



Development and Retention of Autistic Staff in Hospitality

Moduł 4

Zapewnienie wsparcia dla pracowników z autyzmem w sektorze hotelarskim

Autor: DEKAPLUS Business Services Ltd.

Cypr

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.

Tytuł modułu	Moduł 4 : Zapewnienie wsparcia dla pracowników z autyzmem w sektorze hotelarskim
CELE NAUCZANIA	Moduł 4 dotyczy pomocy uczącym się w rozwijaniu umiejętności niezbędnych do wspierania rozwoju kariery, dobrego samopoczucia i utrzymania pracowników z autyzmem w ich organizacjach hotelarskich. Moduł 4 ma na celu: 1. Przekazanie uczącym się wiedzy na temat dostępnych zasobów, które mogą wykorzystać do wspierania pracowników z autyzmem 2. Przekazanie uczącym się wiedzy na temat wykorzystania dostępnych zasobów do wspierania i zatrzymywania pracowników z autyzmem 3. Przekazanie uczącym się wiedzy na temat koncepcji coachingu i mentoringu w kontekście wspierania pracowników z autyzmem
EFEKTY KSZAŁCENIA	W Module 4 uczestnicy dowiedzą się o: 1. Organizowaniu sesji oceny wyników pracy 2. Wspieraniu pracowników z autyzmem w ustalaniu celów SMART 3. Wspieraniu pracowników z autyzmem poprzez identyfikację luk w umiejętnościach 4. Wspieraniu pracowników z autyzmem poprzez konstruktywne informacje zwrotne 5. Monitorowaniu postępów zawodowych pracowników z autyzmem 6. Zasadach zatrudnienia wspomaganego

1. Wstęp

W ostatnich latach organizacje pozarządowe zajmujące się autyzmem, naukowcy, terapeuci i przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne z sektora hotelarskiego w UE opowiadają się za rozszerzeniem wczesnych interwencji wspierających osoby z autyzmem. Interwencje te powinny przekształcić się w długoterminowe inicjatywy wspierające osoby przez cały cykl zatrudnienia i życie. W branży hotelarskiej odsetek osób z autyzmem zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin pozostaje wyjątkowo niski, a badania dostarczające danych niezbędnych do uzyskania szczegółowych informacji na temat wyzwań i problemów, z jakimi borykają się one na większą skalę, są rzadkie lub nie istnieją. Ogólne badania rynkowe przeprowadzone w całej UE wskazują, że osoby zatrudnione, które znajdują się w spektrum autyzmu, często zajmują stanowiska o minimalnym wynagrodzeniu, z niewielkimi możliwościami rozwoju kariery. Bariery utrudniające osobom z autyzmem utrzymanie zatrudnienia w sektorze hotelarskim obejmują:

- Ograniczony dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego ukierunkowanego na zawody związane z hotelarstwem.
- Trudności w komunikacji.
- Uprzedzenia dotyczące autyzmu w branży i społeczeństwie.
- Ograniczona wiedza na temat autyzmu wśród pracodawców i współpracowników.
- Brak opisów stanowisk pracy dostosowanych do potrzeb osób z autyzmem oraz dostosowanych do nich ról w sektorze hotelarskim.
- Środowiska pracy nieprzystosowane do potrzeb osób z autyzmem.
- Niewystarczające zasoby organizacyjne przeznaczone na długoterminowe wsparcie.

Bariery te można złagodzić, zapewniając pracodawcom z branży hotelarskiej szkolenia zawodowe, które dostarczają wiedzy, umiejętności i narzędzi potrzebnych do skutecznego wspierania pracowników z autyzmem w ramach ustrukturyzowanego i kompleksowego cyklu zatrudnienia.

2. Zatrudnienie wspomagane w europejskiej branży hotelarskiej

Zatrudnienie wspomagane odnosi się do pomocy udzielanej osobom z niepełnosprawnością fizyczną lub umysłową w celu zapewnienia im konkurencyjnego zatrudnienia i utrzymania go. W sektorze hotelarskim obejmuje to poszukiwanie pracy, dostosowanie warunków pracy, możliwości awansu zawodowego oraz wspieranie integracji przy jednoczesnym zapewnieniu dobrego samopoczucia pracowników.

