



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

"Νέοι ορίζοντες για την μπλε λέξη"

2020-1-FR01-KA204-079996



"Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντανακλά τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και ο Εθνικός Οργανισμός και η Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν".



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ:



"CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE" (Γαλλία)-συντονιστής του έργου



STANDO LTD (Κύπρος)



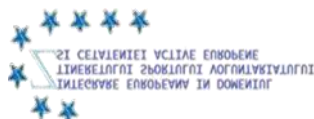
ΔΙΕΘΝΕΣ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ASSOCIAZIONE CULTURALE
(Ιταλία)



SC PSIHOFORWORLD (Ρουμανία)



NAMOI (Ρωσική Ομοσπονδία)



INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI,
SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE
EUROPENE (Ρουμανία)



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Περιεχόμενο:

<u>"Νέοι ορίζοντες για την λέξη μπλέ "2020-1-FR01-KA204-079996.....</u>	<u>5</u>
<u>Οδηγός για τον</u> <u>εργοδότη</u>	<u>8</u>
<u>Κεφάλαιο I. Επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τις τρέχουσες θεωρητικές προσεγγίσεις που</u> <u>βασίζονται σε στοιχεία.....</u>	<u>9</u>
<u>Κεφάλαιο II Τρέχοντα κενά στη διαδικασία απασχόλησης ενηλίκων με διαταραχές του φάσματος του</u> <u>αυτισμού.....</u>	<u>10</u>
<u>Αποτέλεσμα ΕΡΕΥΝΑΣ.....</u>	<u>11</u>
<u>Κεφάλαιο III. Μέθοδοι και τεχνικές εργασίας που πρέπει να χρησιμοποιεί ο εργοδότης κατά την εργασία με</u> <u>άτομα με αυτισμό.....</u>	<u>21</u>
<u>SC PSIHOFORWORLD (E10192553, RO) Κατάλληλες θέσεις εργασίας για άτομα με</u> <u>αυτισμό.....</u>	<u>21</u>
<u>STANDO LTD (E10168250, CY) Δυσκολίες και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό</u> <u>στην εργασία</u>	<u>32</u>
<u>Διεθνές Ινστιτούτο Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας και Ανθρωπιστικών Επιστημών associazione culturale</u> <u>(E10061723,IT) ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΑΝΉΛΗΨΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΕ ΆΤΟΜΑ ΣΤΟ ΦΑΣΜΑ ΤΟΥ ΑΥΤΙΣΜΟΥ</u> <u>.....</u>	<u>44</u>
<u>Namoi (E10191817, RU) ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΜΕ</u> <u>ΑΥΤΙΣΜΟ.....</u>	<u>60</u>



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Cercle Augustin d'Hippone (E10159047, FR) Επικοινωνία εργοδότη με οικογένειες ή νόμιμους εκπροσώπους ενηλίκων με αυτισμό 117

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (E10163149, RO) Δημιουργία ειδικού εργασιακού περιβάλλοντος για άτομα με αυτισμό 122

Κεφάλαιο IV. Ταινία μικρού μήκους με επιδεικτικές δραστηριότητες για ενήλικες με σύνδρομο Asperger127

STANDO LTD (Κύπρος) 128

NAMOI (Ρωσική Ομοσπονδία) 128

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Ρουμανία)..... 128

CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (Γαλλία) 128

SC PSIHOFORWORLD (Ρουμανία) 128

ΔΙΕΘΝΕΣ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ASSOCIAZIONE CULTURALE (Ιταλία) 129



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

"Νέοι ορίζοντες για την μπλε λέξη"

2020-1-FR01-KA204-079996

Το έργο είναι σύμφωνο με τις οριζόντιες προτεραιότητες της εκπαίδευσης ενηλίκων: βελτίωση και διεύρυνση της προσφοράς ευκαιριών μάθησης υψηλής ποιότητας για ενήλικες με την παροχή ευέλικτων προσφορών κατάρτισης προσαρμοσμένων στις εκπαιδευτικές τους ανάγκες- κοινωνική ένταξη- και η προτεραιότητα του τομέα που υποστηρίζει ευκαιρίες για όλους για την απόκτηση και ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των βασικών δεξιοτήτων.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Το έργο προτείνει τη χρήση εκπαιδευτικών εργαλείων προσβάσιμων στο διαδίκτυο και προσαρμοσμένων στις ανάγκες του συγκεκριμένου κοινού, καθώς και ένα εργαλείο υποστήριξης για τους ηγέτες των επιχειρήσεων, προκειμένου να προωθηθεί η πρόσληψη ενηλίκων με αυτισμό. Τα επιλεγμένα θέματα είναι πολύ καλά επεξεργασμένα. Το έργο επωφελείται από τρία πρόσθετα σημεία στο πλαίσιο των εθνικών θεμάτων προτεραιότητας.

Το έργο είναι πιθανό να παράγει αποτελέσματα που μπορεί να είναι χρήσιμα και για άλλους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της νεολαίας, παράλληλα με τον τομέα για τον οποίο αναμένονται οι κύριες επιδράσεις.

Τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα είναι καινοτόμα για το σύνολο του εκπαιδευτικού της τομέα, καθώς και για το γεωγραφικό πλαίσιο στο οποίο θα εφαρμοστεί. Επιπλέον, βασίζεται σε προηγούμενα έργα και παρουσιάζει σημαντική προστιθέμενη αξία σε σύγκριση με τα αποτελέσματα προηγούμενων έργων.

Η καινοτομία αυτού του έργου είναι σε διάφορα επίπεδα. Μετά από έρευνα της κοινοπραξίας, αποδεικνύεται ότι δεν υπάρχει κανένα υπάρχον έργο που να ασχολείται με την επαγγελματική ένταξη του ενήλικου αυτιστικού κοινού μέσω των νέων τεχνολογιών- είναι καινοτόμο, καθώς παρέχει μια μέθοδο εκπαίδευσης για ενήλικες με αυτισμό, αλλά και ένα εργαλείο αφιερωμένο σε επιχειρηματίες- οι μέθοδοι εκπαίδευσης που προσφέρονται μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας είναι καινοτόμες και ανταποκρίνονται στις προσδοκίες του προγράμματος (χρήση τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης, προσαρμοσμένες μέθοδοι, προσβασιμότητα). Η προτεινόμενη καινοτομία είναι ανάλογη της κλίμακας του προγράμματος και της εμπειρίας των συμμετεχόντων οργανισμών, καθώς και των ειδικών αναγκών του κοινού-στόχου.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Ο κύριος στόχος του έργου είναι να αναπτυχθεί ένα πρόγραμμα κατάρτισης με τη βοήθεια νέων τεχνολογιών προσαρμοσμένο για ενήλικες με αυτισμό, το οποίο σέβεται το ρυθμό μάθησής τους και αναδεικνύει τις δεξιότητές τους, προκειμένου να προωθηθεί η κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη. Λαμβάνει τη μορφή ενός έργου καινοτομίας υπό την ηγεσία μιας κοινοπραξίας έξι ευρωπαϊών εταίρων.

Τα αποτελέσματα του έργου είναι:

IO1 Πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης - "Έχω αυτισμό - Μπορώ να ενσωματωθώ"

IO2 Εικονικός βοηθός

IO3 Οδηγός εργοδότη



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ΙΟ3 Οδηγός εργοδότη

Ο οδηγός για τους εργοδότες περιλαμβάνει πληροφορίες για τους εργοδότες και άλλους ενδιαφερόμενους και διευκολύνει το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα του έργου. Πρακτικές συμβουλές και πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο χρήσης του περιεχομένου του οδηγού παρέχονται με τη διοργάνωση ενημερωτικών συνεδριών και τη διανομή ενημερωτικού υλικού. Μετά το σχεδιασμό του οδηγού, πραγματοποιείται επανεξέταση σε επίπεδο κοινοπραξίας από ομάδα συμβούλων.

Αφού ληφθεί η ανατροφοδότηση, γίνονται οι απαραίτητες προσαρμογές και διορθώσεις. Γενικά, περιλαμβάνονται μεταβλητές που συμβάλλουν σε ποιοτικές πρακτικές με αντίκτυπο στη διαδικασία κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης ενηλίκων με αυτισμό.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Κεφάλαιο I

Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τις τρέχουσες θεωρητικές προσεγγίσεις που βασίζονται σε στοιχεία.

Τι είναι ο αυτισμός;

Γιατί ένας εργοδότης θα ενδιαφερόταν να προσλάβει κάποιον με αυτισμό;

Δυσκολίες και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στην απασχόληση. Συμπεριφορά στην εργασία.

Ένταξη των ατόμων με αυτισμό στην αγορά εργασίας

Νομοθετικό πλαίσιο σε κάθε χώρα εταίρο του έργου σχετικά με την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας

Παραδείγματα "καλών πρακτικών" από άλλες χώρες σχετικά με την ένταξη των ατόμων με αυτισμό στην αγορά εργασίας

Ποια είναι τα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται άτομα με αυτισμό;

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1vJD10qC2fb-kGFRwU2-aTISPODENV0MiQ-BBdvDBYEU/edit#gid=695435396>



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Κεφάλαιο II

Τρέχοντα κενά στη διαδικασία απασχόλησης ενηλίκων με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού.

Η έρευνα επικεντρώθηκε σε μια ομάδα εστίασης σε κάθε χώρα εταίρο.

Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν : οικογένειες / εκπρόσωποι εταιρειών πρόσληψης και διανομής / εκπρόσωποι τοπικών αρχών και οργανισμών (50 ερωτηθέντες για κάθε χώρα εταίρο)- τα αποτελέσματα που προέκυψαν θα δημοσιευθούν στο δεύτερο μέρος του οδηγού,

Σύνδεσμος ΕΡΕΥΝΑΣ:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXboCJ7vwZ40eB972Moigwp1RgaznaJu0671A-n7zFoGRtzQ/viewform>



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Αποτέλεσμα ΕΡΕΥΝΑΣ

Νέοι Ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ Κόσμο 2020-1-FR01-KA204-079996

IO3 : Οδηγός εργοδότη

Έκθεση Ανάλυσης Έρευνας:

Τρέχοντα κενά στη διαδικασία απασχόλησης ενηλίκων με διαταραχές
του φάσματος του αυτισμού.



Αριθμός απαντήσεων ανά χώρα

Κύπρος: 50

Ιταλία: 66

Γαλλία: 55

Ρουμανία (SC PSIHOFORWORLD): 56

Ρουμανία (INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI,
SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE): 55

Ρωσία: 52

Σύνολο: 334



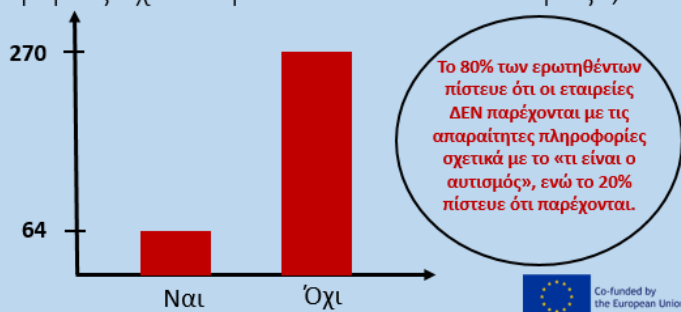


Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

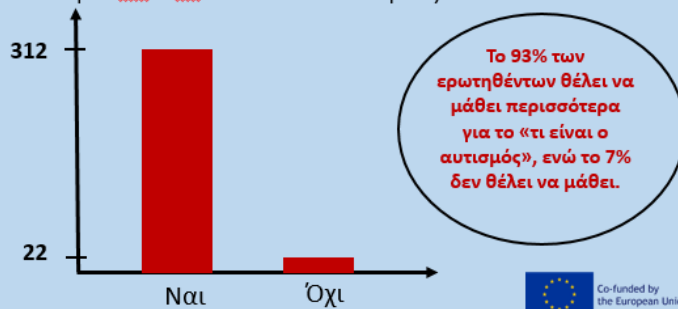
Θέμα 1: Τι είναι ο αυτισμός;

1-Πιστεύετε ότι παρέχονται στις εταιρείες οι απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με το «τι είναι ο αυτισμός»;



Θέμα 1: Τι είναι ο αυτισμός;

2- Θέλετε να μάθετε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το «τι είναι ο αυτισμός»?





Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

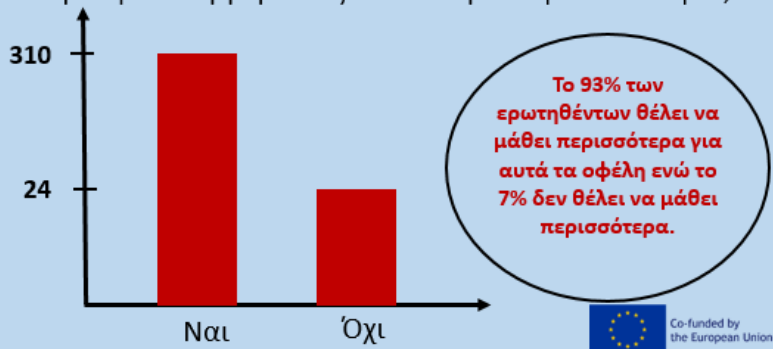
Θέμα 2: Οφέλη της απασχόλησης ατόμων με αυτισμό;

1-Γνωρίζετε τα πιθανά οφέλη από την πρόσληψη ενός υπαλλήλου με αυτισμό;



Θέμα 2: Οφέλη της απασχόλησης ατόμων με αυτισμό;

2- Θέλετε να μάθετε περισσότερα σχετικά με τα πιθανά οφέλη από την πρόσληψη ενός υπαλλήλου με αυτισμό;



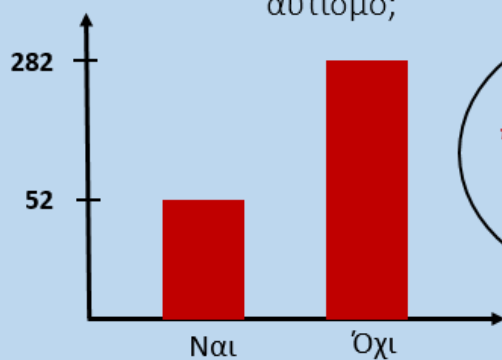


Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Θέμα 3: Συγκεκριμένες θέσεις εργασίας για άτομα με αυτισμό

1- Έχετε τις απαραίτητες πληροφορίες για τις συγκεκριμένες δουλειές που μπορούν να χειριστούν καλύτερα τα άτομα με αυτισμό;



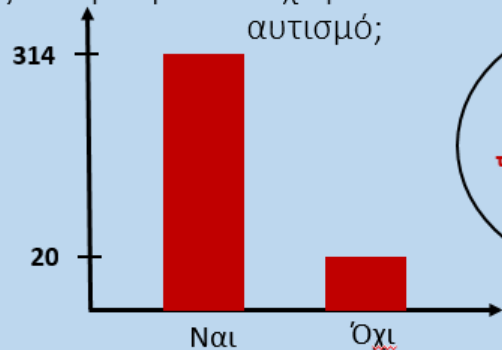
Το 84% ΔΕΝ έχει τις απαραίτητες πληροφορίες για αυτές τις θέσεις εργασίας, το 16% έχει αυτές τις πληροφορίες



Co-funded by the European Union

Θέμα 3: Συγκεκριμένες θέσεις εργασίας για άτομα με αυτισμό

2- Θέλετε να μάθετε περισσότερα για συγκεκριμένες δουλειές που μπορούν να χειριστούν καλύτερα άτομα με αυτισμό;



Το 94% θέλει να μάθει περισσότερα για αυτές τις θέσεις εργασίας ενώ το 6% δεν θέλει να μάθει περισσότερα για αυτές τις θέσεις εργασίας.



Co-funded by the European Union



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

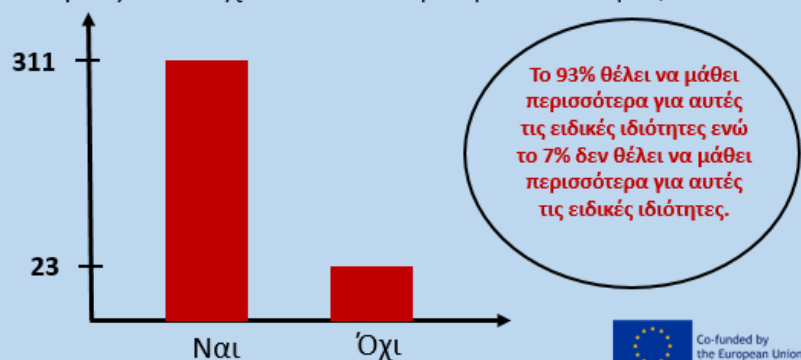
Θέμα 4: Ιδιότητες ατόμων με αυτισμό

1- Ξέρετε ποιες ειδικές ιδιότητες έχουν τα άτομα με αυτισμό που μπορούν να τους ωφελήσουν στο χώρο εργασίας;



Θέμα 4: Ιδιότητες ατόμων με αυτισμό

2- Θέλετε να μάθετε περισσότερα για τις ιδιαίτερες ιδιότητες που έχουν τα άτομα με αυτισμό;





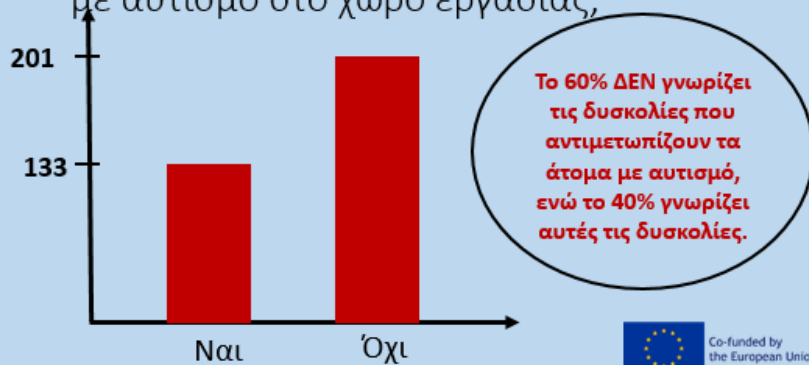
Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Θέμα 5: Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν άτομα με αυτισμό

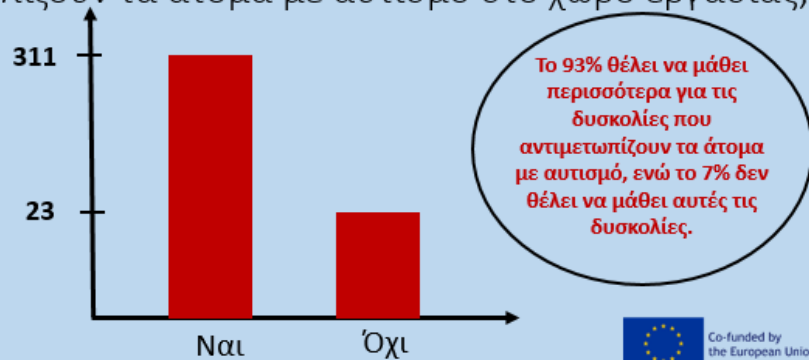
1- Γνωρίζετε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στο χώρο εργασίας;



Co-funded by the European Union

Θέμα 5: Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν άτομα με αυτισμό

2- Θέλετε να μάθετε περισσότερα για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στο χώρο εργασίας;



Co-funded by the European Union

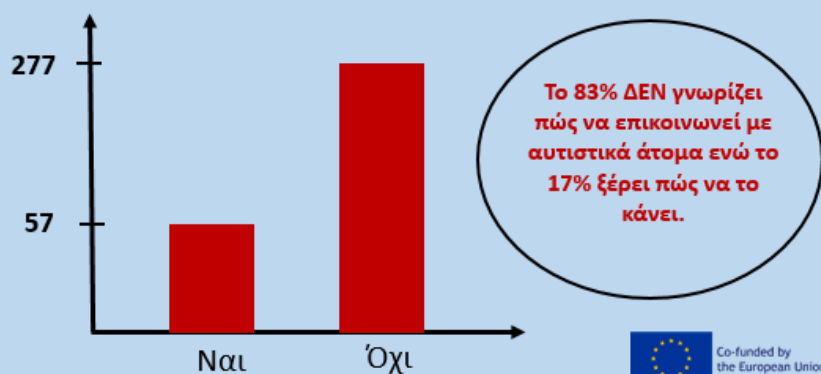


Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Θέμα 6: Επικοινωνία

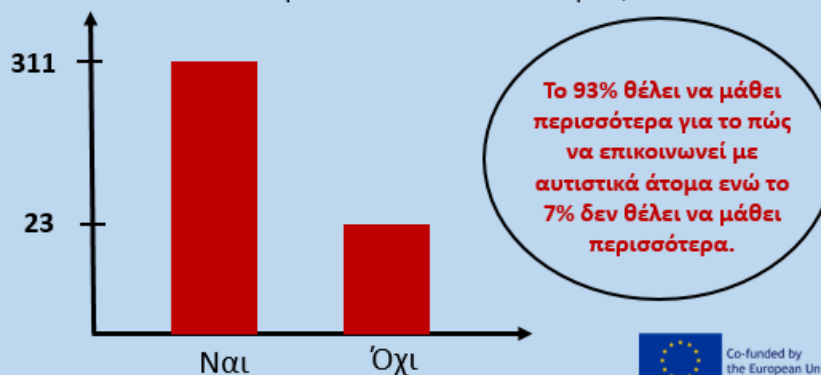
1- Ξέρετε πώς να επικοινωνείτε με αυτιστικά άτομα;



Co-funded by
the European Union

Θέμα 6: Επικοινωνία

2- Θέλετε να μάθετε περισσότερα για το πώς να επικοινωνείτε με αυτιστικά άτομα;?



