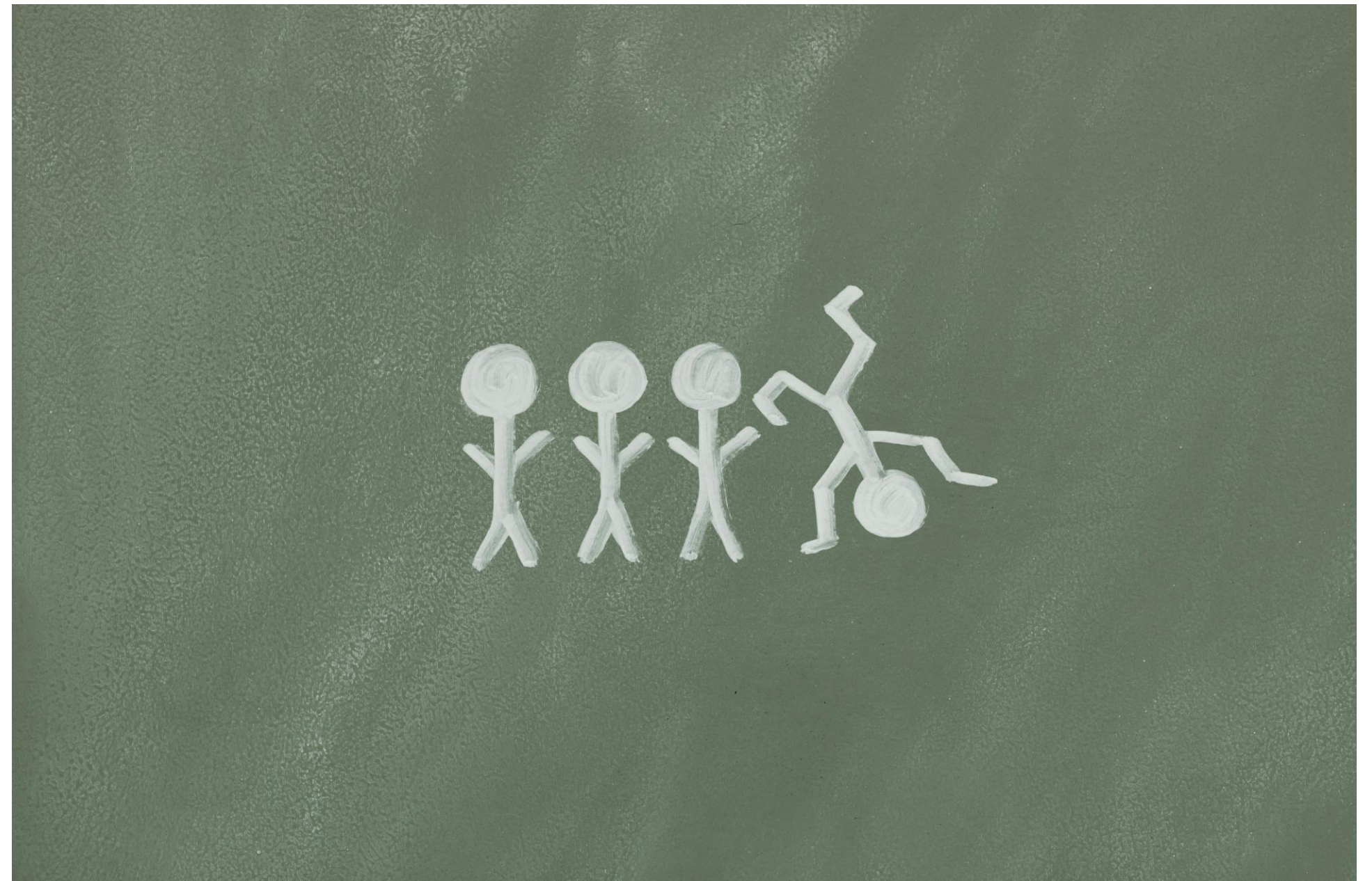
1. Definiowanie środowiska pracy przyjaznego osobom autystycznym