'Jakie są korzyści płynące z zatrudnienia wspomagane w branży hotelarskiej?'

Zapewnienie długoterminowego, wspierającego zatrudnienia w branży hotelarskiej zapewnia pracownikom z autyzmem znaczące korzyści, w tym:

- Dostęp do wysokiej jakości udogodnień i zasobów, promowanie samowystarczalności.
- Lepsza integracja społeczna dzięki rolaom zorientowanym na pracę zespołową, zmniejszającym izolację.
- Wykorzystanie indywidualnych mocnych stron, pozycjonowanie autyzmu jako przewagi konkurencyjnej w rolach dostosowanych do unikalnych umiejętności osób ze spektrum autyzmu.
- Zwalczanie błędnych przekonań na temat autyzmu i promowanie neuroróżnorodności jako wartości w miejscu pracy.
- Rozwój umiejętności społecznych niezbędnych w hotelarstwie, takich jak komunikacja z kolegami i gośćmi, a także praca zespołowa.
- Lepsze możliwości rozwoju kariery dzięki dostosowanym do indywidualnych potrzeb szkoleniom z zakresu umiejętności specyficznych dla branży hotelarskiej.
- Promowanie integracyjnych praktyk zatrudniania, które przynoszą korzyści zarówno pracownikom z autyzmem, jak i szerszej społeczności.

2. a. Zasady zatrudnienia wspomagane w sektorze hotelarskim

Aby stworzyć integracyjne i sprzyjające miejsce pracy, pracodawcy i menedżerowie z branży hotelarskiej mogą kierować się siedmioma poniższymi zasadami:

Zero wykluczeń

Przełożeni powinni zapewnić wszystkim pracownikom, niezależnie od tego, czy cierpią na zaburzenia ze spektrum autyzmu lub mają wcześniejsze doświadczenie, dostęp do zatrudnienia i niezbędnego wsparcia.

Integracyjne zatrudnienie i leczenie

Przełożeni powinni uwzględniać i dostosowywać się do trwających terapii pracowników (jeśli ma to zastosowanie), zapewniając zrozumienie i elastyczność w zakresie organizacji pracy.

Konkurencyjne zatrudnienie

Przełożeni powinni zapewniać równe szanse w różnych rolach związanych z hotelarstwem, promując równość i zwalczając stereotypy.

Szybkie poszukiwanie pracy i systematyczny rozwój

Organizacje z branży hotelarskiej powinny współpracować z organizacjami specjalizującymi się w strategiach rekrutacji i utrzymania pracowników przyjaznych osobom z autyzmem.

Systematyczne, długoterminowe wsparcie

Przełożeni powinni zapewnić stały mentoring, środowisko przyjazne dla osób z autyzmem, działania integracyjne oraz indywidualne udogodnienia.

Przyjęcie indywidualizmu

Przełożeni powinni przydzielać pracownikom z autyzmem zadania zgodne z ich mocnymi stronami i zainteresowaniami, aby zwiększyć ich satysfakcję, poziom retencji i wydajność.

Sprawiedliwe świadczenia i wynagrodzenia

Umowy o pracę powinny jasno określać sprawiedliwe wynagrodzenie, świadczenia i możliwości rozwoju zawodowego, aby umożliwić pracownikom z autyzmem osiągnięcie sukcesu zawodowego.

3. Zasoby dotyczące miejsca pracy przyjaznego osobom z autyzmem

Coaching

Coaching w sektorze hotelarskim polega na wspieraniu pracowników przez doświadczonych profesjonalistów w osiąganiu celów osobistych i zawodowych. W przypadku pracowników z autyzmem coaching może:

- Zwiększyć satysfakcję z pracy i poprawić wyniki.
- Wzmocnić relacje międzyludzkie z kolegami.
- Zwiększyć pewność siebie i samoświadomość.
- Zapewnić jasną ścieżkę rozwoju kariery poprzez specjalistyczną wiedzę z zakresu hotelarstwa i motywację.

Mentoring

Mentoring zapewnia ustrukturyzowaną relację, w ramach której doświadczeni specjaliści z branży hotelarskiej pomagają pracownikom z autyzmem w pokonywaniu wyzwań osobistych i zawodowych. Jest to szczególnie cenne w sektorze znanym z wysokiego poziomu stresu. Korzyści płynące z mentoringu dla pracowników z autyzmem obejmują:

- Budowanie pewności siebie i kompetencji w sytuacjach specyficznych dla miejsca pracy.
- Długoterminowe wsparcie emocjonalne, wzmacniające odporność psychiczną i motywację.