Co-funded by
the European Union



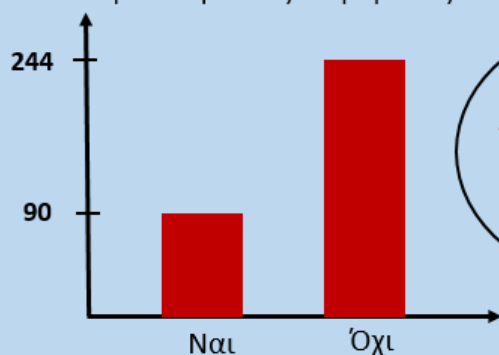
Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Θέμα 6: Επικοινωνία

3- Γνωρίζετε πώς να επικοινωνείτε με τις οικογένειες των αυτιστικών ατόμων ή τους νόμιμους εκπροσώπους τους;



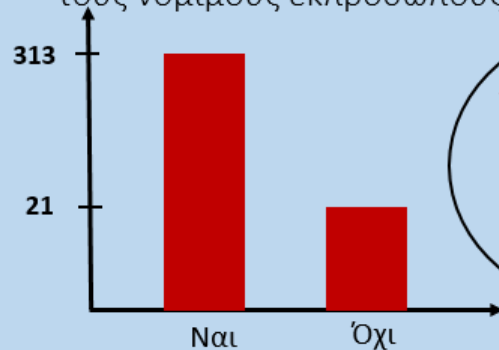
Το 73% ΔΕΝ γνωρίζει πώς να επικοινωνεί με τις οικογένειες/νομικούς εκπροσώπους των αυτιστικών ατόμων ενώ το 27% γνωρίζει αυτήν την επικοινωνία.



Co-funded by the European Union

Θέμα 6: Επικοινωνία

4- Θέλετε να μάθετε περισσότερα σχετικά με τον τρόπο επικοινωνίας με τις οικογένειες των αυτιστικών ατόμων ή τους νόμιμους εκπροσώπους τους;



Το 94% θέλει να μάθει περισσότερα για το πώς να επικοινωνεί με τις οικογένειες/νομικούς εκπροσώπους των αυτιστικών ατόμων ενώ το 6% δεν θέλει να μάθει για αυτήν την επικοινωνία.



Co-funded by the European Union

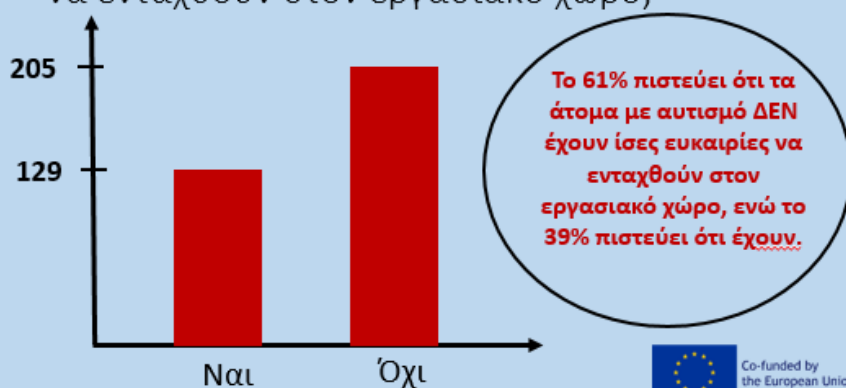


Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Θέμα 7: Ενσωμάτωση ατόμων με αυτισμό στον χώρο εργασίας

1- Πιστεύετε ότι τα άτομα με αυτισμό έχουν ίσες ευκαιρίες να ενταχθούν στον εργασιακό χώρο;



Co-funded by
the European Union

Θέμα 7: Ενσωμάτωση ατόμων με αυτισμό στον χώρο εργασίας

2- Ξέρετε πώς να ενσωματώσετε τα άτομα με αυτισμό στον χώρο εργασίας; (πιθανοί τρόποι ενσωμάτωσής τους)



Co-funded by
the European Union

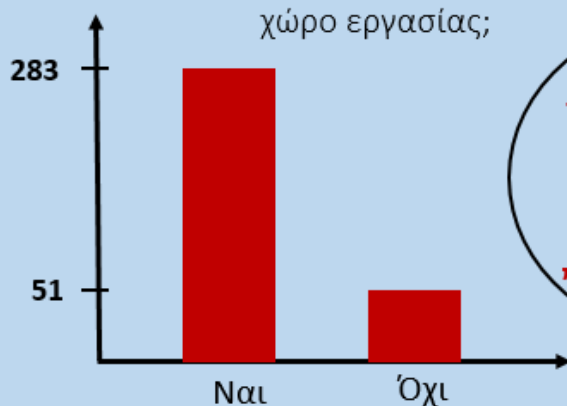


Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Θέμα 7: Ενσωμάτωση ατόμων με αυτισμό στον χώρο εργασίας

3- Θέλετε να μάθετε περισσότερα για στρατηγικές που μπορούν να βοηθήσουν τις κοινωνίες να ενσωματώσουν τα άτομα με αυτισμό στον χώρο εργασίας;



Το 85% θέλει να μάθει περισσότερα για το πώς να ενσωματώσει τα άτομα με αυτισμό στον χώρο εργασίας, ενώ το 15% δεν θέλει να μάθει πώς να τα ενσωματώσει.



Co-funded by
the European Union



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Κεφάλαιο III

Μέθοδοι και τεχνικές εργασίας που πρέπει να χρησιμοποιεί ο εργοδότης κατά την εργασία με άτομα με αυτισμό.

Με βάση τη βιβλιογραφία και τη στατιστική κατάσταση που παρουσιάστηκε παραπάνω, σχεδιάζεται το τρίτο μέρος του οδηγού. Αναπτύσσονται και παρουσιάζονται οι μέθοδοι και οι τεχνικές εργασίας που πρέπει να χρησιμοποιεί ο εργοδότης κατά την εργασία του με άτομα με αυτισμό, προκειμένου να επιτύχει τα προτεινόμενα αποτελέσματα, λαμβάνοντας υπόψη την επαγγελματική τους ένταξη αλλά και το όφελος της επιχείρησης. Οι εργοδότες μαθαίνουν για τις στρατηγικές αντιμετώπισης των ατόμων με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού, τον τρόπο ανάθεσης καθηκόντων για την επιτυχή επαγγελματική ένταξη.

SC PSIHOFORWORLD (E10192553, RO)

Κατάλληλες θέσεις εργασίας για άτομα με αυτισμό

Τα άτομα με αυτισμό έχουν ιδιαίτερα ταλέντα που τα καθιστούν κατάλληλα για μια ποικιλία επαγγελμάτων. Οι έφηβοι και οι ενήλικες με αυτισμό μπορούν να βρουν παραγωγικές θέσεις εργασίας με τη σωστή βοήθεια.

Η εξεύρεση θέσεων εργασίας φιλικών προς τον αυτισμό μπορεί να είναι πρόκληση αν έχετε αυτισμό ή αν υποστηρίζετε κάποιον που έχει αυτισμό. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα αν δεν ξέρετε από πού να ξεκινήσετε ή αν δεν είστε σίγουροι για το ποια επαγγελματική πορεία θα ταιριάζει καλύτερα στα δικά σας ταλέντα και τις δεξιότητες ή του αγαπημένου σας προσώπου.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Η ικανότητα ενός ατόμου να εκτελεί ορισμένες εργασίες επηρεάζεται σημαντικά από τη σοβαρότητα του αυτισμού του. Ορισμένα άτομα με ΔΑΦ επιπέδου 1 εμφανίζουν συμπτώματα που περνούν απαρατήρητα από τους γύρω τους. Είναι ικανά να ολοκληρώνουν δύσκολες εργασίες με λίγη βοήθεια ή χρησιμοποιώντας τους δικούς τους μηχανισμούς αντιμετώπισης.

Τα συμπτώματα αυτισμού που είναι πιο σοβαρά έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στα είδη των επαγγελμαμάτων που μπορούν να ασκηθούν με επιτυχία. Ωστόσο, υπάρχουν πολυάριθμα προγράμματα που αναζητούν άτομα με ΔΑΦ που μπορούν να συνεισφέρουν ειδικές δεξιότητες στον εργασιακό χώρο και υπάρχει μια ποικιλία επαγγελμαμάτων που είναι προσβάσιμα.



<https://images.app.goo.gl/ne4h5q8LNbvarqHT6>

Αυτές οι δυσκολίες θα μπορούσαν να δώσουν την εντύπωση ότι η απόκτηση μιας ικανοποιητικής εργασίας είναι αδύνατη. Αλλά αυτό δεν θα μπορούσε να απέχει περισσότερο από την αλήθεια- το να είναι κάποιος αυτιστικός δεν εμποδίζει κάποιον να πετύχει στην καριέρα του.

Σύμφωνα με την έρευνα του 2021, τα χαρακτηριστικά που συχνά συνδέονται με τον αυτισμό και μεταφράζονται καλά στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να περιλαμβάνουν:

- δημιουργική και καινοτόμος σκέψη
- προσοχή στη λεπτομέρεια
- λογικές και συστηματικές διαδικασίες σκέψης



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΓΑΛΑΖΙΟ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- ενισχυμένη αναγνώριση προτύπων
 - ανώτερη μνήμη
 - συνεχής και έντονη εστίαση
 - ικανότητα ανεξάρτητης εργασίας
 - αυξημένη παραγωγικότητα και αφοσίωση
 - ικανότητα εξεύρεσης πρακτικών και αποτελεσματικών λύσεων
 - ειλικρίνεια και αξιοπιστία
 - μειωμένη ανησυχία για την κοινωνική πίεση
 - ισχυρή αίσθηση κοινωνικής δικαιοσύνης και συναισθηματικής ενσυναίσθησης
 - έντονα ενδιαφέροντα για συγκεκριμένα πράγματα
 - ευχαρίστηση σε εργασίες που τα μη αυτιστικά άτομα μπορεί να θεωρούν πρόκληση
1. Καριέρες στην πληροφορική (IT), την ασφάλεια στον διαδίκτυο (cybersecurity), την ανάλυση δεδομένων και την κωδικοποίηση



<https://images.app.goo.gl/cP5iPMhfsxbZtPUR9>



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Οι έφηβοι και οι ενήλικες με αυτισμό δείχνουν συχνά μεγάλο ενδιαφέρον για την επιστήμη των υπολογιστών. Για άτομα με τεχνολογικές γνώσεις, με βελτιωμένη προσοχή στη λεπτομέρεια και πάθος για την εργασία με υπολογιστές, αυτή η διαδρομή καριέρας μπορεί να είναι κατάλληλη. Ένα άτομο με αυτισμό μπορεί να βρει ελκυστική την άκρως εξειδικευμένη, "παρασκηνιακή" φύση πολλών θέσεων εργασίας στον τομέα της πληροφορικής. Δώστε προσοχή στον τρόπο με τον οποίο ο εργοδότης εξηγεί την απασχόληση και το εργασιακό περιβάλλον για να προσδιορίσετε τους σχετικούς ρόλους. Τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να είναι εξαιρετικοί μηχανικοί δικτύων, προγραμματιστές ιστοσελίδων, σχεδιαστές ιστοσελίδων, μηχανικοί λογισμικού και διαχειριστές βάσεων δεδομένων, αλλά είναι καλύτερο να αποφεύγουν τις θέσεις εργασίας που έχουν "επαφή με τον πελάτη" ή λαμβάνουν χώρα σε "ευέλικτα περιβάλλοντα".

2. Ένας μηχανικός αυτοκινήτων



<https://images.app.goo.gl/pHgkixaFY82ZvthH9>

Αγαπάτε τα αυτοκίνητα; Είστε άριστοι με τα χέρια σας; Γιατί να μην σκεφτείτε να εργαστείτε ως τεχνικός αυτοκινήτων; Τα οχήματα δέχονται τακτική συντήρηση και επισκευές από ειδικούς σε θέματα αυτοκινήτων. Μπορεί να έχουν δική τους επιχείρηση, να εργάζονται σε αντιπροσωπεία οχημάτων ή να



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

λειτουργούν συνεργείο επισκευής αυτοκινήτων. Ενώ μπορεί να απαιτείται κάποια αλληλεπίδραση με τους πελάτες, η πλειονότητα της εργασίας γίνεται μόνη της στο αυτοκίνητο ή το φορτηγό. Για τα αυτιστικά άτομα που εκτιμούν τις περίπλοκες ή δύσκολες επιχειρήσεις και τους αρέσει να κατανοούν πώς λειτουργούν τα πράγματα, η εργασία στα αυτοκίνητα μπορεί να είναι μια ικανοποιητική επαγγελματική επιλογή.

Φυσικά, αν εσείς ή το αυτιστικό άτομο που βοηθάτε ενδιαφέρεστε γι' αυτό, οποιαδήποτε επαγγελματική επιλογή θα μπορούσε να είναι κατάλληλη. Παρόλα αυτά, οι ειδικές ανάγκες μπορεί να απαιτούν προσαρμογές στο χώρο εργασίας ανάλογα με το επάγγελμα.

3. Δημοσιογραφία



<https://images.app.goo.gl/tF66e22ci8SUTzkt5>

Μια ικανοποιητική επιλογή εργασίας για αυτιστικά άτομα που τους αρέσει να γράφουν είναι η δημοσιογραφία ή ένας παρόμοιος κλάδος. Αυτός ο κλάδος απασχόλησης επιτρέπει τη



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

δημιουργικότητα, ενώ παράλληλα παρέχει δομή, ομαλότητα και επιλογές απομακρυσμένης εργασίας.

4. Λογιστική



<https://images.app.goo.gl/WidA3vig5H3sqSnW9>

Επαγγέλματα όπως η εγκληματολογική λογιστική ή η τήρηση βιβλίων μπορεί να είναι κατάλληλα για αυτιστικά άτομα που τους αρέσουν τα μαθηματικά και η επεξεργασία αριθμών, καθώς ανταποκρίνονται στα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους. Μια καριέρα που επικεντρώνεται στους αριθμούς μπορεί να είναι μια φανταστική επιλογή αν το παιδί σας διαπρέπει στην αριθμητική. Παρόμοια με την έρευνα, υπάρχουν και άλλα παρόμοια επαγγέλματα διαθέσιμα σε διάφορα επίπεδα δεξιοτήτων και εκπαίδευσης. Καριέρες όπως η εγκληματολογική λογιστική, ο CPA, ο ειδικός φορολογικής προετοιμασίας, ο λογιστής, ο ειδικός τιμολόγησης και ο υπάλληλος πληρωτέων λογαριασμών μπορεί να είναι αρκετά επιτυχημένες για άτομα με αυτισμό.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΓΑΛΑΖΙΟ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

5. Φροντίδα ζώων, περιποίηση ζώων συντροφιάς και μελέτη των ζώων



<https://images.app.goo.gl/qNHrr6aA3n937bCt6>

Ορισμένα αυτιστικά άτομα προτιμούν να αλληλεπιδρούν με ζώα παρά με ανθρώπους. Κατά συνέπεια, η εργασία με σκύλους, γάτες ή άλογα μπορεί να είναι ικανοποιητική. Επιπλέον, μπορεί να έχει θεραπευτικά πλεονεκτήματα. Ένα επάγγελμα ως κτηνιατρικός τεχνικός, περιποιητής ζώων (groomer), εκπαιδευτής υπακοής, περιπατητής σκύλων ή “pet sitter” είναι μια πιθανότητα για όσους εκτιμούν την εργασία με ζώα. Οι άνθρωποι που αισθάνονται άνετα γύρω από τεράστια ζώα μπορεί να επιλέξουν να αναζητήσουν καριέρα ως θηροφύλακες, χειριστές ζώων ή εκπαιδευτές ιπποειδών. Το παιδί σας μπορεί ακόμη και να γίνει κτηνίατρος αν είναι ιδιαίτερα έξυπνο και λειτουργικό.

6. Βιομηχανοποίηση



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

<https://images.app.goo.gl/1qpuKuXeqjN1oV4W9>

Όψεις του τομέα της βιομηχανίας, όπως η συναρμολόγηση, η αποστολή και παραλαβή και η ρομποτική, μπορεί να είναι ελκυστικές για ορισμένα αυτιστικά άτομα. Ιδιαίτερα εκείνοι που απολαμβάνουν την προβλεψιμότητα και τη συνέπεια. Πολλά αυτιστικά άτομα εργάζονται καλύτερα σε ένα οργανωμένο περιβάλλον. Τα άτομα αυτά μπορεί να πετύχουν στην απασχόληση στη βιομηχανία, ένα επάγγελμα που εξαρτάται από επαναλαμβανόμενες, τυποποιημένες διαδικασίες. Το παιδί σας μπορεί να ενδιαφέρεται για ένα επάγγελμα ως μηχανουργός, αρτοποιός, κατασκευαστής, χειριστής μηχανημάτων, ξυλουργός, συναρμολογητής ή ηλεκτροσυγκολλητής, αν εκτιμά τα επαγγέλματα που απαιτούν συναρμολόγηση εξαρτημάτων.



7. Φωτογραφία, εφέ με χρήση υπολογιστή και κινηματογράφηση

<https://images.app.goo.gl/9EUWW9tidy1eLidU7>

Στον τομέα των εικαστικών τεχνών, ένα άτομο με ΔΑΦ μπορεί να επωφεληθεί από τις ξεχωριστές προοπτικές τους. Επιπλέον, αυτή η επαγγελματική πορεία παρέχει τη δυνατότητα δημιουργικής έκφρασης που είναι δύσκολο να βρεθεί σε άλλες θέσεις εργασίας.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

8. Επιστημονική και τεχνολογική έρευνα



<https://images.app.goo.gl/hKEhzFh1LiaKewUy6>

Οι καριέρες στους κλάδους της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) μπορεί να είναι κατάλληλες για αυτιστικά άτομα, δεδομένου ότι συχνά έχουν ισχυρή λογική σκέψη και εξαιρετικές ικανότητες αναγνώρισης προτύπων. Ο αυτισμός μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πλεονέκτημα για να βοηθήσει τα άτομα να ακολουθήσουν καριέρα στην έρευνα. Η τάση τους για ορθολογισμό και αντικειμενικότητα είναι επωφελής σε πολλούς από αυτούς τους ρόλους, επειδή τους επιτρέπει να παραδίδουν τα γεγονότα που ανακαλύπτουν χωρίς προκαταλήψεις. Καριέρες φιλικές προς τον αυτισμό είναι διαθέσιμες σε διάφορους κλάδους και απαιτούν ποικίλους βαθμούς εκπαίδευσης. Ο βιβλιοθηκάριος αναφοράς, ο συντάκτης περιλίψεων τίτλων, ο ελεγκτής γεγονότων, ο γενεαλόγος ή ο βοηθός έρευνας είναι όλα πιθανές σταδιοδρομίες.