Co-funded by the
European Union

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

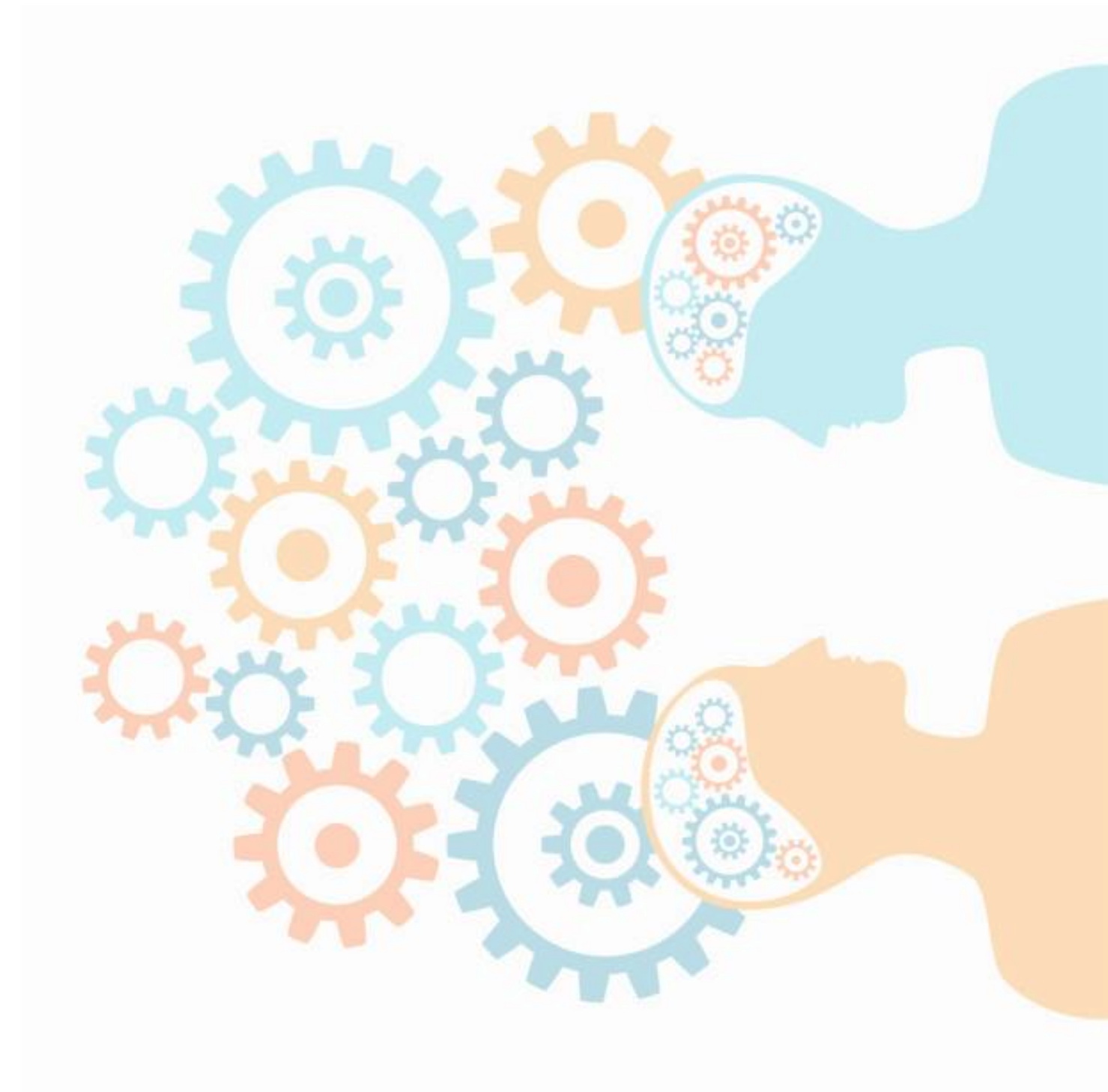
Jakie są cechy środowiska
pracy **przyjaznego osobom
autystycznym?**



Środowisko fizyczne
Środowisko społeczne
Kultura organizacyjna



Dostosowania sensoryczne
Jasna i zrozumiała komunikacja
Elastyczne podejście
Rutyna
Kultura włączająca
Wspierające i empatyczne zarządzanie



Jak osoba autystyczna może
odczuwać środowisko
pracy?