- Wzmacnianie umiejętności, wiedzy i potencjału zawodowego dostosowanego do ról w branży hotelarskiej.

Włączając coaching i mentoring do praktyk kadrowych, menedżerowie branży hotelarskiej w UE mogą tworzyć integracyjne środowiska, w których pracownicy z autyzmem mogą się rozwijać, przekształcając potencjalne wyzwania w możliwości wzajemnego rozwoju i sukces.

Mentoring i coaching mają wiele podobieństw, jednak istnieją między nimi pewne kluczowe różnice:



3. a. Umiejętności coachów i mentorów

- Aktywne słuchanie

Aktywne słuchanie polega na pełnym skupieniu się na osobie, z którą się komunikujesz, i zaangażowaniu się w rozmowę, bez rozpraszania uwagi (Mindtools, 2018). Podkreśla również znaczenie mowy ciała – zarówno naszej, jak i innych osób. Dostosowanie mowy ciała do wypowiedzianych słów sygnalizuje uważność i wzmacnia zaufanie w rozmowach. Opanowując aktywne słuchanie, trenerzy mogą stworzyć sprzyjające i angażujące środowisko dla merytorycznej komunikacji.

- Umiejętności komunikacyjne

Skuteczna komunikacja jest niezbędna dla coachów, którzy muszą jasno przekazywać swoje myśli i pomysły osobom uczącym się. Ponieważ uczący się polegają na coachach w zakresie wskazówek i wiedzy specjalistycznej, jasna komunikacja minimalizuje nieporozumienia i zamieszanie, zapewniając płynny przebieg procesu coachingu i wspierając rozwój uczących się.

- Inteligencja emocjonalna

Inteligencja emocjonalna obejmuje zdolność rozpoznawania i rozumienia własnych emocji, a także wpływu własnych działań, wyborów i zachowań na innych. Inteligencja emocjonalna składa się z pięciu kluczowych elementów:

1. **Samoświadomość:** Refleksja nad własnym zachowaniem, etyką i wartościami.
2. **Samokontrola:** Zarządzanie emocjami i kontrolowanie impulsów.
3. **Motywacja:** Wykazywanie zaangażowania w osiągnięcie długoterminowych celów.
4. **Empatia:** Rozumienie i docenianie perspektyw innych osób.
5. **Umiejętności społeczne:** Budowanie i utrzymywanie efektywnych relacji.

4. Cele zawodowe SMART i mapowanie umiejętności

4. a. Cele SMART

Pracownicy z autyzmem mogą skorzystać ze wsparcia w wyznaczaniu celów zawodowych, a przełożeni mogą pomóc im w tworzeniu **celów zawodowych zgodnych z koncepcją SMART**. Cele te są definiowane według następujących kryteriów:

- **Konkretne:** Cele zawodowe powinny być jasno określone i wąsko ukierunkowane, co ułatwia śledzenie postępów i wyznaczanie osiągalnych etapów.
- **Mierzalne:** Cele powinny obejmować mierzalne wyniki, umożliwiające skuteczne monitorowanie postępów.
- **Osiągalne:** Cele muszą być realistyczne i możliwe do osiągnięcia, aby pracownicy czuli się zmotywowani i mieli poczucie sprawczości w dążeniu do ich realizacji.
- **Realistyczne:** Cele powinny być dostosowane do dostępnych zasobów pracownika, takich jak jego wiedza, umiejętności, doświadczenie i systemy wsparcia.
- **Terminowe:** Cele powinny być opatrzone jasnymi terminami i harmonogramami, aby zapewnić strukturę i skupienie.

Cele SMART można włączyć do programów wsparcia dla pracowników z autyzmem i okresowo weryfikować w ramach ocen wyników pracy i satysfakcji z pracy.