9. Ταμίας





Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

<https://images.app.goo.gl/Nv8njVxAJ39h6z2u8>

Η θέση του ταμιά σε ένα κατάστημα λιανικής πώλησης ή σε ένα παντοπωλείο είναι μία από τις πιο δημοφιλείς θέσεις εργασίας για άτομα με αυτιστικό φάσμα. Αν και περιλαμβάνει αλληλεπίδραση με τους πελάτες, η εργασία ακολουθεί επίσης μια ρουτίνα και ποικίλλει ελάχιστα. Οι πιο ευτυχισμένοι ταμίες είναι εκείνοι που βρίσκουν δουλειά στα αγαπημένα τους μέρη.

10. Υπεύθυνος τροφοδοσίας (caterer)



<https://images.app.goo.gl/XGQ6cAR5Wtr8TeKu8>

Σε πολλά άτομα στο φάσμα του αυτισμού αρέσει το μαγείρεμα. Τα άτομα με ΔΑΦ αγαπούν ιδιαίτερα τη ζαχαροπλαστική, καθώς απαιτεί προσεκτική τήρηση μιας συνταγής. Η θέση του υπεύθυνου τροφοδοσίας (caterer) είναι μια εξαιρετική επιλογή για κάποιον που θέλει να κάνει επάγγελμα αυτό το χόμπι. Δεξιότητες γάμου, baby showers, επαγγελματικά συνέδρια και άλλες ειδικές περιστάσεις απαιτούν από τους υπεύθυνους τροφοδοσίας να συνεργάζονται με τους πελάτες για τη σύλληψη και τη δημιουργία ενός μενού.

Αν η εργασία με ανθρώπους σας κάνει να αισθάνεστε άβολα, αλλά η εστίαση σας ιντριγκάρει, σκεφτείτε να ψάξετε για δουλειά σε αρτοποιείο ή εστιατόριο.

Παρόλα αυτά, τα άτομα με αυτισμό μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην εργασία τους λόγω των διαφορών στις δεξιότητες κοινωνικής αλληλεπίδρασης, των διαταραχών στην αισθητηριακή



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

επεξεργασία και των μαθησιακών προτιμήσεων. Επιπλέον, προβλήματα με την ταχύτητα επεξεργασίας, τη δεκτική και την εκφραστική γλώσσα μπορεί να προκαλέσουν δυσκολίες στην εργασία.

Η διαχείριση αυτών των δυσκολιών είναι εφικτή με τη σωστή βοήθεια. Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι, τα προσαρμοσμένα σχέδια κατάρτισης και η εξασφάλιση ότι ο εργοδότης κατανοεί σε βάθος τον αυτισμό είναι μερικά παραδείγματα αυτών των υπηρεσιών.

Βιβλιογραφία

1. <https://psychcentral.com/autism/jobs-for-autistic-people>
2. <https://www.appliedbehavioranalysisprograms.com/jobs-for-people-with-autism/>
3. <https://www.elemy.com/studio/autism-resources/jobs-and-careers>

STANDO LTD (E10168250, CY)

Δυσκολίες και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στην εργασία τους

Σύμφωνα με παγκόσμια στοιχεία, το 85% των ενηλίκων με ΔΦΑ βιώνει την ανεργία (Griffiths et al., 2020). Αυτό το εξαιρετικό ποσοστό είναι ζωτικής σημασίας. Ωστόσο, τα πράγματα είναι πιο περίπλοκα από ό,τι φαίνεται. Συγκεκριμένα, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με αυτισμό δεν τελειώνουν μόλις τελειώσει η διαδικασία της απασχόλησης. Για τους ενήλικες με ΔΑΦ, οι νέες προκλήσεις ξεκινούν όταν εισέρχονται στον εργασιακό χώρο.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Πράγματι, οι ενήλικες με ΔΑΦ διαθέτουν συγκεκριμένες ιδιότητες που τους καθιστούν ιδιαίτερα παραγωγικούς εργαζόμενους.

Για παράδειγμα, οι ενήλικες με ΔΑΦ είναι προσηλωμένοι στην ποιότητα και τη συνέπεια και δίνουν έμφαση στις λεπτομέρειες.

Επιπλέον, οι ενήλικες με ΔΑΦ είναι σε θέση να σκέφτονται δημιουργικά και να συνειδητοποιούν πράγματα που οι περισσότεροι άνθρωποι δεν μπορούν να συνειδητοποιήσουν εύκολα (Kaufman, 2019). Παρόλο που έχουν όλες αυτές τις ιδιότητες, εξακολουθεί να είναι σύνηθες για τους ενήλικες με ΔΑΦ να αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην εργασία τους. Σε όλη αυτή την ενότητα, οι προκλήσεις που βιώνουν οι ενήλικες με ΔΑΦ στην εργασία θα εξηγηθούν λεπτομερώς. Στο τέλος αυτής της ενότητας, οι εργοδότες θα λάβουν επίσης κάποιες προτάσεις για το πώς να δημιουργήσουν ένα φιλικό προς τον αυτισμό εργασιακό περιβάλλον για τους υπαλλήλους τους.

Οι περισσότερες από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με ΔΑΦ στην εργασία τους συγκεντρώνονται κάτω από το θέμα των "soft skills" (κοινωνικών δεξιοτήτων). Έχει μεγάλη σημασία για τους εργοδότες να κατανοήσουν αυτές τις κοινωνικές δεξιότητες για διάφορους λόγους.

Πρώτον, οι εργοδότες θα είναι σε θέση να κατανοήσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Δεύτερον, οι εργοδότες θα έχουν την ευκαιρία να προσαρμόσουν το εργασιακό τους περιβάλλον σύμφωνα με τις ανάγκες ενηλίκων με ΔΑΦ.

Τρίτον, η εταιρεία θα έχει οφέλη όσον αφορά την ποιότητα και την παραγωγικότητα όταν η το περιβάλλον είναι διαμορφωμένο έτσι ώστε να ελαχιστοποιούνται οι προκλήσεις για τους ενήλικες με ΔΑΦ.

Τέλος, η αντίληψη σχετικά με τον αυτισμό θα αλλάξει μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης για τον αυτισμό. Σήμερα, ορισμένοι εργοδότες αντιλαμβάνονται τον αυτισμό ως πλεονέκτημα και όχι ως ελάττωμα.

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι εν λόγω εργοδότες έχουν ήδη λάβει εκπαίδευση σχετικά με τον αυτισμό. Ένας αυξανόμενος αριθμός εργοδοτών θα ακολουθήσει την ίδια πορεία αν αναγνωριστούν οι προκλήσεις και οι προκλήσεις και αντιμετωπιστούν από περισσότερους εργοδότες.

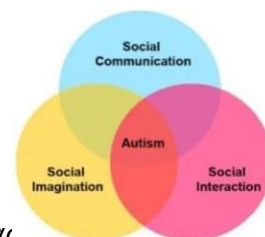
Όπως φαίνεται στο Σχήμα 1, οι κοινωνικές δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία περιλαμβάνουν 3 κύρια συστατικά: κοινωνική αλληλεπίδραση, κοινωνική επικοινωνία και κοινωνική φαντασία. Εκτός από αυτές τις 3 κοινωνικές δεξιότητες, οι δεξιότητες διαχείρισης χρόνου και οι αισθητηριακές διαφορές θα συζητηθούν επίσης ως άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά που μοιράζονται οι ενήλικες με αυτισμό. Όλες αυτές οι δεξιότητες/χαρακτηριστικά συνδέονται άμεσα με το εργασιακό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται από τους εργοδότες με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο.

Σχήμα 1 Δυσκολίες στις κοινωνικές δεξιότητες που βιώνουν οι ενήλικες με αυτισμό στην εργασία τους



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996



Δυσκολίες στις κοινωνικές δεξιότητες που βιώνουν ενήλικες με αυτισμό στην εργασία

Κοινωνική αλληλεπίδραση

Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις αποτελούν ζωτικό μέρος της καθημερινής ζωής. Είναι ένα ευρύ θέμα και περιλαμβάνει δεξιότητες όπως την ικανότητα να διαβάζουν τα κοινωνικά συνθήματα, να διαχειρίζονται τα συναισθήματα και να κατανοούν τα συναισθήματα των άλλων. Αν και η κοινωνική αλληλεπίδραση μπορεί να είναι μια εύκολη διαδικασία για τα άτομα χωρίς αυτισμό, αποτελεί μια δύσκολη διαδικασία για τα άτομα με αυτισμό.

Για παράδειγμα, οι ενήλικες με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανάγνωση των κοινωνικών συνθημάτων. Αυτό μπορεί να τους οδηγήσει στο να θεωρηθούν ακατάλληλοι κατά τη διάρκεια συνομιλιών με τους συναδέλφους τους. Συγκεκριμένα, οι ενήλικες με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν προβλήματα στην έκφραση και κατανόηση των εκφράσεων του προσώπου των άλλων, οι οποίες λειτουργούν ως κρίσιμο μη λεκτικό στοιχείο στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις (Trevisan et al., 2018). Η οπτική επαφή είναι επίσης ένα άλλο σημαντικό μη λεκτικό κοινωνικό σύνθημα στο οποίο οι ενήλικες με ΔΑΦ δυσκολεύονται να εμπλακούν. Δυστυχώς, όλες αυτές οι δυσκολίες στον τομέα της μη λεκτικής επικοινωνίας στέκονται ως δύσκολο εμπόδιο για τους ενήλικες με αυτισμό, επηρεάζοντας πολλαπλούς τομείς της ζωής τους. Για παράδειγμα, η μη λεκτική επικοινωνία (συμπεριλαμβανομένων των εκφράσεων του προσώπου & της οπτικής επαφής) δεν καθοδηγεί μόνο τις αλληλεπιδράσεις με τους



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

συναδέλφους, αλλά επίσης μεταδίδει αυτοπεποίθηση στον εργασιακό χώρο, γεγονός που αυξάνει αντίστοιχα την απόδοση στην εργασία (Smith, 2013). Δεδομένων όλων αυτών, η έλλειψη δεξιοτήτων μη λεκτικής επικοινωνίας έχει ως αποτέλεσμα τόσο προβλήματα κοινωνικής αλληλεπίδρασης όσο και μειωμένη απόδοση για τους εργαζόμενους με αυτισμό.

Επιπλέον, οι ενήλικες με ΔΑΦ μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κατανόηση και έκφραση των δικών τους συναισθημάτων και τα συναισθημάτων των άλλων. Η ύπαρξη αυτών των δυσκολιών μπορεί να οδηγήσει τους ενήλικες με αυτισμό στο να γίνονται αρνητικά αντιληπτοί από άλλους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, όταν ένας εργοδότης μιλάει για ένα σοβαρό ζήτημα για την εταιρεία, οι ενήλικες με ΔΑΦ μπορεί να χαμογελούν. Αυτό δεν πρέπει ποτέ να εκλαμβάνεται ως σκόπιμη πράξη.

Οι ενήλικες με ΔΦΑ μπορεί να το κάνουν αυτό ως αποτέλεσμα δυσκολιών στην κατανόηση και τον αντικατοπτρισμό των συναισθημάτων.

Κοινωνική επικοινωνία

Η κοινωνική επικοινωνία μπορεί να αναλυθεί σε δύο κατηγορίες, συγκεκριμένα τη δεκτική και την εκφραστική επικοινωνία. Η δεκτική επικοινωνία περιλαμβάνει δυσκολίες στην κατανόηση λεκτικών και μη λεκτικών πληροφοριών, ενώ η εκφραστική επικοινωνία περιλαμβάνει δυσκολίες στη μετάδοση λεκτικών και μη λεκτικών πληροφοριών. Έχει μελετηθεί εδώ και καιρό ότι τόσο η προσληπτική όσο και η εκφραστική επικοινωνία είναι διαταραγμένες στους ενήλικες με ΔΑΦ (Mody & Belliveau, 2013).



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Όσον αφορά τη δεκτική επικοινωνία, οι ενήλικες με ΔΦΑ μπορεί να θεωρηθούν ότι δεν ακούν αυτό που τους λένε ο εργοδότης και οι εργαζόμενοί τους, με αποτέλεσμα να θεωρούνται αδιάφοροι και ασεβείς. Επιπλέον, οι ενήλικες με ΔΑΦ μπορεί να δυσκολεύονται να ακολουθήσουν οδηγίες. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας της υπερφόρτωσης των απαιτήσεων της ταυτόχρονης ακρόασης, επεξεργασίας και οργάνωσης των όσων τους λέγονται (Marco et al., 2011). Ως εκ τούτου, οι εργοδότες θα πρέπει να δουν το εξωτερικό του πλαισίου (outside the box) και να αποφύγουν να το εκλάβουν ως "άρνηση να ακολουθήσουν/υπακούσουν". Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι οι ενήλικες με ΔΑΦ ενδέχεται να παίρνουν τα πράγματα κυριολεκτικά κατά την επικοινωνία τους στην εργασία. Αυτό συμβαίνει λόγω έλλειψης κατανόησης των αφηρημένων εννοιών. Είναι πιθανό ένας εργαζόμενος με ΔΑΦ να παρεξηγήσει τα φιλικά αστεία ή τον σαρκασμό. Όσον αφορά την εκφραστική επικοινωνία, οι ενήλικες με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να παίρνουν σειρά σε συζητήσεις. Για το λόγο αυτό, είναι δυνατόν να σκεφτεί κανείς ότι μπορεί να μιλούν υπερβολικά. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη κατανόησης όσον αφορά το ποιος παίρνει τη σειρά στις ομιλίες. Επιπλέον, οι ενήλικες με ΔΑΦ δυσκολεύονται στον τομέα της "εύρεσης λέξεων". Για το λόγο αυτό, είναι σύνηθες να ακούγεται συχνά από αυτούς το "πράγμα" ή το "ότι" για τις λέξεις στις οποίες δεν έχουν εύκολη πρόσβαση.

Κοινωνική φαντασία

Η ικανότητά μας για κοινωνική φαντασία μας επιτρέπει να προβλέπουμε τη συμπεριφορά των άλλων, να κατανοούμε



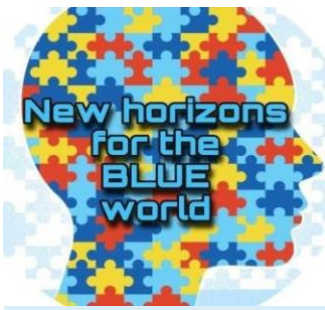
Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

αφηρημένες έννοιες και να φαντάζονται πιθανότητες που δεν σχετίζονται άμεσα με τις τρέχουσες συνθήκες. Ενήλικες με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κοινωνική φαντασία. Με άλλα λόγια, αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην κατανόηση της "θεωρία του νου", η οποία συνεπάγεται την εξαγωγή συμπερασμάτων για την κατάσταση του νου των άλλων (δηλαδή τι αισθάνονται, τι σκέφτονται και τι βιώνουν). Αυτό τους δημιουργεί μια κατάσταση στην οποία όλοι γύρω τους φαίνονται ως απρόβλεπτοι. Αυτό το απρόβλεπτο, με τη σειρά του, αποδίδει συναισθήματα ακραίου άγχους και αποφυγής αντίστοιχα (Normansell-Mossa et al., 2021). Δεδομένων όλων των αβεβαιοτήτων που συμβαίνουν στον εργασιακό χώρο, ένας ενήλικας με αυτισμό μπορεί να γίνει αντιληπτός ως ένα δυσάρεστο άτομο που δεν ανταποκρίνεται θετικά στις αλλαγές.

Δεξιότητες διαχείρισης χρόνου

Η διαχείριση του χρόνου είναι ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα την απόδοση στην εργασία και στην παραγωγικότητα. Είναι μία από τις δεξιότητες εκτελεστικής λειτουργίας που συνδέεται με τη μνήμη εργασίας. Έχει υποστηριχθεί από διάφορες μελέτες ότι η μνήμη εργασίας είναι μειωμένη σε ενήλικες με ΔΑΦ (Hughes et al., 1994, O'Hearn et al., 2008). Για το λόγο αυτό, η διαχείριση του χρόνου στην εργασία μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τους ενήλικες με ΔΑΦ. Με βάση αυτό, οι ενήλικες με αυτισμό χρειάζονται προσαρμογή στον εργασιακό χώρο, η οποία θα τους βοηθήσει να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τον χρόνο τους. Με την υποστήριξη των εργοδοτών και των εργαζομένων, οι ενήλικες με ΔΑΦ μπορούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά τον χρόνο τους στον εργασιακό χώρο.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Αισθητηριακές διαφορές

Τα έντονα φώτα και οι θόρυβοι μπορεί ήδη να είναι ενοχλητικά για όλους. Για τα άτομα με ΔΑΦ, οι αισθητηριακές αντιλήψεις μπορεί να είναι τρομακτικές ή και επώδυνες. Μπορεί να είναι υποευαίσθητοι (δηλ. υποαντιδραστικοί) και υπερευαίσθητοι (υπερ-αντιδραστικοί) σε οποιαδήποτε από τις αισθήσεις. Είναι πιθανό ένας ενήλικας με αυτισμό να αντιδράσει ακατάλληλα όταν βιώνει αισθητηριακές διεγέρσεις (Laurie, 2014). Οι εργοδότες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους την πιθανότητα αυτών των αισθητηριακών αντιδράσεων και να διαμορφώνουν ανάλογα το εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, κάποιοι μπορεί να είναι υπερευαίσθητοι στο θόρυβο, ενώ άλλοι μπορεί να είναι υπερευαίσθητοι στα ίδια ερεθίσματα. Για τους υποευαίσθητους, ο εργοδότης θα πρέπει να οργανώσει ένα περιβάλλον στο οποίο ο εργοδότης θα μπορεί να ακούσει τις πληροφορίες με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο. Για τους υπερευαίσθητους, ο θόρυβος θα πρέπει να ελαχιστοποιηθεί όσο το δυνατόν περισσότερο.

Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες;

1. Να κατανοήσετε τι είναι ο αυτισμός και ποιες είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με αυτισμό στην εργασία. Ως εργοδότης, πρέπει να κατανοήσετε τι είναι ο αυτισμός και πώς επηρεάζει το άτομο. Χωρίς να έχετε τις απαραίτητες γνώσεις σχετικά με τις εμπειρίες των ενηλίκων με αυτισμό,



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

δεν θα μπορείτε να τους καταλάβετε. Πρέπει να μάθετε περισσότερα για τους ενήλικες με αυτισμό, προκειμένου να πάρετε τα αναγκαία μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους.

2. Εκπαιδεύστε τους υπαλλήλους σας σχετικά με τον αυτισμό

Το εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει πολλούς εργαζόμενους με διαφορετικά επίπεδα γνώσεων σχετικά με τον αυτισμό. Ως εργοδότης, ξεκινήστε από την αρχή και εκπαιδεύστε τους υπαλλήλους σας σχετικά με τον αυτισμό. Πρόκειται για μια ολιστική κίνηση και όλοι πρέπει να λάβουν μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Επιπλέον, το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνικής αλληλεπίδρασης λαμβάνει χώρα μεταξύ των εργαζομένων. Οι υπάλληλοί σας θα πρέπει να μάθουν για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με αυτισμό και πώς να τους προσεγγίζουν/αντιδρούν ανάλογα.

3. Παροχή ευαίσθητης αλλά ειλικρινούς ανατροφοδότησης

Όπως αναφέρθηκε, είναι δύσκολο για τους ενήλικες με αυτισμό να αντιληφθούν τα κοινωνικά συνθήματα. Έτσι, η ανατροφοδότησή σας θα πρέπει να βασίζεται σε ειλικρινείς βάσεις. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι το να είσαι ειλικρινής δεν σημαίνει να είσαι καταστροφικός (π.χ. αναίσθητος). Ενώ προσπαθείτε να είστε ειλικρινείς, θα πρέπει ταυτόχρονα να είστε και εποικοδομητικοί (π.χ., ευαίσθητοι). Για παράδειγμα, μπορείτε να εξηγήσετε με σαφήνεια γιατί η εργασία είναι λανθασμένη και πώς μπορεί να διορθωθεί. Ενώ κάνετε όλα αυτά, είναι σημαντικό να θυμάστε ότι ένας εργαζόμενος με αυτισμό μπορεί να έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση. Για το λόγο αυτό, μπορείτε να προσπαθήσετε να παρέχετε θετική ανατροφοδότηση όποτε αυτό είναι δυνατό.