2. Przeciążenie sensoryczne



Co-funded by the
European Union

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

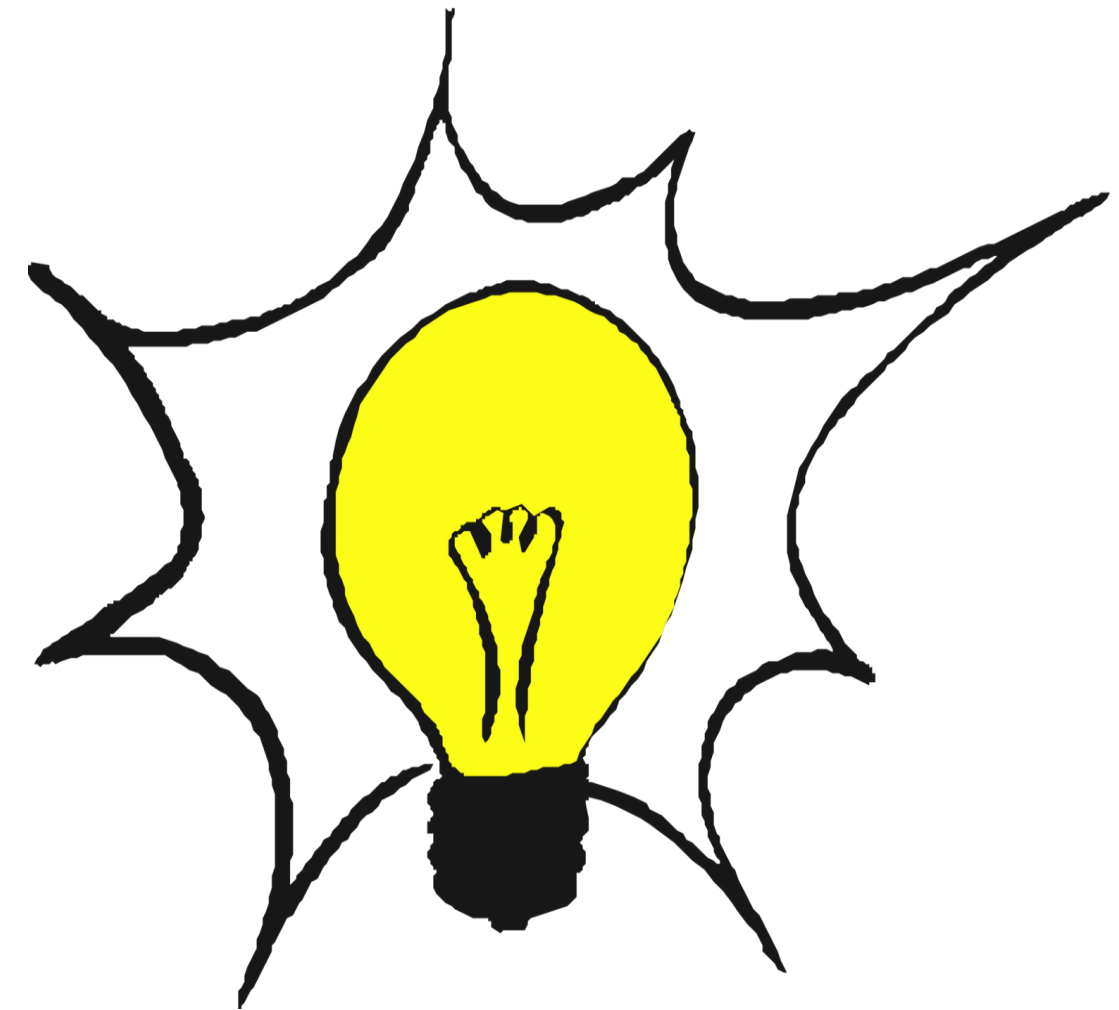
TRUDNOŚCI W PRZETWARZANIU BODŹCÓW DOTYKOWYCH

- Unikanie lekkiego kontaktu fizycznego.
- Dyskomfort wywoływany przez określone tkaniny i tekstury.
- Nadwrażliwość na metki, szwy i inne elementy ubrań.
- Awersja wobec codziennych form kontaktu fizycznego, takich jak uściski dłoni.
- Przesadnie silne reakcje na drobne urazy, np. siniaki czy zadrapania.
- Niechęć do noszenia odzieży ochronnej lub korzystania ze środków bezpieczeństwa.



TRUDNOŚCI W PRZETWARZANIU BODŹCÓW WZROKOWYCH

- Nadwrażliwość na jasne lub fluorescencyjne oświetlenie.
- Rozproszenie uwagi spowodowane intensywnymi wzorami.
- Trudności z czytaniem materiałów o wysokim kontraście (np. czarny tekst na białym tle).
- Częste mrużenie, mruganie lub pocieranie oczu w reakcji na bodźce wzrokowe.



TRUDNOŚCI W PRZETWARZANIU BODŹCÓW SŁUCHOWYCH

Niedowrażliwość słuchowa (nieodpowiedzialna reakcja na dźwięki)

- Poszukiwanie hałaśliwych sytuacji lub określonych dźwięków.
- Generowanie hałasu bez wyraźnego celu („dla samego hałasu”).
- Brak reakcji na komunikaty słowne, nawet po imieniu.