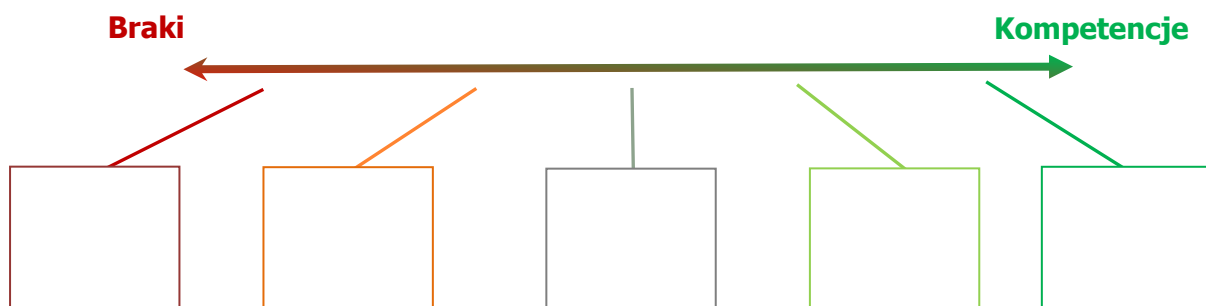
4. b. Mapowanie umiejętności

Mapowanie umiejętności można wprowadzić na początkowych etapach zatrudnienia i powtarzać je okresowo. Ćwiczenie to pomaga zidentyfikować i ocenić braki w umiejętnościach, cechy i kompetencje pracowników z autyzmem. Przełożeni mogą wykorzystać ten proces do wspólnego ustalenia priorytetów działań związanych z rozwojem umiejętności. Dzięki wizualnemu mapowaniu i określeniu swoich mocnych stron oraz obszarów wymagających poprawy pracownicy zyskują lepsze zrozumienie tego, jak skupić się na rozwoju osobistym i zawodowym.

Kroki niezbędne do przeprowadzenia ćwiczenia mapowania umiejętności

1. **Stwórz tabelę mapowania umiejętności:** Zacznij od przygotowania tabeli mapowania umiejętności, aby nadać strukturę ćwiczeniu, tak jak pokazano w poniższym przykładzie.

2. **Udokumentuj umiejętności i kompetencje:** Zachęć pracowników do sporządzenia listy swoich umiejętności i kompetencji w formie hierarchicznej, zaczynając od najsilniejszych umiejętności, a następnie przechodząc do obszarów, w których czują się mniej kompetentni. Pracownicy powinni przeanalizować zarówno umiejętności twarde, jak i miękkie, wyjaśniając ich znaczenie i sposób, w jaki przyczyniają się one do pełnienia ich roli. Przełożeni powinni aktywnie pomagać w identyfikowaniu i dokumentowaniu jak największej liczby umiejętności.
3. **Opracuj plan działania:** poprowadź pracowników przez proces tworzenia realnego planu działania mającego na celu doskonalenie istniejących umiejętności lub nabywanie nowych w oparciu o mapę umiejętności. Zachęć ich do poszukiwania dostępnych możliwości, takich jak programy szkoleniowe, warsztaty lub poprawa relacji w miejscu pracy z kolegami i współpracownikami, aby wspierać ich rozwój.



5. Praktyki oceny wyników pracy

Aby zmaksymalizować wydajność i sukcesy pracowników z autyzmem, pracodawcy mogą wdrożyć następujące najlepsze praktyki:

Najlepsza praktyka 1: Optymalizacja okresu próbnego

Dobrze zorganizowany okres próbny ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że kandydaci z autyzmem są odpowiedni do pełnionych funkcji, torując drogę do długoterminowego wsparcia i utrzymania zatrudnienia. Pracodawcy powinni jasno wyjaśnić kandydatom cel okresu próbnego i towarzyszący mu proces oceny wyników pracy. Ocena przydatności rozpoczyna się podczas wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej i trwa przez cały okres próbny, który zazwyczaj trwa od trzech do sześciu miesięcy.

W tym czasie przełożeni powinni:

- Ocenić umiejętności, wiedzę i potrzeby szkoleniowe pracownika.
- Wykorzystać narzędzia takie jak platforma PERFORM HR (opisana w module 6) do wsparcia procesu oceny.
- Regularnie przekazywać konstruktywne informacje zwrotne w celu monitorowania postępów.
- Zaspokajać zidentyfikowane potrzeby szkoleniowe poprzez programy coachingu lub mentoringu.