4. Τακτική επανεξέταση των εργασιών



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Είναι πάντα καλή ιδέα να κάνετε συχνές αναθεωρήσεις για τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί. Αυτό ισχύει ακόμη και για εργαζόμενους χωρίς αυτισμό. Η διοργάνωση τακτικών ατομικών συναντήσεων επανεξέτασης θα σας αποτρέψει από το να καταλήξετε με τεράστια ανεπανόρθωτα λάθη. Με έναν εργαζόμενο με αυτισμό, προσπαθήστε να κρατήσετε αυτές τις συναντήσεις πιο συχνές αλλά λιγότερο μακροσκελείς. Οι μεγαλύτερες συνεδρίες μπορεί να μειώσουν την αποτελεσματικότητα, καθώς η προσοχή για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για έναν εργαζόμενο με αυτισμό.

5. Βεβαιωθείτε ότι οι οδηγίες είναι συνοπτικές και συγκεκριμένες

Κατά την παροχή οδηγιών, θα πρέπει να αποφεύγετε τη χρήση ασαφούς και συγχυστικής γλώσσας.

Ανεπίσημες και ασαφείς οδηγίες θα δημιουργήσουν απρόβλεπτες καταστάσεις και άγχος. Οι οδηγίες σας θα πρέπει να διευκρινίζουν το πώς να εκτελέσετε κάθε εργασία από την αρχή έως το τέλος. Για παράδειγμα, αντί να πείτε: "Ας κάνουμε όλοι μαζί μια συνάντηση την επόμενη εβδομάδα", πείτε: "Προγραμματίστε μια συνάντηση την επόμενη εβδομάδα τη Δευτέρα στις 2 μ.μ. με την Τζούλια, τον Πέτρο, τον Γιώργο και εσάς".

6. Ενθαρρύνετε τη διαχείριση του χρόνου

Ως εργοδότης, μπορείτε να βοηθήσετε τον εργαζομένο σας με αυτισμό να διαχειριστεί αποτελεσματικά τον χρόνο του. Για παράδειγμα, οι μεγάλες εργασίες μπορούν να χωριστούν σε μικρές εργασίες. Αντί να ζητάτε μεγάλες εργασίες με τι μία, μπορείτε να προχωρήσετε βήμα προς βήμα ζητώντας μικρές εργασίες. Επιπλέον, μπορείτε να παρέχετε είτε ηλεκτρονικούς ή χειροκίνητους οργανωτές για τον υπάλληλό σας με αυτισμό. Μόλις του προμηθεύσετε έναν οργανωτή, προσπαθήστε να τον εκπαιδεύσετε στο πώς να τον χρησιμοποιεί με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο, καθώς μπορεί να γίνει μια περίπλοκη εργασία γι' αυτόν.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Μπορείτε επίσης να τους προμηθεύσετε ημερολόγιο τοίχου και να τους εκπαιδεύσετε να χρησιμοποιούν συγκεκριμένα χρώματα για το ημερολόγιο ανάλογα με τον επείγοντα χαρακτήρα των εργασιών. Για παράδειγμα, μπορούν να χρησιμοποιούν κόκκινο χρώμα για τις πιο επείγουσες εργασίες, μπλε χρώμα για τις εργασίες που είναι επερχόμενες και πράσινο χρώμα για τις εργασίες που μπορεί να εκκρεμούν. Κατά τη διάρκεια των συχνών επισκοπήσεων, ρωτήστε τους για τις προθεσμίες και ενθαρρύνετε τους να εργάζονται στις πιο επείγουσες εργασίες. Για να αποφύγετε τη σύγχυση σχετικά με τις προθεσμίες, εισαγάγετε μια νέα εργασία μόνο όταν έχει ολοκληρωθεί η προηγούμενη.

7. Παροχή εύλογων διευκολύνσεων

Όπως αναφέρθηκε, ένας εργαζόμενος με αυτισμό μπορεί να είναι υπερευαίσθητος στις αισθήσεις του.

Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να παρέχονται ακουστικά ακύρωσης θορύβου στους εργαζομένους. Επιπλέον, θα πρέπει να παρέχεται στον εργαζόμενο με αυτισμό η δυνατότητα να σβήνει ή να χαμηλώνει τα φώτα που βρίσκονται πάνω από το κεφάλι του. Η επαφή με τα μάτια μπορεί να προκαλέσει άγχος, γι' αυτό προσπαθήστε να αποφεύγετε την οπτική επαφή όποτε νιώθετε ότι τους ενοχλεί.

Δεδομένου ότι το άγγιγμα μπορεί να εκληφθεί ως εισβολή στον προσωπικό χώρο, προσπαθήστε να διατηρήσετε το άγγιγμα όσο το δυνατόν λιγότερο. Αντί για το άγγιγμα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν λεκτικοί όροι για την επίδειξη εκτίμησης (United Disabilities Services, 2019).



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Αναφορές

- Griffiths, A. J., Hanson, A. H., Giannantonio, C. M., Mathur, S. K., Hyde, K., & Linstead, E. (2020). Ανάπτυξη εργασιακών περιβαλλόντων όπου τα άτομα με ΔΦΑ ευδοκιμούν: Χρήση μηχανής Μαθαίνοντας να διερευνούμε τις πολιτικές και τις πρακτικές των εργοδοτών. *Επιστήμες του εγκεφάλου*, 10(9), 632.
- Hughes, C., Russell, J., & Robbins, T. W. (1994). Αποδεικτικά στοιχεία για εκτελεστική δυσλειτουργία σε
αυτισμό. *Neuropsychologia*, 32(4), 477-492.
- Laurie, C. (2014). Αισθητηριακές στρατηγικές: Πρακτικοί τρόποι για να βοηθήσετε τα παιδιά και τους νέους με αυτισμό να μάθουν και να επιτύχουν. National Autistic Society.
- Marco, E. J., Hinkley, L. B., Hill, S. S., & Nagarajan, S. S. (2011). Αισθητηριακή επεξεργασία στον αυτισμό: ανασκόπηση των νευροφυσιολογικών ευρημάτων. *Pediatric research*, 69(5 Pt 2), 48R-54R.
- Mody, M., & Belliveau, J. W. (2013). Διαταραχές λόγου και ομιλίας στον αυτισμό: από τον Συμπεριφορά και νευροαπεικόνιση. *North American journal of medicine & science*, 5(3), 157-161.
- Normansell-Mossa, K. M., Top, D. N., Jr, Russell, N., Freeston, M., Rodgers, J., & South, M. (2021). Η αισθητηριακή ευαισθησία και η δυσανεξία στην αβεβαιότητα επηρεάζουν το άγχος σε αυτιστικούς ενήλικες. *Frontiers in psychology*, 12, 731753.
- O'Hearn, K., Asato, M., Ordaz, S., & Luna, B. (2008). Νευροανάπτυξη και εκτελεστική λειτουργία σε αυτισμό. *Development and Psychopathology*, 20(4), 1103-1132.
- Trevisan, D. A., Hoskyn, M., & Birmingham, E. (2018). Facial Expression Production in Autism: A



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Μετα-ανάλυση. Έρευνα για τον αυτισμό: Autism: Επίσημη εφημερίδα της Διεθνούς Εταιρείας για τον Αυτισμό.

Research, 11(12), 1586-1601.

United Disabilities Services, 2019. Ο αυτισμός στο χώρο εργασίας: Πώς να προσαρμόσετε ενήλικες με αυτισμό στην εργασία. Lancaster: Resource Center.

Διεθνές Ινστιτούτο Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας και Ανθρωπιστικών Επιστημών associazione culturale

(E10061723,IT)

ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΉ ΑΝΑΛΗΨΗ ΕΥΘΎΝΗΣ ΣΕ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΤΙΚΌ ΦΆΣΜΑ

ΔΙΑΤΑΡΑΧΗ

Εισαγωγή

Οι νευροαναπτυξιακές διαταραχές είναι κλινικές καταστάσεις που εμφανίζονται στα πρώιμα στάδια της ανάπτυξης και χαρακτηρίζονται από αναπτυξιακά ελλείμματα που προκαλούν έκπτωση της προσωπικής, κοινωνικής, εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής λειτουργικότητας. Το εύρος των ελλειμμάτων ποικίλλει από πολύ συγκεκριμένους μαθησιακούς περιορισμούς έως τη συνολική έκπτωση των κοινωνικών δεξιοτήτων και της νοημοσύνης (Geraci, 2018). Μεταξύ αυτών είναι και η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Διαγνωστικό πλαίσιο

Η διαταραχή αυτή εκδηλώνεται ως ένας αριθμός συμπτωμάτων που πρέπει να είναι παρόντα στην πρώιμη παιδική ηλικία (αλλά μπορεί να μην εκδηλωθούν πλήρως έως ότου οι κοινωνικές ανάγκες υπερβούν το όριο της ικανότητας), τα οποία περιορίζουν και μειώνουν τη λειτουργικότητα σε κοινωνικούς, επαγγελματικούς ή άλλους σημαντικούς τομείς και δεν εξηγούνται με τον καλύτερο τρόπο από τη νοητική αναπηρία ή τη συνολική αναπτυξιακή καθυστέρηση, παρόλο που μπορεί να συνδέονται. Τα συμπτώματα είναι τα εξής: Επίμονο έλλειμμα στην κοινωνική επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση σε διαφορετικά πλαίσια , που δεν εξηγείται μέσω της γενικευμένης αναπτυξιακής καθυστέρησης και εκδηλώνεται και με τα τρία ακόλουθα:

- Έλλειμμα στην κοινωνικο-συναισθηματική αμοιβαιότητα που κυμαίνεται από μια ανώμαλη και ανεπιτυχή κοινωνική προσέγγιση σε μια κανονική συζήτηση (μπρος-πίσω) μέσω μιας μειωμένης ανταλλαγής ενδιαφερόντων, συναισθημάτων, νοητικής αντίληψης και αντίδρασης έως την παντελή έλλειψη πρωτοβουλίας στην κοινωνική αλληλεπίδραση.
 - Ελλείμματα στις συμπεριφορές μη λεκτικής επικοινωνίας που χρησιμοποιούνται για την κοινωνική αλληλεπίδραση, από την ανεπαρκή ενσωμάτωση της λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, μέσω ανωμαλιών στην οπτική επαφή και τη γλώσσα του σώματος ή ελλείμματα στην κατανόηση και χρήση της μη λεκτικής επικοινωνίας, έως την πλήρη έλλειψη εκφραστικότητας του προσώπου και χειρονομιών.
 - Ελλείμματα στη δημιουργία και διατήρηση σχέσεων κατάλληλων για το αναπτυξιακό επίπεδο (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι σχέσεις με τους γονείς και τους φροντιστές), που κυμαίνονται από δυσκολίες στην προσαρμογή της συμπεριφοράς σε διαφορετικά κοινωνικά πλαίσια μέσω δυσκολιών στο κοινό



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

φανταστικό παιχνίδι και στη δημιουργία φίλων έως και εμφανή έλλειψη ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους.

Περιορισμένα και επαναλαμβανόμενα μοτίβα συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων ή δραστηριοτήτων που εκδηλώνονται με τουλάχιστον δύο από τα ακόλουθα σημεία:

- Ομιλία, κινήσεις ή χρήση στερεότυπων ή επαναλαμβανόμενων πραγμάτων, όπως απλές κινητικές στερεοτυπίες, ηχολαλία, επαναλαμβανόμενη χρήση πραγμάτων ή ιδιόμορφες φράσεις.
- Υπερβολική πιστότητα σε ρουτίνες, επαναχρησιμοποιημένες λεκτικές ή μη λεκτικές συμπεριφορές ή υπερβολική απροθυμία αλλαγής: κινητικές τελετουργίες, επιμονή να πηγαίνει κανείς με τον ίδιο τρόπο ή να τρώει το ίδιο φαγητό, αδιάκοπες ερωτήσεις ή υπερβολικό άγχος μετά από μικρές αλλαγές.
- Πολύ περιορισμένα και σταθερά ενδιαφέροντα, μη φυσιολογική ένταση ή θέματα: έντονη προσκόλληση ή ενδιαφέρον για ασυνήθιστα αντικείμενα, υπερβολικά επίμονα ή περιστασιακά ενδιαφέροντα.

Υπερ- ή υπο-αντιδραστικότητα σε αισθητηριακά ερεθίσματα ή ασυνήθιστα ενδιαφέροντα απέναντι σε αισθητηριακές πτυχές του περιβάλλοντος , εμφανής αδιαφορία για τη ζέστη/το κρύο/τον πόνο, δυσμενής αντίδραση σε συγκεκριμένους ήχους ή υφές, υπερβολική οσμή ή άγγιγμα αντικειμένων, έλξη σε φώτα ή περιστρεφόμενα αντικείμενα (Mixture, 2006).

Η διαταραχή έχει τρία επίπεδα σοβαρότητας:

Επίπεδο 3: Απαιτεί πολύ σημαντική υποστήριξη

- Κοινωνική επικοινωνία: Σοβαρά ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία, λεκτική και μη λεκτική, προκαλούν σοβαρές δυσκολίες στη λειτουργικότητα- πολύ περιορισμένη πρωτοβουλία στην κοινωνική αλληλεπίδραση και ελάχιστη ανταπόκριση στην πρωτοβουλία των άλλων.
- Περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές: άκαμπτη συμπεριφορά, ακραία



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

δυσκολία στην αντιμετώπιση αλλαγών. Μεγάλη δυσφορία / δυσκολία στην αλλαγή του αντικειμένου της προσοχής ή της δράσης.

Επίπεδο 2: Απαιτεί σημαντική υποστήριξη

- Κοινωνική επικοινωνία: Σημαντικά ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία, λεκτική και μη λεκτική, η κοινωνική δυσχέρεια είναι εμφανής ακόμη και όταν υπάρχει υποστήριξη- περιορισμένη πρωτοβουλία στην κοινωνική αλληλεπίδραση και μειωμένη ή μη φυσιολογική ανταπόκριση στην πρωτοβουλία των άλλων - Περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές: δυσκαμψία της συμπεριφοράς, δυσκολία στην αντιμετώπιση των αλλαγών. Δυσφορία / δυσκολία στην αλλαγή του αντικειμένου της προσοχής ή της δράσης.

Επίπεδο 1: Απαιτεί υποστήριξη

- Κοινωνική επικοινωνία: Χωρίς υποστήριξη, τα ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία προκαλούν εμπόδια που μπορούν να γίνουν αντιληπτά. Το υποκείμενο δυσκολεύεται να ξεκινήσει κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και παρουσιάζει σαφή παραδείγματα άτυπης ή ανεπιτυχούς ανταπόκρισης στις πρωτοβουλίες των άλλων. Μπορεί να φαίνεται ότι έχει μειωμένο ενδιαφέρον για την κοινωνική αλληλεπίδραση.

- Περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές: Οι τελετουργίες και οι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές προκαλούν σημαντικές παρεμβολές σε ένα ή περισσότερα πλαίσια. Δυσκολία στη μετάβαση από τη μία δραστηριότητα στην άλλη.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Η διάγνωση των Διαταραχών του Φάσματος του Αυτισμού σύμφωνα με το DSM-5 περιλαμβάνει κάτω από αυτή τη διαγνωστική ετικέτα την Αυτιστική Διαταραχή (αυτισμός), το Σύνδρομο Asperger, τη Διαταραχή Διάσπασης της Παιδικής Ηλικίας και τις Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές που δεν προσδιορίζονται διαφορετικά (Surian, 2005).

Διαγνωστική πορεία

Η διαγνωστική πορεία περιλαμβάνει την **ανάληψη ευθύνης για το παιδί από διεπιστημονική ομάδα** , αποτελούμενη από παιδονευροψυχίατρο, ψυχολόγο και λογοθεραπευτή. Η ομάδα θα είναι κατάλληλα προετοιμασμένη για μια ολοκληρωμένη κλινική αξιολόγηση του παιδιού. Η διαγνωστική διαδικασία πρέπει, μάλιστα, να διευκρινίζει εάν η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού συνοδεύεται από νοητική αναπηρία, γλωσσική διαταραχή ή συνδέεται με άλλες διαταραχές. Θα είναι σημαντικό να προχωρήσουμε ως εξής:

- συλλογή αναμνηστικών πληροφοριών οικογενειακό ιστορικό και προσωπικό ιστορικό με γεγονότα που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό και τη νεογνική περίοδο- αναπαράσταση των φάσεων της ψυχοκινητικής και γλωσσικής ανάπτυξης- μακρινό παθολογικό ιστορικό και πτυχές που

σχετίζονται με την τρέχουσα διαταραχή.

- *συναντήσεις με τους γονείς* κατά τις οποίες συλλέγονται πληροφορίες σχετικά με τη συμπεριφορά του παιδιού και ανακατασκευάζονται τα πρώτα στάδια της ζωής και της ανάπτυξης του παιδιού . Έτσι ορίζεται η περίοδος απόκτησης των σταδίων της ψυχοκινητικής, γλωσσικής και κοινωνικής ανάπτυξης.
- *συναντήσεις με το παιδί* με στόχο την αξιολόγηση της παρουσίας των συμπτωμάτων που είναι τυπικά χαρακτηριστικά μιας διαταραχής του φάσματος του αυτισμού, καθώς και των γνωστικών,



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

προσαρμοστικών και γλωσσικών δεξιοτήτων του παιδιού και της πιθανής παρουσίας άλλων συναφών διαταραχών .