- Preferowanie nadmiernie głośnej muzyki.
- Ograniczona świadomość niektórych dźwięków z otoczenia.
- Trudności w rozumieniu lub zapamiętywaniu przekazywanych treści werbalnych.



TRUDNOŚCI W PRZETWARZANIU BODŹCÓW SŁUCHOWYCH

Nadwrażliwość słuchowa (nadmierna reakcja na dźwięk)

- Wytwarzanie własnych dźwięków w celu zagłuszenia hałasu z otoczenia.
- Unikanie kontaktu z głośnymi urządzeniami (np. drukarkami, klimatyzacją, rozmowami).
- Rejestrowanie cichych dźwięków tła, które pozostają niezauważalne dla innych.
- Reagowanie niepokojem lub dyskomfortem na zwyczajne dźwięki codziennego otoczenia.
- Częste proszenie otoczenia o ciszę (np. o zaprzestanie rozmów lub śpiewu).
- Przerywanie aktywności z powodu przytłoczenia hałasem.

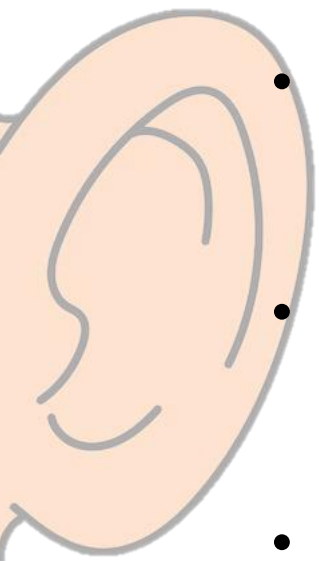


3. Najlepsze ogólne praktyki w zakresie udogodnień środowiskowych



Co-funded by the
European Union

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

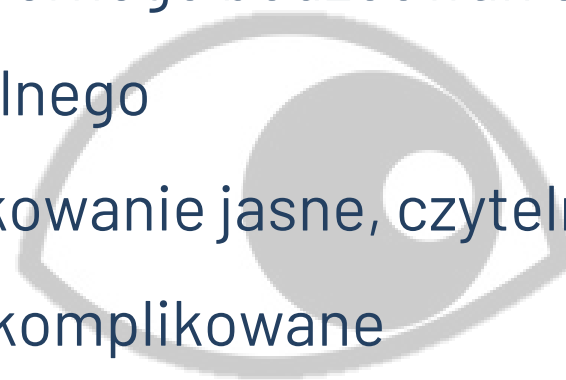


Dźwięk

- Słuchawki z redukcją szumów lub zatyczki do uszu
- Przydzielanie zadań w strefach o obniżonym poziomie hałasu
- Ograniczenie hałasu tła w przestrzeni pracy
- Instrukcje pisemne uzupełniające komunikaty ustne