Najlepsza praktyka 2: Ustanowienie długoterminowych procesów zarządzania wydajnością

Zarządzanie wydajnością powinno być procesem ciągłym w całym cyklu zatrudnienia, niezależnie od umiejętności pracownika. Przełożeni mogą zapewnić stałe wsparcie, planując regularne sesje oceny wydajności, indywidualne lub grupowe. Częstotliwość tych sesji można dostosować do polityki organizacji lub uzgodnić między przełożonymi a pracownikami.

Kluczowe elementy sesji oceny wydajności obejmują:

- Rozmowy o codziennych wyzwaniach, osiągnięciach, konfliktach i inspiracjach.
- Konstruktywne opinie, żeby docenić sukcesy lub pokazać, co można poprawić.
- Zastanawianie się nad relacjami w pracy i dynamiką społeczną.
- Zbieranie opinii pracowników na temat zadowolenia z pracy i ich obaw.

Dzięki utrzymaniu ustrukturyzowanego podejścia do zarządzania wydajnością menedżerowie mogą wspierać ciągły rozwój i satysfakcję z pracy.

Najlepsza praktyka 3: Rozważne podejście do słabych wyników

Słabe wyniki mogą pojawić się na każdym etapie zatrudnienia i mogą być szczególnie prawdopodobne w przypadku pracowników z autyzmem z powodu:

- Środowiska pracy, które nie jest przyjazne dla osób z autyzmem.
- Nieporozumień dotyczących obowiązków służbowych.
- Barrier komunikacyjnych.
- Braku motywacji.

Aby sprostać tym wyzwaniom, menedżerowie powinni przyjąć świadome i proaktywne podejście:

1. **Ocena i dostosowanie środowiska pracy:** Przełożeni powinni ocenić miejsce pracy i wprowadzić rozsądne udogodnienia, aby lepiej wspierać pracownika bez zakłócania pracy innych osób.
2. **Utrzymanie otwartej komunikacji:** Menedżerowie powinni udzielać spójnych, konstruktywnych informacji zwrotnych i angażować się w konstruktywny dialog.
3. **Badanie przyczyn:** Przed przekazaniem informacji zwrotnej menedżerowie powinni zebrać wszystkie istotne informacje, aby zrozumieć podstawowe przyczyny problemów z wydajnością i opracować odpowiednie rozwiązania.
4. **Przekazywanie konkretnych informacji zwrotnych:** Przełożeni powinni jasno odnosić się do konkretnych problemów, wyjaśniać oczekiwania i nakreślać cele lub standardy poprawy.
5. **Unikanie personalizacji:** Menedżerowie powinni skupiać się na zachowaniu lub wynikach, a nie na niepełnosprawności lub cechach osobowości pracownika.
6. **Zachęcanie i szczegółowe wyjaśnienia:** Menedżerowie powinni unikać zadawania prostych pytań typu „tak” lub „nie”. Powinni pozwolić pracownikom w pełni wyjaśnić swój punkt widzenia i uzasadnienie.
7. **Zapewnienie wsparcia:** Menedżerowie powinni zapewnić pracownikom wsparcie w zakresie dostosowania środowiska pracy, aby mogli oni wykonywać swoje obowiązki.
8. **Poznanie motywacji:** Przełożeni powinni zbadać wszelkie przypadki braku motywacji i współpracować w celu określenia strategii, które zainspirują pracowników do większego zaangażowania i lepszych wyników.

6. Podsumowanie

Moduł 4 poświęcony jest koncepcji **zatrudnienia wspomaganego**, które polega na udzielaniu pomocy osobom z niepełnosprawnością umysłową lub fizyczną w celu zapewnienia im konkurencyjnego zatrudnienia i utrzymania go podczas korzystania z niezbędnego leczenia. Zatrudnienie wspomagane oferuje kompleksowe wsparcie w całym cyklu zatrudnienia, w tym pomoc w zakresie dostosowań, świadczeń, integracji społecznej i możliwości rozwoju kariery.

Moduł podkreśla zasady i wpływ zatrudnienia wspomaganego, szczególnie w zakresie zatrudniania i utrzymania pracowników z autyzmem w europejskim sektorze hotelarskim. Aby skutecznie wspierać pracowników z autyzmem, menedżerowie mogą wykorzystać szereg narzędzi opracowanych w ramach **projektu PERFORM (szczegółowo opisanych w module 6)**. Narzędzia te mają na celu zapewnienie ukierunkowanego wsparcia w całym cyklu zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem coachingu i mentoringu, a także oceny wyników i samopoczucia.