- Αξιολόγηση του γνωστικού επιπέδου μέσω των ακόλουθων κλιμάκων:
- GMDS-III (Κλίμακες νοητικής ανάπτυξης του Griffith)
- O Leiter 3 Leiter International Performance Scale - Third Edition (Roid GH, Miller LJ, Pompolum M., Koch C.),
- WISC IV - Κλίμακα νοημοσύνης Wechsler για παιδιά (Wechsler, 2013)
- Αξιολόγηση του προσαρμοστικού και λειτουργικού επιπέδου μέσω των ακόλουθων κλιμάκων:
- VABS II (Vineland Adaptive Behavior Scales) (Sparrow, Balla, Cicchetti, 2005)
- ABAS II (Σύστημα αξιολόγησης προσαρμοστικής συμπεριφοράς) (Harrison, Oakland, 2003)
- Αξιολόγηση των συναισθηματικών-συμπεριφορικών προβλημάτων μέσω των ακόλουθων κλιμάκων:
- K-SADS-Kiddie Schedule for Schizophrenia and Affective Disorders (Kaufman, Birmaher, Brent, Rao and Ryan, 2004)
- CBCL - Child Behavior Checklist (Achenbach and Rescorla, 2000; 2001).
- Αξιολόγηση των αυτιστικών συμπτωμάτων , με τα ακόλουθα εργαλεία:
- To ADOS-2-Autism Diagnostic Observation Shedule-2nd Edition (Lord et.al., 2012)
- L'ADI-R -Autism Diagnostic Interview-Revised (Rutter et.al., 2003. Ιταλική μετάφραση: Faggioli et.al., 2005)

Επιπλέον, ένα πιο λειτουργικό διαγνωστικό πλαίσιο προβλέπει τη χορήγηση δοκιμασιών που διερευνούν τις συνιστώσες της γλώσσας (φωνο-αρλεκτική, γραμματική, σημασιολογική, πραγματολογική) στην έκφραση και την πρόσληψη.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Η αξιολόγηση του παιδιού πρέπει να διερευνά όλους τους τομείς ανάπτυξης: τον συναισθηματικό, τον γνωστικό, τον επικοινωνιακό, τον σχεσιακό, τον νευροψυχολογικό τομέα. Είναι σημαντικό να πραγματοποιηθεί:

- *Νευροψυχιατρική εξέταση* που επιτρέπει την ανάδειξη κλινικών καταστάσεων που σχετίζονται με τη διαταραχή και είναι χρήσιμη για τη διαφορική διάγνωση με άλλες ιατρικές καταστάσεις.
- *Ψυχοδιαγνωστική αξιολόγηση*, καθώς προς το παρόν η ειδική διάγνωση για την αυτιστική διαταραχή είναι δυνατή μόνο με βάση τα συμπεριφορικά δεδομένα. Μια ακριβής ψυχοδιαγνωστική αξιολόγηση απαιτεί από τον κλινικό ιατρό μια παρατεταμένη παρατήρηση που κυμαίνεται από 4 έως 5 συνεδρίες σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, αλλά όχι υπερβολικά πλούσιο σε ερεθίσματα κατάλληλα για να προκαλέσουν και να ενθαρρύνουν την αυθόρμητη δραστηριότητα και αλληλεπίδραση. Ο κλινικός ιατρός πρέπει να παρατηρεί προσεκτικά: αυθόρμητη δραστηριότητα, διαδραστική συμπεριφορά, λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, συναισθηματικότητα ή διάθεση (όσον αφορά τη ρύθμιση, την ένταση και την αμοιβαιότητα), γνωστικό προφίλ, επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές. Η αξιολόγηση του αναπτυξιακού προφίλ που σχετίζεται με τις διάφορες ικανότητες (γλωσσικές, γνωστικές, κινητικές, οπτικής αντίληψης κ.ο.κ.) επιτρέπει στον κλινικό ιατρό να θέσει διάγνωση, πρόγνωση και να σχεδιάσει τις παρεμβάσεις. Συνιστάται επίσης η χορήγηση *ειδικών ψυχοδιαγνωστικών δοκιμασιών*, όπως η *ADI-R Autism Diagnostic Interview - Revised* (Rutter M., Le Couteur A., Lord C., 2005), η οποία είναι μια συνέντευξη που αποσκοπεί στη λήψη ενός πλήρους φάσματος πληροφοριών για τη διάγνωση του αυτισμού και την αξιολόγηση των διαταραχών του φάσματος του αυτισμού. Σχεδιάστηκε για να χρησιμοποιείται σε συνδυασμό με ένα παράλληλο εργαλείο παρατήρησης, το *ADOS Autism Diagnostic Observation Schedule* (Lord C. et.al., 2013). Οι συλλεγόμενες περιγραφές της συμπεριφοράς ενός ατόμου καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του χρησιμοποιούνται για να διαπιστωθεί εάν η πορεία ανάπτυξης και τα



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

χαρακτηριστικά συμπεριφοράς του πληρούν ή όχι τα κριτήρια για τη διάγνωση του αυτισμού. Επικεντρώνεται σε τρεις τομείς λειτουργίας: γλώσσα και επικοινωνία, αμοιβαία κοινωνική αλληλεπίδραση, στερεότυπες συμπεριφορές και στενά ενδιαφέροντα.

Ανάληψη ευθύνης

Η κατάλληλη αντιμετώπιση των προβλημάτων της αναπτυξιακής ηλικίας πρέπει να γίνεται λαμβάνοντας υπόψη *το οικογενειακό περιβάλλον στο οποίο γεννήθηκε και μεγάλωσε το παιδί*, για το λόγο αυτό είναι απαραίτητο η αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίζονται να περιλαμβάνει τα ακόλουθα θέματα:

- *Παιδί / Έφηβος*
- *Γονείς*
- *Εκπαιδευτικοί*

Το *οικογενειακό σύστημα* χρειάζεται μια ουσιαστική αξιολόγηση μέσω της διερεύνησης του εσωτερικού συναισθηματικού κλίματος, των εκπαιδευτικών επιλογών στις οποίες έχουν προσανατολιστεί για το παιδί τους και των τρόπων με τους οποίους έχουν αντιμετωπιστεί τα προβλήματα του παιδιού τους στο παρελθόν.

Στις στιγμές που ακολουθούν την αξιολόγηση, *η οικογένεια πρέπει να έχει στη διάθεσή της ένα πλαίσιο παρέμβασης που ορίζεται από ένα χώρο και ένα χρόνο αφιερωμένο στην αποδοχή του προβλήματος και την υποστήριξη της γονικής μέριμνας*. Το να ενεργεί κανείς για το παιδί, χωρίς να ενεργεί για την οικογένεια, σημαίνει στις περισσότερες περιπτώσεις, ότι ματαιώνει το έργο του ή το καθιστά μερικό και ασυνεπές. Είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί μια συμμαχία με τους γονείς, η οποία θα βασίζεται στην κοινή κατανόηση των στόχων της θεραπείας. Είναι απαραίτητο αφενός να αναγνωρίζονται οι ιδιαίτερες δυσκολίες και τα προβλήματα των παιδιών, αφετέρου να καλωσορίζονται



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

και να περιορίζονται οι ανάγκες, οι ανησυχίες και οι προσδοκίες των οικογενειών τους (Montecchi, 2019).

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η *συμμετοχή των εκπαιδευτικών* στη θεραπευτική διαδικασία είναι θεμελιώδης, καθώς το παιδί περνάει τον περισσότερο χρόνο στο σχολείο και τα προβλήματα που παρουσιάζει μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά τόσο τη σχέση με τους εκπαιδευτικούς όσο και τη σχέση με την ομάδα της τάξης. Ο *στόχος* της συμμετοχής των εκπαιδευτικών είναι η *παροχή εργαλείων* για την κατανόηση ορισμένων συμπεριφορών του παιδιού και η υποστήριξή του στην αντιμετώπιση των δικών του δυσκολιών, η *βελτίωση της σχέσης και της επικοινωνίας με τον μαθητή του και η αλληλεπίδραση με την ομάδα της τάξης* (Rebecchi, 2018) .

Θεραπεία

Για τους σκοπούς της θεραπείας, είναι απαραίτητη η σύσταση μιας *διεπιστημονικής ομάδας* ειδικών (παιδονευροψυχίατρος, ψυχολόγος, λογοθεραπευτής, ψυχοκινητικός ειδικός, παιδίατρος) για τη δόμηση και τον διαμοιρασμό των προγραμμάτων αποκατάστασης και την παρακολούθηση της προόδου της θεραπείας (Tribulato, 2013- Power, 1994- Carli Suburian, 1994).

- *Νευροψυχιατρικές επισκέψεις* για την παρακολούθηση της προόδου της θεραπείας .
- *Ψυχολογική θεραπεία* για την επεξεργασία των γνωστικών, συναισθηματικών και συμπεριφορικών πτυχών. Μεταξύ των πιο αποτελεσματικών θεραπειών είναι τεκμηριωμένες εκείνες που έχουν συμπεριφορικό χαρακτήρα και πολλές παρεμβάσεις περιλαμβάνουν την εφαρμογή στρατηγικών και τεχνικών που βασίζονται στις αρχές της γνωσιακής-συμπεριφορικής ψυχοθεραπείας.
- *Λογοθεραπεία* για την αντιμετώπιση πτυχών που σχετίζονται αυστηρά με τη γλώσσα.
- *Θεραπεία νευροψυχονοσηρότητας*



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- *Συναντήσεις υποστήριξης των γονέων* για να επεξηγήσουν, να παρακινήσουν και να μοιραστούν κάθε φάση της θεραπευτικής διαδικασίας, ώστε να μπορέσουν οι γονείς να υποστηρίξουν τα κεκτημένα χωρίς να συγχέουν τον γονικό τους ρόλο με αυτόν του θεραπευτή.
- *Ανάληψη της ευθύνης της οικογενειακής μονάδας από τις τοπικές υπηρεσίες για τη βελτίωση της βιοψυχοκοινωνικής ευημερίας του παιδιού.*
- *Ψυχοεκπαιδευτικές παρεμβάσεις στο σχολείο* που μπορούν να ενεργοποιηθούν με βάση τη σοβαρότητα της διαταραχής, η βοήθεια προβλέπεται στην πραγματικότητα από το νόμο 104/92 που επιτρέπει την ενεργοποίηση ενός ψυχοκοινωνικού δικτύου που αποτελείται από έναν εκπαιδευτικό υποστήριξης, ειδικό βοηθό , εκπαιδευτικό φορέα για την αυτονομία και την επικοινωνία - ΟΕΑΡΑ (πρώην ΑΕΚ) (Guglielmucci, 2017)

Οι στόχοι της διεπιστημονικής θεραπείας είναι:

- αύξηση ή μείωση ορισμένων συμπεριφορών
- εδραίωση της νέας μάθησης
- προώθηση της επικοινωνίας, της αναγνώρισης και της διαφοροποίησης των συναισθημάτων
- βελτίωση της κοινωνικής προσαρμογής
- *Άμεση παρέμβαση που απευθύνεται στο παιδί* μεταξύ των παρεμβάσεων που αφορούν άμεσα το παιδί, μπορούμε να αναφέρουμε τη μέθοδο ABA (*Applied Behavior Analysis*) , ή αλλιώς την εφαρμοσμένη ανάλυση της συμπεριφοράς. Βασίζεται στις συμπεριφορικές αρχές της λειτουργικής κλιμάκωσης (Skinner, 1953). Στόχος είναι να προκληθεί μια διαδικασία "ομαλοποίησης", μέσω της ανάπτυξης πιο προσαρμοστικών προτύπων συμπεριφοράς. Ο προνομιακός τόπος αυτής της θεραπείας είναι το πλαίσιο στο οποίο ζει το παιδί και το οποίο αποτελεί τον κόσμο του: το σπίτι και το σχολείο (Lovaas et al; 1990). Ο προγραμματισμός της παρέμβασης πραγματοποιείται ειδικά για τα



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του παιδιού, αξιολογώντας τις δυνατότητες και τα κενά, προσπαθώντας να διευρύνει το ρεπερτόριο προσαρμοστικής συμπεριφοράς, μειώνοντας όσο το δυνατόν περισσότερο τις "προβληματικές συμπεριφορές". Οι γονείς, όντας πάντα παρόντες στις συναντήσεις, γνωρίζουν τους στόχους του προγράμματος και μπορούν επίσης να θέσουν σε εφαρμογή τις καταλληλότερες εκπαιδευτικές μεθόδους. Στην πραγματικότητα, είναι απαραίτητο να μοιράζονται οι στόχοι με τους γονείς και τους διάφορους φορείς που αλληλεπιδρούν με το αυτιστικό παιδί. Οι λειτουργικοί τομείς για την παρέμβαση ABA είναι οι εξής:

- *Επικοινωνία* : ξεκινώντας από τα προαπαιτούμενα, εργαζόμαστε στην κατανόηση και παραγωγή της γλώσσας, μέχρι το σχηματισμό και την επέκταση των προτάσεων.
- *Κοινωνικοποίηση* : εργαζόμαστε κυρίως στο σχολείο, όταν αυτό είναι εφικτό, και προσπαθούμε να περάσουμε από την κοινωνικοποίηση στη μικρή ομάδα στη μεγάλη ομάδα μέσω της υποστήριξης και της επιλογής δραστηριοτήτων
- *Παιχνίδι και ψυχαγωγικές δραστηριότητες* : στο παιχνίδι, αφήνεται χώρος για το παιδί ακόμη και σε μια "μοναχική" διάσταση με τη βοήθεια των τεχνολογιών, ενώ στις ψυχαγωγικές δραστηριότητες προσπαθεί κανείς να δημιουργήσει κοινωνικότητα
- *Γνωστικές δεξιότητες* : εξαρτώνται από την ηλικία και συνδέονται επίσης με τη σχολική ανάπτυξη
- *Σχολικές δεξιότητες* : αφορούν τόσο γνωστικές όσο και κοινωνικές δεξιότητες. Σε αυτή την περίπτωση, ωστόσο, προσπαθούμε να συνεργαστούμε όσο το δυνατόν περισσότερο με τους εκπαιδευτικούς για κάποιους στόχους, τους οποίους θα ήθελαν να επιτύχουν
- *Συμπεριφορά* : μείωση των προβληματικών συμπεριφορών ή εκείνων που υπονομεύουν την ασφάλεια του παιδιού, των ανθρώπων ή του περιβάλλοντος. Οι ίδιες οι στερεοτυπίες μπορεί να αποτελούν περιορισμό στην κοινωνική ένταξη και μάθηση, επομένως οι ίδιες μπορούν να θεωρηθούν



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

προβληματικές συμπεριφορές. Η εξάλειψη της προβληματικής συμπεριφοράς επισφραγίζεται με την αντικατάσταση από μια θετική υποκατάστατη συμπεριφορά, η οποία αναλύεται και προτείνεται με αποδεκτό και κατακτήσιμο τρόπο στο παιδί

- *Αυτονομία* : εργάζεστε στην αυτοφροντίδα, για παράδειγμα, ανάλογα με την ηλικία του μωρού μπορείτε να εργαστείτε στην αποβολή του μπιμπερό ή στον έλεγχο του σφιγκτήρα.
- *Έμμεση παρέμβαση στους γονείς*: Η εκπαίδευση γονέων αφορά ψυχολογικές παρεμβάσεις που αποσκοπούν στη βελτίωση της σχέσης μεταξύ γονέων και παιδιού και στην αύξηση της ικανότητας των γονέων να αναλύουν τα εκπαιδευτικά προβλήματα που μπορούν να εφαρμοστούν. Προσπαθούμε να ενισχύσουμε τις κοινωνικο-επικοινωνιακές δεξιότητες, με στόχο τη βελτίωση της επικοινωνίας και των προβληματικών συμπεριφορών, βοηθώντας τους γονείς να αλληλεπιδρούν με τα παιδιά τους, προωθώντας την ανάπτυξη και την αύξηση της ικανοποίησης της μητέρας και του πατέρα, της ενδυνάμωσης και της συναισθηματικής τους ευημερίας .
- *Πόροι ψυχοκοινωνικού δικτύου* Για τη βελτίωση της βιο-ψυχοκοινωνικής ευημερίας, θα ήταν χρήσιμο να συμβουλευόσете την οικογένεια να συμμετέχει σε οικογενειακές και μη ενώσεις, με στόχο την ενεργοποίηση κοινωνικο-εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εργαστηρίων. Συνιστάται η αποστολή της οικογένειας σε ΑΣΛ για τη διαπίστωση της αναπηρίας του ανηλίκου. Η διάγνωση της διαταραχής του φάσματος του αυτισμού μπορεί να οδηγήσει στο αίτημα για την παροχή βοήθειας που προβλέπεται από το νόμο 104/92 , η οποία θα επιτρέψει την ενεργοποίηση ενός ψυχοκοινωνικού δικτύου (για παράδειγμα ένας δάσκαλος υποστήριξης, ΟΕΠΑ: από τη βοήθεια στη διευκόλυνση των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, κ.λπ.), ο οποίος θα είναι σε θέση να υποστηρίξει και να ευνοήσει περαιτέρω την πορεία αποκατάστασης του παιδιού, ευνοώντας την επίτευξη μεγαλύτερης αυτονομίας,



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ενσωμάτωσης και επικοινωνίας τόσο στο σχολικό πλαίσιο όσο και καθιστώντας τις σχολικές δραστηριότητες προσβάσιμες σε αυτό.

Εμπλεκόμενοι επαγγελματίες: διεπιστημονική ομάδα

Η ρύθμιση της θεραπείας στην αναπτυξιακή ηλικία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί από έναν μόνο επαγγελματία, αλλά απαιτεί ένα δομημένο μοντέλο παρέμβασης που περιλαμβάνει μια διεπιστημονική ομάδα μέσα σε ένα επικοινωνιακό πλαίσιο, στο οποίο έρχονται αντιμέτωποι όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς, μέχρι την υλοποίηση ενός δομημένου σχεδίου θεραπείας που προκύπτει από μια συνεχή εργασία σύγκρισης μεταξύ των διαφόρων θεμάτων που αποτελούν μέρος του.

Η διεπιστημονική ομάδα πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

Παιδίατρος

Εξελικτικός ψυχολόγος

Ψυχολόγος ειδικός στην παρέμβαση με το γονικό ζευγάρι και την οικογένεια

Παιδοψυχίατρος

Αναπτυξιακός νευροψυχολόγος

Λογοθεραπευτής

ΤΝΡΕΕ Θεραπευτής αναπτυξιακής νευροψυχομετρίας

Καθηγητής κατ' οίκον εργασιών

ΟΕΡΑ: από τη βοήθεια στη διευκόλυνση των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες

Στο πλαίσιο της ομάδας, οι διάφοροι επαγγελματίες ενσωματώνουν τις απόψεις τους για να αναλύσουν με πλήρη και σε βάθος τρόπο τις ανάγκες και τις δυνατότητες του παιδιού και να σχεδιάσουν από κοινού παρεμβάσεις που μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτές με κατάλληλο τρόπο, με βάση τις δεξιότητες και τα εργαλεία του συγκεκριμένου επαγγελματικού τους υπόβαθρου. Επιπλέον, θα είναι



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

σημαντικό να γίνει διάκριση εάν τα αναφερόμενα προβλήματα αφορούν κυρίως τη γνωστική λειτουργία, τις εκτελεστικές λειτουργίες, τις γλωσσικές δεξιότητες, τη μάθηση κ.λπ. ή/και τις συναισθηματικές και συμπεριφορικές πτυχές του θέματος. Υπό το πρίσμα αυτό, μπορεί να καθοριστεί μια θεραπεία που να ανταποκρίνεται στα κριτήρια της κλινικής καταλληλότητας και στις πραγματικές ανάγκες του παιδιού και της οικογένειάς του .

Ο μακροπρόθεσμος στόχος που είναι κοινός σε όλες τις θεραπευτικές διαδρομές είναι η επίτευξη του καλύτερου δυνατού βαθμού αυτονομίας και κοινωνικής ένταξης και του καλύτερου δυνατού επιπέδου ψυχικής ευεξίας, που μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας πραγματικής και γενικευμένης ικανότητας προσαρμογής στο περιβάλλον (Vicari, Caselli, 2002).

Μοντέλο του CentroPsicheBalduina

Το CENTROPSICHEBALDUINA, όπως ορίζεται από το όνομά του, είναι μια πραγματικότητα που λειτουργεί στην περιοχή της BOPEIOY ΡΩΜΗΣ και πιο συγκεκριμένα στη γειτονιά BALDUINA. Η ιδέα της ενσωμάτωσης της εδαφικότητας στο όνομα της επιχείρησης απορρέει από την ακριβή πρόθεση να δώσουμε σε όσους έρχονται σε εμάς να καταλάβουν ότι η πραγματικότητά μας είναι στενά ριζωμένη στην περιοχή και ως εκ τούτου ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες ανάγκες του πληθυσμού που ζει εκεί, όπως την γνωρίζουν. Τις συνήθειες, τον τρόπο ζωής και τα προβλήματα των οικογενειών που την κατοικούν.

Στην πραγματικότητα, η εταιρεία συνεργάζεται ενεργά με τις κύριες επιτροπές της γειτονιάς (BALDUINA'S και AMICI DI MONTE MARIO) ακριβώς επειδή πιστεύουμε ότι το περιβάλλον στο οποίο ζουν οι άνθρωποι είναι θεμελιώδες για την ανάπτυξη των ατόμων και την επίλυση των προβλημάτων τους.

ΤΕΧΝΙΚΟ ΔΕΛΤ'ΙΟ: CENTROPSICHEBALDUINA

ΈΔΑΦΟΣ ΤΟΥ ΑΝ'ΗΚΕΙ: MONTE MARIO 14 ΔΗΜΑΡΧΕ'ΙΟ



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ΟΜΑΔΑ: Διεπιστημονικές εργασίες στη Δυσφορία και διαταραχή στην ηλικία ανάπτυξης Ηλικία
ενηλίκων Ελεύθεροι επαγγελματίες με ΑΦΜ

ΧΡΗΣΤΕΣ: Παιδιά, Έφηβοι, Οικογένειες, Ζευγάρια

ΜΟΝΤΕΛΟ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ: Υποδοχή, 1 επίσκεψη και ανάληψη ευθύνης ανάλογα με τις
ανάγκες του χρήστη και τις δεξιότητες της ομάδας.

ΕΙΔΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ: Κλινική Ψυχολογία, Αναπτυξιακή Ψυχολογία και Νευροψυχολογία,
Σχολική Ψυχολογία, Νομική Ψυχολογία.

Το CENTROPSICHEBALDUINA, είναι μια πραγματικότητα που περιλαμβάνει επαγγελματίες
από διάφορους κλάδους Ελεύθερους επαγγελματίες με ΑΦΜ, οι οποίοι εργάζονται, ο καθένας με τις
δικές του δεξιότητες, για την προώθηση της ατομικής και κοινωνικής ευημερίας.

Αρκετές προσωπικότητες ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα στο πλαίσιο της:

-ψυχολόγοι, ψυχοδιαγνωστικοί, ψυχίατροι, ψυχοθεραπευτές

λογοθεραπευτές, ΤΝΡΕΕ, παιδονευροψυχίατροι, νευροψυχολόγοι, καθηγητές DSA

Συντονιστές γονέων και οικογενειακοί διαμεσολαβητές





Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ΨΥΧΟΛΟΓΊΑ ΚΑΙ ΝΕΥΡΟΨΥΧΟΛΟΓΊΑ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΗΛΙΚΊΑ

Νευροψυχολογική θεραπεία και αξιολόγηση αποκατάστασης

Αξιολόγηση και λογοθεραπεία

Αξιολόγηση και θεραπεία νευροψυχοκινητικότητας (ΤΝΡΕΕ)

Βρεφική νευροψυχιατρική επίσκεψη και έλεγχος

Καθηγητής εργασίας / καθηγητής DSA

ΚΛΙΝΙΚΉ ΨΥΧΟΛΟΓΊΑ

Υποστήριξη γονέων (εκπαίδευση γονέων)

Ψυχολογική αξιολόγηση και ψυχοδιάγνωση (TEST)

Ψυχοθεραπεία ατόμων, ζευγαριών και οικογενειών

Επίσκεψη και ψυχιατρικός έλεγχος

Αρχική αποκατάσταση / Σύντροφος ενηλίκων

ΣΧΟΛΙΚΌΣ ΨΥΧΟΛΟΓΌΣ

Γραφείο ακρόασης

Προγράμματα για την πρόληψη της δυσφορίας των ανηλίκων και των επικίνδυνων συμπεριφορών στην εφηβεία

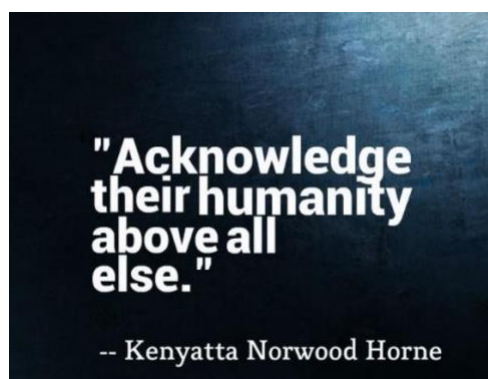
Namoi (E10191817, RU)

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΊΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΌΤΗ ΜΕ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΌ



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996



Αυτό και άλλα αποσπάσματα από εργαζόμενους με ΔΑΦ είναι δανεισμένα από το Mighty

Σε αυτή την ενότητα του οδηγού έργου, θα μάθετε:

1. Τι ταλέντα έχουν τα άτομα με ΔΑΦ,
2. Τι πρέπει να γνωρίζετε πριν αποφασίσετε να προσλάβετε έναν αυτιστικό εργαζόμενο,
3. Ποιες δυσκολίες μπορεί να έχει ένα άτομο με ΔΑΦ στην επικοινωνία στο χώρο εργασίας,
4. Πώς να παίρνετε συνεντεύξεις από αυτιστικούς υποψηφίους και πότε είναι η καλύτερη στιγμή για να ακυρώσετε μια συνέντευξη εντελώς,
5. Ποια καθήκοντα πρέπει να ανατεθούν στον μέντορα και κοινωνικό συνεργάτη ενός ειδικού αρχάριου, σε τι και πώς να τον βοηθήσει,
6. Τι πρέπει να γνωρίζουν οι συνάδελφοι ενός αυτιστικού εργαζομένου και ο προϊστάμενός του για να επικοινωνούν αποτελεσματικά μαζί του,
7. Ποιες συνθήκες πρέπει να δημιουργηθούν στο γραφείο ώστε οι εργαζόμενοι με αυτιστικά χαρακτηριστικά να μην βιώνουν άγχος.

Μεθοδολογία και πηγές



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Για αυτό το μέρος του οδηγού, συνδυάσαμε ακαδημαϊκές και πρακτικές προσεγγίσεις - εξετάζοντας κριτικά τις υπάρχουσες προσεγγίσεις, τις επιστημονικές δημοσιεύσεις και πραγματοποιώντας 9 *επιτόπιες* συνεντεύξεις και επισκέψεις μελέτης με τους επιλεγμένους εργοδότες [Δεκέμβριος 2021 - Ιανουάριος 2022] που προσέλαβαν άτομα με ΔΑΦ.

Στα πράσινα πλαίσια παραθέτουμε εννέα άμεσες αναφορές από τους εμπειρογνώμονες που ερωτήθηκαν. Επισυνάπτουμε επίσης ένα ερωτηματολόγιο για τους εργοδότες στο τέλος, σε περίπτωση που είστε περίεργοι.

Και, φυσικά, βασιστήκαμε στις απόψεις των ίδιων των εργαζομένων με ΔΑΦ.

Για τη διευκόλυνσή σας, έχουμε εισαγάγει υπερσυνδέσμους προς χρήσιμες πηγές και σχετικές επιστημονικές έρευνες απευθείας στο κείμενο.

Επισυνάπτεται επίσης ένας σύντομος κατάλογος συνιστώμενων μελετών.

Περίληψη

Τα άτομα με αυτισμό αποτελούν περίπου το 2% του πληθυσμού, πολλά από αυτά είναι πολύ παραγωγικά, αλλά ταυτόχρονα, λιγότερα από τα μισά άτομα με αυτό το χαρακτηριστικό βρίσκουν δουλειά στις ανεπτυγμένες χώρες.

Στις δυτικές χώρες, το πολύ 14-15% των νέων με αυτισμό εισέρχονται στην ελεύθερη αγορά εργασίας, ο ίδιος αριθμός εργάζεται υπό κανονικές συνθήκες, αλλά χρειάζεται συνεχή υποστήριξη. Το μεγαλύτερο ποσοστό (41%) των νέων εργάζεται σε ειδικά εργαστήρια και κέντρα απασχόλησης, μερικές φορές σε εθελοντική βάση. Το 15% δεν έχει σχεδόν καμία επαγγελματική δραστηριότητα. Το φάσμα του επαγγελματικού προσανατολισμού των ατόμων με αυτισμό στις Ηνωμένες Πολιτείες προκαλεί έκπληξη: αποτελούν το 40% των εργαζομένων στα σκουπίδια της Νέας Υόρκης και το 50% των επαγγελματιών της Silicon Valley.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Αν οι εργοδότες γνωρίζουν πώς να προσελκύσουν εξειδικευμένους εργαζόμενους με αυτισμό, να βρουν μια θέση γι' αυτούς και να οργανώσουν τις κατάλληλες συνθήκες, θα ανακαλύψουν ένα χρυσωρυχείο - αλλά μόνο αν η επικοινωνία είναι επαγγελματική, φιλική και αποτελεσματική.

Απαλλαγή ευθύνης από τον οργανισμό-εταίρο

1. Το παρόν κείμενο χρησιμοποιεί τους όρους "αυτιστικό άτομο" και "άτομο με αυτισμό". Μέσα στην αυτιστική κοινότητα και σε όσους τους υποστηρίζουν, δεν υπάρχει συναίνεση σχετικά με το ποια έκφραση είναι η καλύτερη (παρακαλώ εξερευνήστε εδώ και εδώ). Ως εκ τούτου, χρησιμοποιούμε και τους δύο.

2. Το παρόν κείμενο χρησιμοποιεί τους όρους *διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ)* και *αυτισμός*. Τους χρησιμοποιούμε και τους δύο με την έννοια "διαταραχή του φάσματος του αυτισμού που πληροί τα κριτήρια του DSM-5 και/ή του ICD-11 (πιο συνηθισμένο για την Ευρώπη). Το "σύνδρομο Asperger" και ο "αυτισμός υψηλής λειτουργικότητας" δεν διαχωρίζονται ως ξεχωριστές διαταραχές σε αυτά τα έγγραφα, αλλά περιλαμβάνονται στη διάγνωση της ΔΑΦ.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

3. Ενώ δηλώνουμε ότι υπάρχουν αυτιστικά άτομα που είναι σε θέση να εργαστούν στο ίδιο περιβάλλον με νευροτυπικά (εφεξής - NT) άτομα, με ή χωρίς υποστήριξη, δεν αρνούμαστε την ύπαρξη αυτιστικών ατόμων που δεν είναι σε θέση να εργαστούν σε έναν κόσμο NT και χρειάζονται σημαντική υποστήριξη (και δεν επιθυμούμε να μειώσουμε τις προσπάθειες όσων τα φροντίζουν).

Σε τι είναι καλοί οι αυτιστικοί;

Οι δυσκολίες στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και την επικοινωνία αποτελούν διαγνωστικά κριτήρια για τον αυτισμό. Παρ' όλα αυτά, τουλάχιστον ορισμένα αυτιστικά άτομα έχουν χαρακτηριστικά που είναι χρήσιμα για δημιουργική δραστηριότητα.

Ευφυΐα. Ένα αυτιστικό άτομο δεν έχει απαραίτητα χαμηλή νοημοσύνη ή χαμηλές γλωσσικές δεξιότητες. Σύμφωνα με τις σύγχρονες διαγνωστικές οδηγίες [DSM-5](#) και [ICD-11](#), οι διανοητικές και γλωσσικές διαταραχές δεν συνοδεύουν απαραίτητα τον αυτισμό.

Τα δύο τρίτα των ατόμων με αυτισμό έχουν μέσο ή ανώτερο IQ, ενώ το 50-75% αναπτύσσει λειτουργική ομιλία.

Βαθιά εξειδίκευση. Τα άτομα με αυτισμό έχουν ειδικά ενδιαφέροντα - χόμπι εξαιρετικής ισχύος, στα οποία [αφιερώνουν](#) πολύ χρόνο. Συχνά, μέσω της συνεχούς άσκησης, τα αυτιστικά άτομα γίνονται πραγματικοί ειδικοί σε αυτό που αγαπούν.

Εάν τα ειδικά ενδιαφέροντα ενός ατόμου συμπίπτουν με την κύρια απασχόλησή του, αυτό είναι επωφελές τόσο για το ίδιο το αυτιστικό άτομο όσο και για τους πελάτες ή/και τον εργοδότη του.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996



Ιδιαίτερα ταλέντα. Εκτός από την εξειδίκευση, τα αυτιστικά άτομα έχουν και ταλέντα - για παράδειγμα, εξαιρετική μνήμη, γρήγορη νοητική αριθμητική, καλό αυτί στη μουσική ή την ικανότητα να ζωγραφίζουν.

Σχεδιασμός. Τα αυτιστικά άτομα είναι υπέρμαχοι και υποστηρικτές της ομοιομορφίας και της τήρησης των σχεδίων, πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί να αναμένεται συστηματική εργασία.

Προσοχή. Εάν ένα αυτιστικό άτομο έχει αισθητηριακή υπερευαισθησία, αυτό μπορεί να είναι όχι μόνο μειονέκτημα, αλλά και πλεονέκτημα - σας επιτρέπει να δίνετε προσοχή σε μικρές λεπτομέρειες.

#1. Γνώμη του ερωτηθέντος εμπειρογνώμονα, τομέας πληροφορικής

"Θα θέλαμε να κατανοήσουν οι επιχειρήσεις ότι τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να εργαστούν ισότιμα με όλους τους άλλους, αν αξιοποιηθούν τα δυνατά τους σημεία. Όπως και με οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο, είναι σημαντικό να βλέπουμε την ατομικότητα του καθενός και τα ενδιαφέροντά του.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Κάποιος συνειδητοποιεί πλήρως τον εαυτό του ως εκτελεστή εργασιών, κάποιος είναι πιο κοντά στις δημιουργικές εργασίες και σε άλλους αρέσει να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους στον τεχνικό τομέα. Όπως έχει δείξει η εμπειρία μας, είναι δυνατό και εφικτό για κάθε εταιρεία να δημιουργήσει άνετη εργασία για τους εργαζόμενους με αυτισμό. Το πιο σημαντικό πράγμα είναι να ξεκινήσει κανείς".



Πρόσληψη ατόμων με αυτισμό για εξειδικευμένες θέσεις εργασίας

https://www.youtube.com/watch?v=c_o5shDrPiM

Γιατί τα αυτιστικά άτομα σπάνια προσλαμβάνονται;

Μπορεί να είναι δύσκολο για τα αυτιστικά άτομα να δείξουν ότι έχουν πραγματικά τα προσόντα που απαιτούνται για τη θέση εργασίας. Πρώτον, οι υποψήφιοι αυτοί αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επικοινωνία και, δεύτερον, οι συνεντεύξεις διεξάγονται συνήθως με τέτοιο τρόπο που μερικές φορές είναι δύσκολο για ένα άτομο να δείξει την καλύτερη πλευρά του.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Για παράδειγμα, κατά την προετοιμασία αυτού του μέρους του οδηγού συναντήσαμε επανειλημμένα σύσταση για τους υποψηφίους να παρακολουθούν τους συνεντευκτές στο μάτι. Αποδεικνύεται ότι στις συνεντεύξεις, μαζί με τα προσόντα που είναι απαραίτητα για την εργασία, ελέγχουν επίσης την ικανότητα διατήρησης της οπτικής επαφής με έναν συνομιλητή ή συνομιλήτρια. Τα αυτιστικά άτομα δεν είναι πολύ καλά σε αυτό, αλλά αυτή η δεξιότητα δεν είναι απαραίτητη για όλες τις θέσεις που γίνονται συνεντεύξεις με παρόμοιες προσδοκίες από τους υποψηφίους.

Η περιγραφή της κενής θέσης επηρεάζει το κατά πόσον τα αυτιστικά άτομα θα ανταποκριθούν σε αυτήν.

Τα άτομα με αυτισμό τείνουν να παίρνουν τα πράγματα κυριολεκτικά, οπότε είναι πιο πιθανό να χάσουν δουλειές που δεν είναι 100% συμβατές, αν και συχνά είναι περιττές. Και φυσικά, αν ο υποψήφιος γνωρίζει για τη διάγνωσή του και το αναφέρει άμεσα στην αίτηση ή στη συνέντευξη, προχωρά σε άμεση διάκριση: ο εργοδότης θεωρεί ότι ο/ι εν λόγω υποψήφιος/ες είναι προφανώς ανίκανος/οι να ανταπεξέλθει/ουν στην προσφερόμενη εργασία.

Οι ειδικοί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού παραπονιούνται συχνά ότι δεν μπορούν να βρουν καλούς ειδικούς για εργασίες που απαιτούν συγκέντρωση και εστίαση. Όσοι συμφωνούν απολύονται γρήγορα, καθώς κουράζονται από τη συνεχή πίεση. Και ενώ εργάζονται, κάνουν πολλά λάθη. Αυτά αποτελούν απώλειες για τις επιχειρήσεις. Υπάρχει λύση: προσπαθήστε να προσελκύσετε άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού. Οι εν λόγω ειδικοί μπορούν να είναι 30-40% πιο παραγωγικοί από τους νευροτυπικούς συναδέλφους τους. Πώς να επιλέξετε και να προσαρμόσετε τέτοιους ανθρώπους και πώς να επικοινωνείτε αποτελεσματικά μαζί τους, θα μάθετε από αυτό το μέρος του οδηγού.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Πώς να αποφύγετε ή να ξεπεράσετε πιθανές δυσκολίες κατά την πρόσληψη ενός ατόμου με αυτισμό και πώς να εξασφαλίσετε μια αμοιβαία επωφελής και αποτελεσματική σχέση εργασίας.

Η εργασία με κάποιον που έχει διαταραχή του φάσματος του αυτισμού μπορεί να είναι μια πολύ ικανοποιητική και εμπλουτιστική εμπειρία τόσο για τους διευθυντές όσο και για τους συναδέλφους, αλλά η κατάσταση αυτή μπορεί να συνοδεύεται από ορισμένες προκλήσεις.



Η ευαισθητοποίηση σχετικά με τον αυτισμό θα βοηθήσει στην αποφυγή πιθανών παρεξηγήσεων

Όταν προκύπτουν προβλήματα στη σχέση με έναν εργαζόμενο με αυτισμό, αυτά συνδέονται συχνότερα με δυσκολίες κοινωνικής αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας. Εάν αντιληφθείτε τέτοια προβλήματα, ενεργήστε άμεσα και με διακριτικότητα και ενημερώστε τους άλλους εργαζόμενους για τις πιθανές πηγές παρεξηγήσεων.

1. Εάν το άτομο φαίνεται απόμακρο και αδιάφορο κατά τη διάρκεια των συζητήσεων με τους

συναδέλφους ή λέει συχνά το λάθος πράγμα, τότε να θυμάστε (και, αν χρειάζεται, να υπενθυμίζετε στους συναδέλφους) ότι αυτή η συμπεριφορά είναι σχεδόν σίγουρα ακούσια και πιθανότατα οφείλεται στις δυσκολίες επικοινωνίας του ατόμου.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

2. Εάν ένα άτομο προσπαθεί πολύ ενεργά να "προσαρμοστεί στην ομάδα" και ενοχλεί τους συναδέλφους του επειδή "ανακατεύεται" στις συζητήσεις των άλλων, τότε δείξτε υπομονή και κατανόηση. Εάν είναι απαραίτητο, εξηγήστε στο άτομο όταν παραβιάζει τα όρια των άλλων ανθρώπων. Και να θυμάστε ότι δεν είναι μόνο το άτομο με ΔΑΦ που χρειάζεται να του υπενθυμίζετε τα όρια των άλλων ανθρώπων - δεν βλάπτει και τους άλλους εργαζόμενους να θυμούνται ότι η στάση τους επηρεάζει άμεσα την ποιότητα της εργασίας ενός συναδέλφου με αυτισμό.

3. Εάν ένα άτομο αρχίζει να βιώνει έντονο άγχος για οποιονδήποτε λόγο, προσπαθήστε να προσδιορίσετε την αιτία του άγχους. Μια συζήτηση πρόσωπο με πρόσωπο είναι ο καλύτερος τρόπος για να αποσαφηνιστεί αυτό το ζήτημα. Ο λόγος, κατά πάσα πιθανότητα, δεν θα σχετίζεται με τις άμεσες εργασιακές ευθύνες. Για παράδειγμα, ένα άτομο μπορεί να είναι πολύ αγχωμένο, όχι επειδή δεν μπορεί να κάνει τη δουλειά του, αλλά επειδή οι συνάδελφοι του δίνουν οδηγίες που είναι πολύ συγχυστηκές και αφηρημένες, ή επειδή ο υπολογιστής του παγώνει, ή επειδή του είναι δύσκολο να πάει στη δουλειά του. Θα είναι χρήσιμο να συζητήσετε το πιο πιεστικό πρόβλημα, καθώς και να κάνετε με συμπόνια στον εργαζόμενο συγκεκριμένες (όχι πολύ παρεμβατικές) ερωτήσεις για να φτάσετε στη ρίζα των προβλημάτων.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996



Ποιες δυσκολίες μπορεί να έχει ένα άτομο με ΔΑΦ στην επικοινωνία στο χώρο εργασίας;

#2. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, HR

"Ορισμένα άτομα με ΔΦΑ δεν χρησιμοποιούν τον προφορικό λόγο για να επικοινωνήσουν, αλλά μπορεί να χρησιμοποιούν εναλλακτικά μέσα επικοινωνίας, όπως η νοηματική γλώσσα, ο γραπτός λόγος ή ειδικές κάρτες. Είναι πολύ σημαντικό, ανεξάρτητα από το βαθμό της επικοινωνιακής δυσλειτουργίας, ένα άτομο με ΔΑΦ να έχει την ευκαιρία να επικοινωνεί, να εκφράζει τις ανάγκες, τα συναισθήματα και τις σκέψεις του, αλλά και να κατανοεί τους ανθρώπους γύρω του. Η εκπαίδευση σε προσβάσιμα μέσα επικοινωνίας πρέπει να ξεκινάει όσο το δυνατόν νωρίτερα, διαφορετικά η διαδικασία ανάπτυξης γίνεται πολύ πιο περίπλοκη".

Τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να έχουν τα προσόντα για ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας, και πολλοί είναι επιτυχημένοι σε θέσεις εργασίας που κυμαίνονται από λογιστή έως διαχειριστή, από



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

δημοσιογράφο έως αναλυτή. Ωστόσο, για να επιτύχουν μια τέτοια επιτυχία, πρέπει να ξεπεράσουν ορισμένες δυσκολίες, ιδίως στους ακόλουθους τομείς:

- a. Κοινωνική επικοινωνία
- b. Κοινωνική αλληλεπίδραση
- c. Κοινωνική φαντασία

Μπορεί επίσης να δυσκολεύονται να προσαρμόσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους σε νέα καθήκοντα και περιβάλλοντα εργασίας. Αυτές οι δυσκολίες μπορεί να περιπλέξουν τη θέση ενός ατόμου στον εργασιακό χώρο.

Οι παρεξηγήσεις με άλλους εργαζόμενους είναι επίσης πιθανές, ειδικά αν η ΔΑΦ είναι μια "αόρατη" διαταραχή. Οι συνάδελφοι που δεν είναι εξοικειωμένοι με τις εκδηλώσεις της ΔΑΦ μπορεί λανθασμένα να θεωρήσουν τη συμπεριφορά ενός ατόμου αγενή, αναίσθητη ή μη φιλική. Ευτυχώς, υπάρχουν απλοί τρόποι για να εξασφαλίσετε ότι το άτομο θα λάβει όλη την υποστήριξη που χρειάζεται και να διασφαλίσετε θετικές εργασιακές σχέσεις εντός της ομάδας.



ΘΈΛΕΤΕ ΝΑ ΠΡΟΣΛΑΒΕΤΕ ΈΝΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΜΕ ΔΑΦ.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ΈΤΟΙΜΟΙ ΓΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΊΑ;

Συγκεντρώσαμε τις απαντήσεις των ερωτηθέντων και ετοιμάσαμε 7 βήματα για τις επιχειρήσεις ώστε να προσλαμβάνουν άτομα με αυτισμό χωρίς αποκλεισμούς. Οι οδηγίες βήμα προς βήμα θα ταιριάζουν τόσο σε μια εταιρεία πληροφορικής όσο και σε οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση.

Βήμα 1. Αποφασίστε γιατί το χρειάζεται η εταιρεία

Βρείτε το κίνητρό σας - ίσως πρέπει να διαμορφώσετε την εικόνα της εταιρείας ως κοινωνικά υπεύθυνος εργοδότης, να δημιουργήσετε νέες εταιρικές αξίες ή θέλετε να βοηθήσετε στη βελτίωση της ποιότητας ζωής μιας συγκεκριμένης ομάδας ανθρώπων, για παράδειγμα ατόμων με αυτισμό.

Βήμα 2. Καθορίστε αν η εταιρεία είναι έτοιμη για εργαζόμενους με αυτισμό

Ο προϊστάμενος και οι υπάλληλοι των τμημάτων θα είναι υπεύθυνοι για την εκπαίδευση και την υποστήριξη ενός υπαλλήλου με αυτισμό, οπότε η βασική απόφαση είναι δική τους. Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία θα επηρεάσει την εικόνα της εταιρείας και την πολιτική προσλήψεων, επομένως είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η υποστήριξη όλων των ανώτατων στελεχών. Είναι ζωτικής σημασίας να βεβαιωθείτε ότι η εταιρεία διαθέτει κατάλληλες θέσεις εργασίας για εργαζόμενους με ΔΑΦ.

Βήμα 3. Αξιολόγηση της ετοιμότητας του προϋπολογισμού της εταιρείας για το πείραμα

Η απασχόληση εργαζομένων με αυτισμό αποτελεί ξεχωριστό έργο με δικό του προϋπολογισμό. Θα περιλαμβάνει τις δαπάνες για την πληρωμή των μεντόρων και του διαχειριστή του έργου, την επεξεργασία των εγγράφων, τον έλεγχο του γραφείου, την εκπαίδευση, την οργάνωση του χώρου εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά των νέων συναδέλφων. Οι εργαζόμενοι με αυτισμό

μπορούν να εργάζονται σε βάρδιες, με πλήρες ωράριο ή 0,5 μισθό, εξ αποστάσεως ή στο γραφείο. Ανάλογα με την ταχύτητα προσαρμογής, είναι δυνατόν να μειωθεί το κόστος ενός ειδικού μέντορα.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Βήμα 4. Επιστρατεύστε την υποστήριξη έμπειρων εταίρων

Ζητήστε τη βοήθεια ειδικών από επαγγελματίες που εργάζονται ήδη με εργαζόμενους με αυτισμό. Επιλέξτε έναν αξιόπιστο συνεργάτη έργου - το επίπεδο και η ικανότητά του θα καθορίσουν πόσο επιτυχώς θα απασχολήσετε ένα άτομο με αυτισμό και πόσο γρήγορα θα προσαρμοστεί.

Βήμα 5: Προετοιμάστε την ομάδα ανθρώπινου δυναμικού σας για συνεντεύξεις

Τα άτομα με αυτισμό έχουν διαφορετικές ικανότητες, επομένως είναι απαραίτητο ένα πολύ σαφές και συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ. Είναι σημαντικό να κατανοηθεί πώς ο υποψήφιος και η θέση εργασίας ταιριάζουν μεταξύ τους. Μια συνέντευξη με εργαζόμενους με αυτισμό πραγματοποιείται σε διάφορα στάδια: τηλεφωνική συνομιλία με τον γονέα ή τον κηδεμόνα, συνομιλία με τον υποψήφιο, ειδικά τεστ, συνάντηση στο γραφείο, επεξήγηση των αλγορίθμων εργασίας, δοκιμαστικά καθήκοντα, έλεγχος της αφομοίωσης του υλικού και των οδηγιών. Η ίδια η συνέντευξη βασίζεται σε σαφείς άμεσες ερωτήσεις, συγκεκριμένα παραδείγματα και πρακτικές εργασίες.

Βήμα 6. Αποφασίστε τη νομική μορφή της απασχόλησης

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει ορισμένα χαρακτηριστικά, ανάλογα με την παρουσία ή την απουσία αναπηρίας στον υποψήφιο. Το ωράριο εργασίας επιλέγεται ανάλογα με το άτομο - κάποιος θα είναι σε θέση να εργαστεί σε μια σταθερή μεγάλη βάρδια, κάποιος θα χρειαστεί ένα πιο ευέλικτο ωράριο. Τυχόν αλλαγές θα πρέπει να συζητούνται εκ των προτέρων με τους εργαζόμενους με αυτισμό, καθώς τα άτομα με ΔΑΦ είναι ευαίσθητα στις αλλαγές.

Βήμα 7. Προετοιμάστε ένα άνετο περιβάλλον εργασίας για ένα άτομο με αυτισμό

Κατά την οργάνωση του χώρου εργασίας σας, λάβετε υπόψη σας παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν αισθητηριακή υπερφόρτωση σε έναν νέο συνάδελφο. Ο υπερβολικά δυνατός ήχος του εκτυπωτή, οι έντονες οσμές και τα έντονα φώτα μπορεί να είναι ισχυροί ερεθιστικοί παράγοντες για ένα



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΓΑΛΑΖΙΟ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

άτομο με ΔΦΑ. Οι εν λόγω εργαζόμενοι πρέπει να έχουν σαφείς οδηγίες εργασίας και έναν ξεκάθαρο αλγόριθμο ενεργειών - σε αυτή την περίπτωση, εργάζονται όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά. Για τους πρώτους 2-4 μήνες, ένας νέος συνάδελφος βοηθιέται να προσαρμοστεί από έναν συνοδό μέντορα. Αυτός οργανώνει μια άνετη ρουτίνα για τον θάλαμο, τα διαλείμματα, την καθημερινή ρουτίνα, τον χώρο με οπτικές ενδείξεις. Ο μέντορας επεξεργάζεται τους κανόνες, εξηγεί τη λειτουργία της τεχνικής και βοηθά στην επικοινωνία με τους συναδέλφους. Μετά από μια περίοδο προσαρμογής, ο εργαζόμενος με αυτισμό εργάζεται ανεξάρτητα.

Πού θα βρείτε αυτιστικούς υποψηφίους

Επισκεφθείτε τις **κοινωνικές υπηρεσίες υποστήριξης της** πόλης, μιλήστε με τους υπαλλήλους τους. Ανάμεσα σε αυτούς που υποστηρίζουν είναι οικογένειες με αυτιστικά παιδιά σε ηλικία εργασίας και με εκπαίδευση. Ζητήστε από τους κοινωνικούς λειτουργούς να μάθουν αν τα άτομα με ΔΑΦ είναι έτοιμα να εργαστούν, πάρτε επαφές τέτοιων οικογενειών.

Σε ορισμένα άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού αναγνωρίζεται αναπηρία, γι' αυτό επικοινωνήστε με την Αναπηρική Εταιρεία. Μπορούν να σας προτείνουν πιθανούς υποψηφίους.

Επιπλέον, οι μεγάλες πόλεις ανοίγουν **κέντρα υποστήριξης** παιδιών με αυτισμό, υπάρχουν ταμεία που βοηθούν παιδιά και ενήλικες με ΔΑΦ να προσαρμοστούν στην κοινωνία. Ελάτε σε επαφή με ιδρύματα, τη διαδικτυακή κοινότητα και μέσω αυτών προσεγγίστε πολλά υποσχόμενα άτομα με νευροατυπία που θα μπορούσαν να γίνουν υπάλληλοι της εταιρείας σας. Επικοινωνήστε και με **την υπηρεσία απασχόλησης**. Μπορεί να γνωρίζουν για άτομα με ΔΑΦ που αναζητούν εργασία.

#3. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, HR

Οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ μπορούν να κοινωνικοποιηθούν



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

"Το 2020, όταν εργαζόμουν σε μια μεγάλη εταιρεία, μου συστήθηκε ένας ευφυής ειδικός. Αρνήθηκε μια προσωπική συνάντηση, μιλήσαμε μέσω Zoom. Ο ειδικός συμφώνησε σε έναν ειδικό τρόπο εργασίας: όταν όλοι έφευγαν, στις 19.00 ερχόταν στο γραφείο και δούλευε. Επικοινωνούσε προσωπικά μαζί μου και με τον τεχνικό διευθυντή μόνο μέσω Zoom ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Ο υπάλληλος έλυσε δαπανηρές εργασίες, οι οποίες έφεραν την εταιρεία σε ένα νέο επίπεδο εργασίας. Δύο χρόνια αργότερα, πήραμε το ρίσκο να διορίσουμε έναν ειδικό ως επικεφαλής του τμήματος πληροφορικής και γιορτάσαμε με χαρά τα επόμενα γενέθλιά του: διακοσμήσαμε τον χώρο εργασίας του, τον συγχαίραμε μπροστά σε όλους. Το γραφείο έπαψε να είναι εχθρικό περιβάλλον για έναν ειδικό, και επικοινωνεί ήρεμα με τους συναδέλφους του.

Τοποθετήστε μια ανακοίνωση στον ιστότοπο της εταιρείας ότι είστε έτοιμοι να προσλάβετε ειδικούς υποψηφίους, εστιάστε σε αυτό όταν συμμετέχετε σε εκθέσεις και σε ημέρες ανοιχτών εκδηλώσεων. Τότε η αγορά εργασίας θα μάθει ότι η εταιρεία σας αναζητά νευρο-άτυπους εργαζόμενους.

Παράδειγμα 1.

Η SAP εγκαινίασε το πρόγραμμα *Autism at Work*. Ένα σχετικό μήνυμα αναρτήθηκε στον ιστότοπο της εταιρείας, αναφέροντας τη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της υπηρεσίας ανθρώπινου δυναμικού, στην οποία καλούνταν οι υποψήφιοι με ΔΑΦ να στείλουν βιογραφικά σημειώματα. Σύντομα το ταχυδρομείο βομβαρδίστηκε με επιστολές. Περιείχαν βιογραφικά σημειώματα πτυχιακών και μεταπτυχιακών επιστημόνων, ως επί το πλείστον τεχνικών. Πολλοί είχαν αποφοιτήσει από πανεπιστήμια με άριστα. Κάποιοι είχαν διδακτορικό δίπλωμα και βραβεία για προτάσεις εξορθολογισμού. Δύο υποψήφιοι κατέθεσαν ακόμη και πατέντες εφευρέσεων. Οι υπεύθυνοι Ανθρώπινου Δυναμικού έλαβαν μια απροσδόκητα μεγάλη επιλογή νευρο-άτυπων υποψηφίων με αξιοπρεπή μόρφωση.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Πολλοί αυτιστικοί λαμβάνουν ανώτατη εκπαίδευση και αποκτούν ακόμη και διδακτορικό δίπλωμα. Αλλά σχεδόν **το 90 τοις εκατό παραμένει άνεργο**, ενώ οι υπόλοιποι αναγκάζονται να απασχολούνται σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης. Για παράδειγμα, ένας κορυφαίος ειδικός σε θέματα κυβερνοασφάλειας της Hewlett-Packard εργάστηκε για πολλά χρόνια στην κουζίνα των McDonalds πριν ενταχθεί στην εταιρεία. Είναι σίγουρο να πούμε ότι οι νευροτυπικοί άνθρωποι υποτιμούνται από τους εργοδότες, πρόκειται για μια πραγματική αποθήκη δυνητικά αποτελεσματικού προσωπικού. Απλώς πρέπει να το βρείτε και να το χρησιμοποιήσετε προς όφελος της επιχείρησης.

Ο διευθυντής ενός από τα κορυφαία κέντρα εμπορίας αυτοκινήτων πριν από ένα χρόνο είχε αμφιβολίες για το αν θα προσλάμβανε έναν νεαρό αυτιστικό άνδρα ως επισκευαστή. Τώρα όμως όχι μόνο δεν μετανιώνει που τον πήρε, αλλά είναι περήφανος για αυτόν τον εργαζόμενο. Οι πελάτες - ιδιοκτήτες αυτοκινήτων υψηλού κύρους- τείνουν να τον προσεγγίζουν. Γνωρίζουν ότι θυμάται τη συσκευή των αυτοκινήτων διαφορετικών εμπορικών σημάτων με την παραμικρή λεπτομέρεια, καταλαβαίνει πώς και τι λειτουργεί. Ως εκ τούτου, εντοπίζει γρήγορα και εξαλείφει ποιοτικά τυχόν βλάβες.

Είμαι εργοδότης και θέλω να προσλαμβάνω ικανούς υποψηφίους ανεξαρτήτως από τον

αυτισμό ή τη νευροτυπικότητά τους. Πώς μπορώ να οργανώσω την αποτελεσματική επικοινωνία σε μια επιλογή χωρίς αποκλεισμούς;



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Πώς να διεξάγετε μια συνέντευξη και πότε να την ακυρώσετε

Για έναν συνηθισμένο υποψήφιο, μια συνέντευξη είναι αγχωτική, και ακόμη περισσότερο για έναν νευρο-άτυπο υποψήφιο. Για να συναντηθεί με το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, ένας τέτοιος υποψήφιος πρέπει να **παρεκκλίνει από τις συνήθειες καθημερινές ρουτίνες** και αλγορίθμους, κάτι που είναι πολύ δύσκολο γι' αυτόν. Για παράδειγμα, αν του ζητήσετε να έρθει σε μια συζήτηση σήμερα ή αύριο το πρωί, ένα άτομο θα έχει ένα αίσθημα απρόβλεπτου και χάους, θα εμφανιστεί φόβος και κατάθλιψη. Σε μια τέτοια κατάσταση, δεν υπάρχει λόγος να συναντηθούμε. Αυτός είναι ο λόγος **για τον οποίο ανά 5-7 ημέρες προσκαλείτε για μια συνέντευξη**. Δώστε χρόνο στον υποψήφιο να συνηθίσει την ιδέα μιας επικείμενης συνάντησης μαζί σας εκτός σπιτιού, εντάξτε την στην καθημερινότητά του. Στείλτε στον υποψήφιο για εργασία μια επιστολή με την οποία τον προσκαλείτε στο γραφείο για να συναντηθείτε μαζί του. Αν είναι δυνατόν, μιλήστε με τους γονείς του υποψηφίου. Αφήστε τους να τον προετοιμάσουν εκ των προτέρων για την επίσκεψη στο γραφείο της εταιρείας. Μερικές φορές οι συγγενείς ζωγραφίζουν εικόνες: τι πρέπει να κάνετε για να φτάσετε σε μια συνέντευξη, πώς να την περάσετε.

Χωρίστε τη συνέντευξη σε τρία στάδια, μην τα περάσετε την ίδια ημέρα.

Προγραμματίστε τρεις συναντήσεις με τον νευροτυπικό υποψήφιο. Δεν είναι δυνατόν να συζητήσετε όλα τα σημαντικά σημεία σε μία συνέντευξη. Είναι απαραίτητο το άτομο να συνηθίσει το γραφείο της εταιρείας και τον υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού, να ηρεμήσει εσωτερικά και να είναι έτοιμο να λάβει πληροφορίες και να απαντήσει σε ερωτήσεις. Στη Microsoft, για παράδειγμα, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού επιτρέπει ακόμη και πέντε ημέρες για μια συνέντευξη με τέτοιους υποψηφίους.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

#4. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, HR

Αφήστε τους εργαζόμενους με αυτιστικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας να είναι οι θεματοφύλακες της γνώσης

"Αυτοί οι άνθρωποι είναι συχνά πνευματικά ανεπτυγμένοι, έχουν αναλυτική νοοτροπία. Απλά μην τους αναγκάζετε να τρέχουν με όλους μαζί σε εκπαιδεύσεις προσωπικής ανάπτυξης, μην τους εμπλέκετε στην οικοδόμηση ομάδων. Οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ υπερέχουν σε θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν εκτεταμένη κοινωνική επαφή. Μην προσπαθήσετε να προωθήσετε τέτοιους ειδικούς στην ηγεσία ενός έργου ή μιας ομάδας, δεν θα γίνουν ομαδάρχες. Αφήστε τους να είναι οι θεματοφύλακες της γνώσης - να αναπτυχθούν στον τομέα που έχουν επιλέξει. Τότε αυτοί οι άνθρωποι θα είναι πιο παραγωγικοί από μια ολόκληρη ομάδα "εύθυμων τυμπανιστών". Οι νευροτυπικοί άνθρωποι χρειάζονται σταθερότητα και προβλεψιμότητα του περιβάλλοντος".

Κατά την πρώτη συνάντηση, απλώς γνωρίστε τον υποψήφιο και περιγράψτε εν συντομία τη θέση εργασίας που θέλετε να του προσφέρετε. Κατά τη δεύτερη συνάντηση σε μια άλλη ημέρα, επαναλάβετε όσα ειπώθηκαν κατά την πρώτη συνάντηση και κάντε μερικές απλές ερωτήσεις. Για παράδειγμα: "Σας ενδιαφέρει αυτό το είδος εργασίας;", "Θα θέλατε να το κάνετε;". Μην κάνετε και τις δύο ερωτήσεις ταυτόχρονα. Πείτε πρώτα τη μία, περιμένετε την απάντηση και στη συνέχεια προχωρήστε στη δεύτερη. Περιμένετε την απάντηση λίγο περισσότερο απ' ό,τι από έναν κανονικό υποψήφιο. **Να είστε συνοπτικοί, μην χρησιμοποιείτε πολλές λέξεις.** Δημιουργούν ένα φαινόμενο



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

θορύβου στον αυτιστικό εγκέφαλο. Αναφέρετε ότι έχετε ετοιμάσει δοκιμαστικές εργασίες για τον υποψήφιο και ζητήστε του να τις ολοκληρώσει στην επόμενη συνάντηση.