Światło

- Oświetlenie łagodne i regulowane; unikanie źródeł fluorescencyjnych
- Żaluzje lub możliwość korzystania z okularów przeciwsłonecznych czy nakryć głowy
- Przestrzeń wspólna wolna od nadmiernego bodźcowania wizualnego
- Oznakowanie jasne, czytelne i nieskomplikowane



Dotyk

- Materiały alternatywne dla uniformów
- Poszanowanie przestrzeni osobistej i kontaktu fizycznego
- Przedmioty lub zabawki sensoryczne
- Ciche miejsca do odpoczynku i wyciszenia

4. Umiejętności zarządzania inkluzywnego



Co-funded by the
European Union

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

ZARZĄDZANIE INKLUZYWNE JAKO WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW AUTYSTYCZNYCH

Dodatkowa struktura i jasne ramy działania.

Style komunikacji dostosowane do indywidualnych potrzeb.

Informacja zwrotna przekazywana z uwzględnieniem wrażliwości.

Zadania przydzielane w oparciu o mocne strony i preferencje.

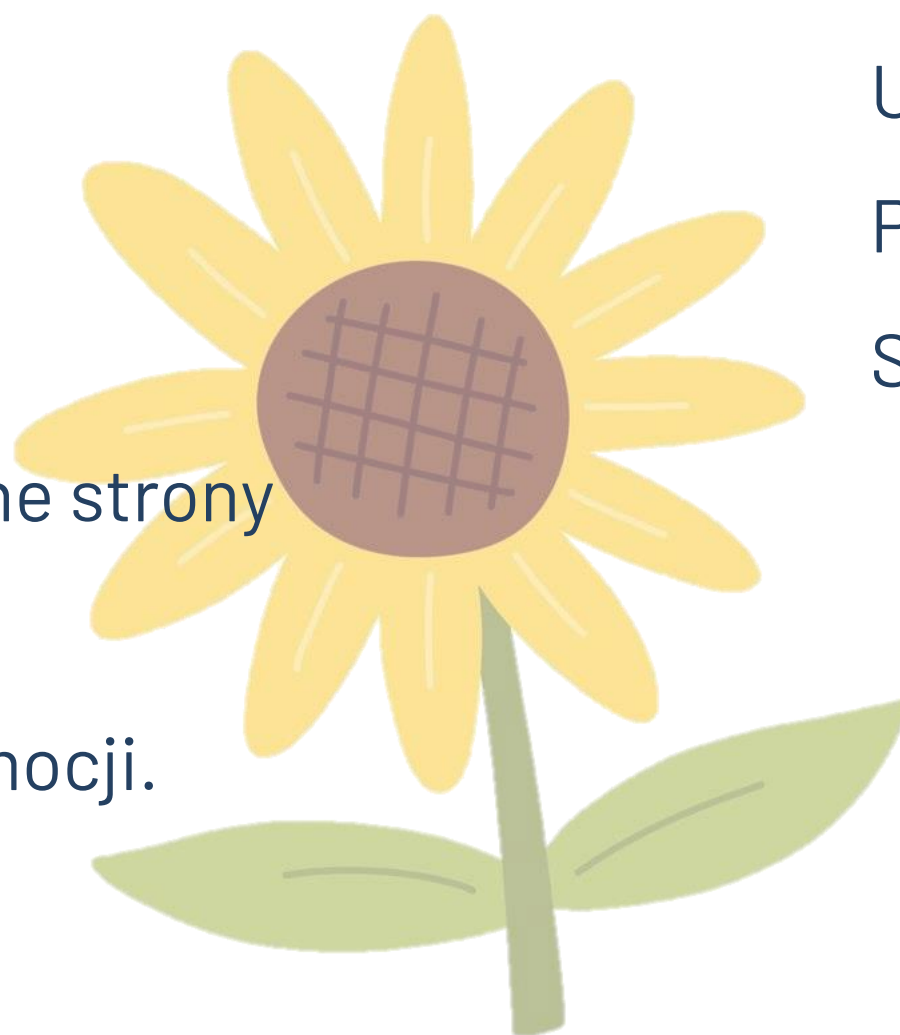
Poszanowanie sposobów wyrażania emocji.