7. Bibliografia

ARMOSTRONG, J., A. (2011). *Supported Employment*. Dostępne na stronie:

https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-0-387-79948-3_430

BENNET, M., & GOODALL, E., 2021. *Employment of Persons with Autism: A Scoping Review*. Dostępne na stronie:

https://books.google.com.cy/books?id=9iZBEAAAQBAJ&pg=PA18&lpg=PA18&dq=A+theoretical+framework+for+investigating+the+context+for+creating+employment+success+in+information+technology+for+individuals+with+autism&source=bl&ots=myOei_iElz&sig=ACfU3U0LD4YBiZduuZ9Co0AOLCnmS7m75w&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjonLftp6z4AhURi_OHHblqBmUQ6AF6BAgSEAM#v=onepage&q=A%20theoretical%20framework%20for%20investigating%20the%20context%20for%20creating%20employment%20success%20in%20information%20technology%20for%20individuals%20with%20autism&f=false

CCOE, 2021. Core Principles – Supported Employment / Individual Placement and Support. Dostępne na stronie:

<https://case.edu/socialwork/centerforebp/sites/case.edu.centerforebp/files/2021-03/seipscoreprinciples.pdf>

COLELLA, A., DENISI, S., A., & VARMA, A., 1997. *Appraising the Performance of Employees with Disabilities*. Dostępne na stronie:

https://www.researchgate.net/publication/223822017_Appraising_the_performance_of_employees_with_disabilities_A_review_and_model/link/59f79600a6fdcc075ec7bcab/download

DILLENBURGER, K., MCKERR, L., JORDAN, J., & KEENAN, M. 2016. *Staff Training in Autism: The One-Eyed Wo/Man*. Dostępne na stronie:

https://www.researchgate.net/profile/Mickey-Keenan/publication/305414609_Staff_Training_in_Autism_The_One-Eyed_WoMan/links/5795e28b08ae33e89facdec8/Staff-Training-in-Autism-The-One-Eyed-Wo-Man.pdf?origin=publication_detail

DOBUSCH, L. 2020. The Inclusivity of Inclusion Approaches: A Relational Perspective of Inclusion and Exclusion in Organizations. Dostępne na stronie:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12574>

DUDLEY, C., NICHOLAS, B., D., & ZWIKKER, D., J. 2015. *What Do We know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder?*. Dostępne na stronie: <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2016/01/Autism-Employment-Dudley-Nicholas-Zwicker.pdf>

FREDERICK, E., D., & VANDERWEELE, J., T., 2019. *Supported Employment: A Meta-Analysis and Review of Randomised Control Trials of Individual Placement and Support.* Dostępne na stronie: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6382127/>

HENRIQUES, L., P., & MATOS, V., P., 2010. *Coaching Effectiveness: Lessons from Reality.* Dostępne na stronie: https://www.researchgate.net/publication/267234316_Coaching_effectiveness_Lessons_from_reality

KAUSHAL, A. 2021. *Autism Awareness: Six Steps for Greater Inclusion in the Workplace.* Dostępne na stronie: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/05/10/autism-awareness-six-steps-for-greater-inclusion-in-the-workplace/?sh=3a320efd48c9>

MINDTOOLS, 2018. *How to Coach: A Manager's Guide to Coaching.* Dostępne na stronie: <https://www.mindtools.com/blog/offers/wp-content/uploads/sites/5/2019/08/How-to-Coach-2018.pdf>

MUESER, K., DRAKE, E., R., & BOND, R., G., 2016. *Recent Advances in Supported Employment for People with Serious Mental Illness.* Dostępne na stronie: https://www.researchgate.net/publication/299500496_Recent_advances_in_supported_employment_for_people_with_serious_mental_illness

THOMAS, H., A. 2018. *Workplace Social Skills for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: A Single-subject Community-based Intervention.* Dostępne na stronie: <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8421&context=etd>

TOMCZAK, T., M., SZULC, M., J., & SZCZERSKA, M., 2021. *Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders.* Dostępne na stronie: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8125785/>



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.