Elastyczne podejście do uczestnictwa społecznego.

Unikanie założeń.

Promowanie autonomii.

Szkolenia zespołów i kadry.

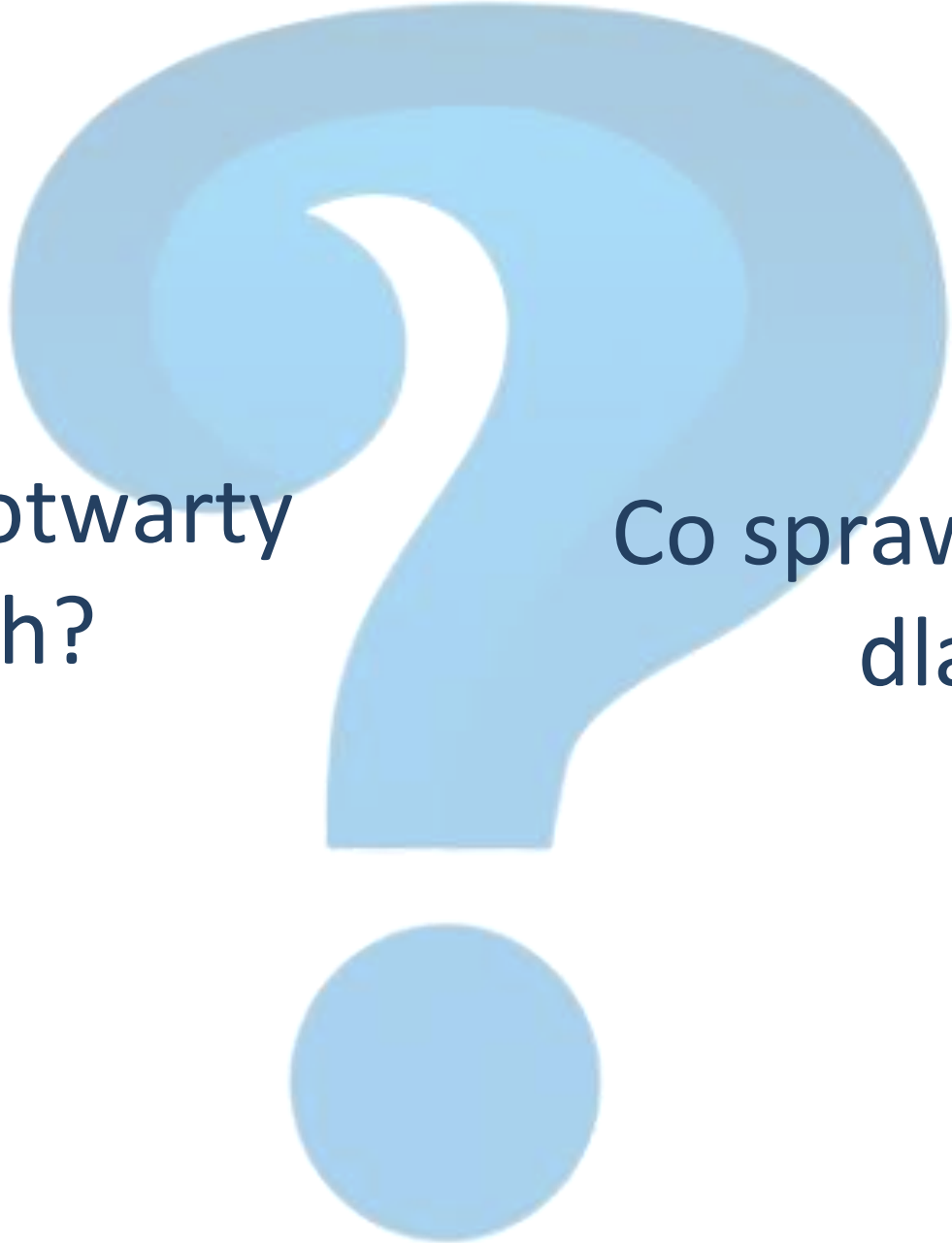


5. ZARZĄDZANIE ZESPOŁAMI NEUROINKLUZYWNYMI



Co-funded by the
European Union

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



Co sprawia, że zespół jest otwarty
dla osób autystycznych?

Co sprawia, że zespół jest zamknięty
dla osób autystycznych?

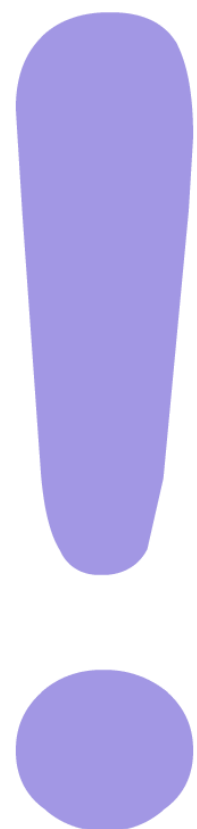
MOBBING I IZOLACJA



Co-funded by the
European Union

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

SZKOLENIA INTEGRACYJNE – SKUTECZNOŚĆ I ZNACZENIE



Integracja to nie tylko polityka – to sposób myślenia i codzienne zachowania.

Edukacja wspiera zrozumienie autyzmu i ogranicza ryzyko nieporozumień.

Szkolenia zmniejszają stygmatyzację i wzmacniają empatię wobec różnorodnych form zachowania.



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



Co-funded by the
European Union



DZIAŁANIA INTEGRACYJNE

Unikaj lub zastąp alternatywą działania, które są...

- ✗ głośne lub przeciążające sensorycznie (np. zatłoczone imprezy, bary, hałaśliwe lokale),
- ✗ nieustrukturyzowane i wymagające spontanicznego uczestnictwa towarzyskiego,
- ✗ wymagają obowiązkowego udziału w grach grupowych angażujących kontakt fizyczny, improwizację lub szybką wymianę zdań,
- ✗ koncentrują się na rozmowach towarzyskich o charakterze powierzchownym (tzw. small talk) lub nawiązywaniu kontaktów w nieformalnych warunkach (np. szybkie randki, wydarzenia networkingowe).
- ✗ Skupiają się na konsumpcji alkoholu jako głównym elemencie spotkania.



DZIAŁANIA INTEGRACYJNE

Zamiast działań mogących wywołać przeciążenie sensoryczne lub dyskomfort społeczny, warto proponować alternatywy takie jak...

- strukturyzowane zajęcia integracyjne,
- wspólne rozwiązywanie problemów w małych grupach,
- warsztaty tematyczne dostosowane do zainteresowań,
- spotkania towarzyskie z opcją strefy ciszy i bez obowiązkowego udziału.

Imprezy towarzyskie lub przyjęcia mogą obejmować pokoje zagadek, lunche bezalkoholowe, warsztaty tematyczne, strefy ciszy.

10 KROKÓW DO ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM INTEGRACYJNYM

1. Regularnie edukuj zespół na temat autyzmu.
2. Ustal jasne wytyczne dotyczące komunikacji (unikaj sarkazmu, stosuj pisemne potwierdzenia).
3. Ustal spójne oczekiwania i procedury.
4. Promuj kulturę wzajemnego szacunku i ciekawości.
5. Zapewnij uporządkowane interakcje społeczne bez presji.
6. Szkolenie menedżerów w zakresie technik przywództwa sprzyjającego integracji.
7. Zachęcaj do otwartej komunikacji bez osądzania.
8. Zachowaj elastyczność w sposobie wykonywania pracy.
9. Regularnie weryfikuj i dostosowuj praktyki.
10. Bądź w kontakcie z organizacjami zajmującymi się autyzmem, aby uzyskać wsparcie i wskazówki



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.

DZIĘKUJEMY



Co-funded by the
European Union

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