Στην τρίτη συνάντηση, αναθέστε στον υποψήφιο μια εργασία. Μπορεί να σχετίζεται με την εργασία που έχει μπροστά του, αλλά μην αναθέσετε ένα πλήρες έργο παραγωγής που πρέπει να επιλυθεί. Ο υποψήφιος δεν θα το αντιμετωπίσει αμέσως. Πρέπει να ελέγξετε αν έχει, κατ' αρχήν, επαρκείς ικανότητες για μελλοντική εργασία. Θα εκπονήσετε πλήρη λειτουργικότητα εργασίας στο μέλλον.

Δώστε στον αιτούντα αρκετό χρόνο για να ολοκληρώσει την εργασία. Οι αυτιστικοί αιτούντες εργασίας δεν είναι αργόστροφοι. Επιλύουν το ζήτημα γρήγορα. Χρειάζονται όμως περισσότερο χρόνο από τους συνηθισμένους ανθρώπους για να ακούσουν πληροφορίες από έξω και να τις επεξεργαστούν. Επιπλέον, πρέπει να βρεθείτε μαζί σε ένα νέο περιβάλλον.

#5. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, HR

"Ο διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού μιας εταιρείας εμπορίου και λογιστικής έδωσε στους αιτούντες με ΔΑΦ μια στοίβα από τιμολόγια. Ζήτησα να τα μελετήσουν. Μια ώρα αργότερα, πήρε τα χαρτιά και προσφέρθηκε να θυμηθεί ποια είδη προϊόντων αναγράφονταν στα τιμολόγια και τις φορτωτικές. Κάποιοι αιτούντες όχι μόνο ανέφεραν τα είδη των προϊόντων, αλλά καλούσαν και τους αριθμούς των τιμολογίων και των φορτωτικών, στα οποία εμφανιζόταν αυτός ή εκείνος ο τύπος προϊόντος, καθώς και τα ποσά. Επιπλέον, μερικές φορές οι αιτούντες επεσήμαναν επίσης ασυμφωνίες στα δεδομένα, παρατήρησαν τέλεια μοτίβα και συνδέσεις. Τέτοιοι υποψήφιοι καλούνταν στην εταιρεία".

Να είστε προετοιμασμένοι να επικοινωνείτε χωρίς οπτική ή συναισθηματική επαφή.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Οι υποψήφιοι με ΔΑΦ δεν έρχονται σε οπτική επαφή. Το βλέμμα τους κατευθύνεται στα χείλη του στην καλύτερη περίπτωση, και τις περισσότερες φορές - στο πλάι ή προς τα πάνω. Αυτό δεν σημαίνει ότι ένα νευροτυπικό άτομο δεν σας συμπαθεί ή ότι δεν σας ακούει. Κοιτάζοντας αλλού, **εξοικονομεί τη δική του ενέργεια** για να επικεντρωθεί στα λόγια σας. Διαφορετικά, δεν θα καταλάβει τίποτα.

Η ομιλία των αυτιστικών είναι μονότονη και χωρίς συναισθήματα, όπως αυτή των "cyborgs". Δεν υπάρχει νοηματική γλώσσα, οπότε δεν είναι πάντα σαφές αν ο συνομιλητής αντιλαμβάνεται αυτό που λέτε ή όχι. Δεν σας γνώφει ή δεν σας λέει "Ναι" ή "Ναι, καταλαβαίνω". Μην δίνετε καμία σημασία σε αυτό. Μιλήστε ήρεμα και με φυσιολογικό ρυθμό. Ακόμη και αν φαίνεται ότι ο υποψήφιος δεν σας καταλαβαίνει, **μην λέτε τις λέξεις δυνατά και αργά**. Διαφορετικά, τον προσβάλλετε ή τον ταπεινώνετε, καθώς θα νομίζει ότι επικοινωνείτε μαζί του ως ελαττωματικός. Και σιωπήστε.

Ρωτήστε τον αιτούντα αν τον βολεύει περισσότερο να απαντήσει στις ερωτήσεις μη προφορικά - **με τη χρήση εναλλακτικών μέσων επικοινωνίας**. Εάν δείξει ότι είναι πιο βολικό, επιτρέψτε του να χρησιμοποιήσει αυτά τα μέσα. Για παράδειγμα, κάρτες PECS, ένα φορητό συνθεσάιζερ ομιλίας ή ένα πρόγραμμα Go-talk. Διαθέτει μέρη "ναι" και "όχι", μοτίβα φράσεων που ένας νευρο-άτυπος υποψήφιος χρειάζεται για να συνθέσει μια απάντηση. Δεν είναι ασυνήθιστο για τα άτομα με ΔΑΦ να πληκτρολογούν απλώς φράσεις σε έναν υπολογιστή ή ένα iPad. Ας αφιερώσουμε χρόνο για αυτό. Μια τέτοια μη λεκτική επικοινωνία δεν αποτελεί ένδειξη χαμηλού δείκτη νοημοσύνης. Ακόμη και μεταξύ των ιδιαίτερα παραγωγικών αυτιστικών, η λεκτική επικοινωνία περιορίζεται μερικές φορές στο ελάχιστο ή και απουσιάζει εντελώς. Απλώς δεν την έχουν ανάγκη.

ΤΙ ΑΝ ένας υποψήφιος με αυτιστικά χαρακτηριστικά αποφεύγει τη βλεμματική επαφή κατά τη

διάρκεια μιας συνέντευξης;



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- a. Μην του δίνετε σημασία. Μιλήστε ήρεμα και με φυσιολογικό ρυθμό. Ακόμη και αν ο υποψήφιος δεν φαίνεται να σας καταλαβαίνει, μην μιλάτε δυνατά και αργά.
- b. Τελειώστε τη συνέντευξη αμέσως, και πάλι δεν θα οδηγήσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα.
- c. Φωνάξτε πιο δυνατά, τότε ο συνομιλητής σας θα ξυπνήσει και θα αρχίσει να σας ακούει προσεκτικά.

Ακυρώστε τη συνέντευξη, εκτός εάν απαιτούνται υποψήφιοι που είναι κοινωνικοποιημένοι και ικανοί να επικοινωνούν ενεργά.

Παρ' όλα αυτά, οι υποψήφιοι με νευρο-άτυπες διαταραχές δεν θα ανοιχτούν πλήρως σε μια συνέντευξη και δεν θα δείξουν τι είναι ικανοί να κάνουν. Αφήστε τους να πιάσουν αμέσως δουλειά. Ας πούμε **να ξεκινήσουν ένα έργο ή ένα πιλοτικό πρόγραμμα**. Συνάψτε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με τους υποψηφίους για τη διάρκεια αυτού του έργου. Εκεί εμπιστεύονται άτομα με ΔΑΦ για τη φροντίδα των ζώων. Για τρεις μήνες, οι διευθυντές και οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού παρατηρούν πώς και ποιοι εργάζονται. Όσοι έχουν δείξει ότι είναι καλά, εκδίδονται για εργασία σε μόνιμη βάση. Κατά κανόνα, τουλάχιστον το 70 τοις εκατό των υποψηφίων περνούν επιτυχώς το τεστ. Φροντίζουν τα ζώα με μεγαλύτερη επιμέλεια από τους νευροτυπικούς συναδέλφους τους.

#6. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, συμβουλευτική. Αφήστε έναν εργαζόμενο με ΔΑΦ να συντάσσει εκθέσεις και να επικοινωνεί επ' αυτών με τον προϊστάμενό του



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

"Το συμπέρασμα αυτό το έβγαλα από την εμπειρία μου στην επικοινωνία με άτομα με αυτισμό. Για παράδειγμα, ένας άνδρας γύρω στα 40 εργάζεται ως μηχανικός τεχνικής επίβλεψης. Είναι απαραίτητος στον έλεγχο διαφόρων εξαρτημάτων, συναρμολογήσεων. Βλέπει λάθη στο εργοτάξιο που οι άλλοι δεν παρατηρούν. Υπάρχουν όμως και μειονεκτήματα. Ο εργαζόμενος τροποποιεί κάθε δημιουργική εργασία και την κάνει όπως του αρέσει ή όπως τον βολεύει. Επιπλέον, συχνά εκρήγνυται στην επικοινωνία με τους ανθρώπους. Έχουμε μάθει να χρησιμοποιούμε τα ταλέντα του: πηγαίνει μόνος του στα εργοτάξια και περνάει την έκθεση με τα σχόλια στον υπεύθυνο του έργου, ο οποίος διεξάγει περαιτέρω επικοινωνία με άλλους υπαλλήλους".

Υπόμνημα I

1. Διατυπώστε σαφείς απαιτήσεις.

Γράψτε συγκεκριμένες απαιτήσεις στις κενές θέσεις εργασίας που δημοσιεύετε. Είναι βολικό να χωρίσετε τον κατάλογο σε υποχρεωτικά και επιθυμητά (με διαφορετικό βαθμό επιθυμητότητας) κριτήρια επιλογής.

2. Προσφέρετε επιλογή συνέντευξης σε διαδικτυακά ή εκτός σύνδεσης.

Από τη μία πλευρά, οι υποψήφιοι με νευροδιαφοροποίηση δυσκολεύονται να αναγνωρίσουν τον προφορικό λόγο που περνάει από μικρόφωνα και ηχεία, και τότε είναι πιθανό να προτιμήσουν μια συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο. Από την άλλη πλευρά, κάποιος μπορεί να είναι τόσο κουρασμένος από τον δρόμο προς τον τόπο της συνέντευξης και το άγχος του να βρίσκεται σε ένα πρωτόγνωρο

μέρος, ώστε να μπερδευτεί τελείως. Στους εν λόγω υποψηφίους θα πρέπει να προσφέρεται συνομιλία μέσω βίντεο, ιδίως εάν η ίδια η εργασία θα είναι επίσης διαδικτυακή.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

3. Πείτε μας τι θα κάνει ο υποψήφιος.

Θα βοηθήσετε στη μείωση του άγχους του υποψηφίου αν του πείτε εκ των προτέρων τι τον περιμένει στη συνέντευξη: πώς είναι το κτίριο εργασίας και το γραφείο σας από μέσα, πόσο θα διαρκέσει η συνάντηση, με ποια σειρά και για τι θα πρέπει να μιλήσουν οι συνεντευξιαζόμενοι.

4. Διεξαγωγή προσωπικών συνεντεύξεων.

Τα αυτιστικά άτομα δυσκολεύονται να συνομιλήσουν με δύο ή περισσότερα άτομα ταυτόχρονα. Επομένως, αν η ίδια η θέση εργασίας δεν το προϋποθέτει αυτό, αποφύγετε τις ομαδικές συνεντεύξεις, μιλήστε με τους υποψηφίους έναν-έναν, με τη σειρά.

5. Επιτρέψτε τον υποψήφιο να στριφογυρίσει.

Εάν η θέση εργασίας δεν απαιτεί την ικανότητα να κάθεται ακίνητος, να είστε ήρεμοι για το γεγονός ότι ο υποψήφιος, κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης, μπορεί να στρίβει ένα αντικείμενο στα χέρια του, να ζωγραφίζει με ένα στυλό σε χαρτί ή να ταλαντεύεται.

6. Δημιουργήστε ένα ήρεμο περιβάλλον.

Τα αυτιστικά άτομα είναι συχνά υπερευαίσθητα σε αισθητηριακά ερεθίσματα - θορύβους, εικόνες, μυρωδιές, γεύσεις, αγγίγματα. Επιλέξτε ένα δωμάτιο για τη συνέντευξη με χαμηλό φωτισμό, όπου δεν θα υπάρχουν κινούμενα αντικείμενα στο οπτικό πεδίο του υποψηφίου, εκτός από τον συνεντευκτή. Μια οθόνη με τα τελευταία νέα της εταιρείας σας, ένα αγαλματάκι γάτας που κουνάει το πόδι της στο τραπέζι - όλα αυτά είναι καλύτερα να αφαιρεθούν.

Η αίθουσα της συνέντευξης πρέπει να είναι ήσυχη: ιδανικά, κανείς και τίποτα δεν πρέπει να ακούγεται εκεί, εκτός από τον υποψήφιο και τον υπεύθυνο της συνέντευξης.

Ο ανοιχτός χώρος με τους συναδέλφους να μιλούν στο παρασκήνιο δεν θα λειτουργήσει.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, προσπαθήστε να μην κάνετε θόρυβο: μην κάνετε κλικ με το στυλό, μην χτυπάτε τα δάχτυλά σας στο τραπέζι. Αν εξακολουθείτε να θέλετε να γυρίσετε κάτι στα χέρια σας, η σιωπηλή εκδοχή αυτών των ενεργειών θα είναι πολύ λιγότερο ενοχλητική για τον υποψήφιο.

Παρακαλείστε να μην κάνετε υπερβολική χρήση αρωμάτων.

“ Do not underestimate
an individual's
ability. ”

— Laura Burrell

7. Μην απαιτείτε κοινωνικές δεξιότητες που δεν απαιτούνται για την εργασία.

Για παράδειγμα, ένας υποψήφιος μπορεί να μην σας κοιτάξει στα μάτια ή να μην γνωρίζει την κατάλληλη απάντηση στην ερώτηση: "Πώς χτίζατε σχέσεις με τους συναδέλφους σας στην προηγούμενη εργασία σας;" - αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν είναι κατάλληλος για τη θέση.

8. Ελέγξτε τις πραγματικές δεξιότητες.

Αντί για τις κοινωνικές δεξιότητες, θα ήταν σκόπιμο να ελέγξετε αν ο υποψήφιος διαθέτει πραγματικά τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Αφήστε



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

τον ή την να επιδείξει τις δεξιότητές του/της: κάντε ερωτήσεις σχετικά με συγκεκριμένα θέματα για μελλοντική εργασία, πραγματοποιήστε δοκιμές.

9. Να είστε άμεσοι, συγκεκριμένοι.

Μπορεί να είναι δύσκολο για τα αυτιστικά άτομα να μαντέψουν πόσο λεπτομερής πρέπει να είναι η απάντησή τους σε μια ευρέως διατυπωμένη ερώτηση. Για παράδειγμα, το αίτημα "Πες μου για τον εαυτό σου" είναι ανεπιτυχές, επειδή δεν είναι σαφές τι ακριβώς πρέπει να πεις για τον εαυτό σου. Αλλά η πρόσκληση "Πείτε μου για τη σχετική επαγγελματική σας εμπειρία" είναι πολύ καλύτερη.

Η ερώτηση "Ποια είναι η κύρια αδυναμία σας;" είναι επίσης συχνά ακατανόητη για τα αυτιστικά άτομα. Καλύτερα να ρωτήσετε κάτι σαν: "Ποια ιδιότητά σας θα μπορούσε να σας εμποδίσει σε αυτή τη δουλειά;" - και αφού ακούσετε την απάντηση, να την αναπτύξετε: "Πώς θα μπορούσατε να λύσετε το πρόβλημα που θα δημιουργούσε αυτό;"

Αποφύγετε τη μεταφορική γλώσσα. Η φράση σας όπως "Έχουμε μια φιλική ομάδα και διασκεδάζουμε μέχρι θανάτου στα εταιρικά πάρτι" μπορεί να εκληφθεί κυριολεκτικά. Μην εκπλαγείτε αν το άτομο δεν γελάει με τα αστεία σας που σκοπό έχουν να εκτονώσουν την κατάσταση: ο υποψήφιος μπορεί απλώς να μην καταλαβαίνει ότι αστειευόσασταν.

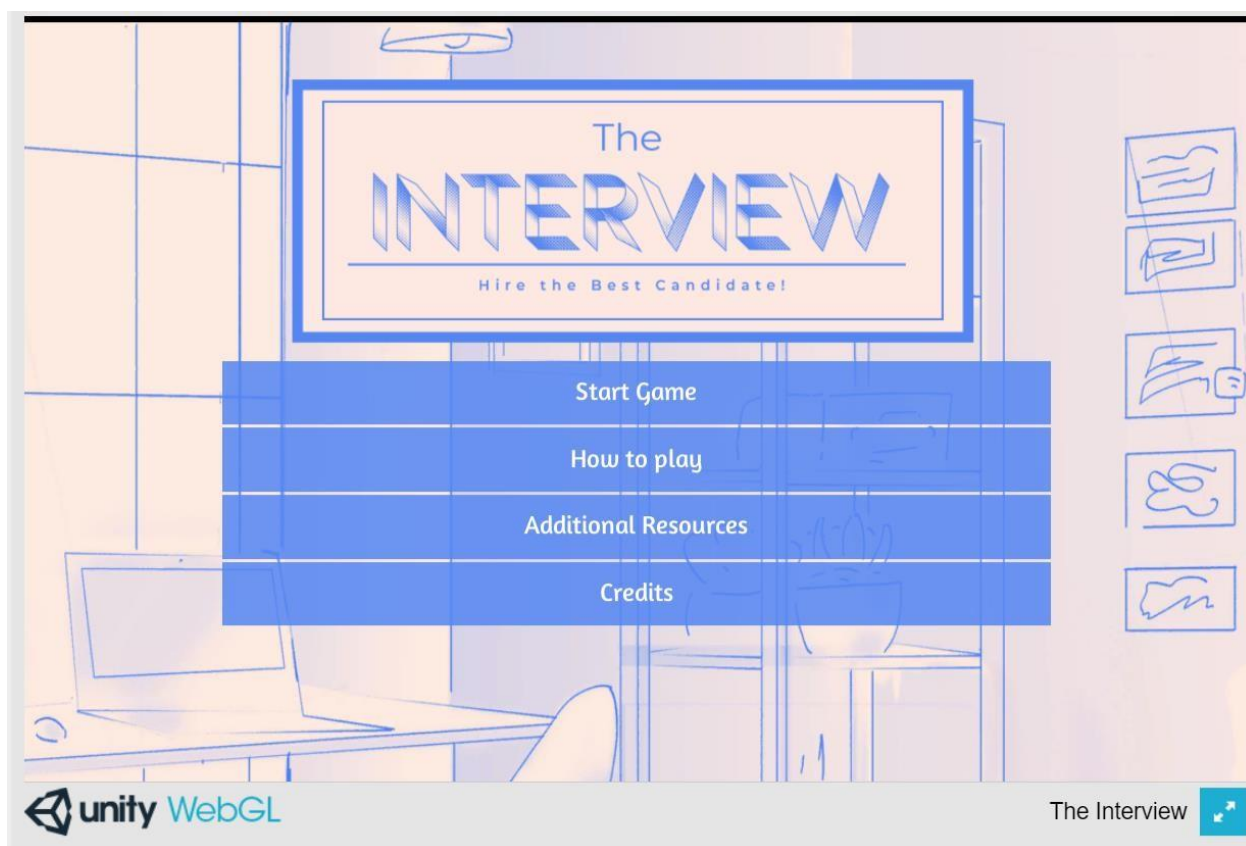
10. Δώστε χρόνο στον εαυτό σας να σκεφτεί.

Οι αυτιστικοί υποψήφιοι μπορεί να χρειαστούν περισσότερο χρόνο από τους μη αυτιστικούς υποψηφίους για να δώσουν μια σχετική απάντηση στην ερώτησή σας. Δώστε τους αυτόν τον χρόνο, μην περνάτε στην επόμενη ερώτηση μετά από μερικά δευτερόλεπτα σιωπής.

Υπάρχει ένα χρήσιμο [διαδίκτυακό παιχνίδι](#) σχετικά με την πρόσληψη νευροδιαφορικών ατόμων



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996



Δοκιμάστε να παίξετε ως υπεύθυνος προσλήψεων που παίρνει συνεντεύξεις από διάφορους υποψηφίους και αποφασίζει ποιος θα προσληφθεί τελικά.

Έχουμε προσλάβει με επιτυχία αυτιστικά άτομα.

Πώς μπορούμε να προσαρμόσουμε το τρόπο επικοινωνίας και τις συνθήκες εργασίας μας σε αυτούς;



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Πώς να προσαρμόσετε τους νεοεισερχόμενους με αυτισμό

#7. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, ψυχολόγος, MD

"Ένα άτομο με ΔΦΑ χρειάζεται ιδιαίτερα να αναπτύξει δεξιότητες διαχείρισης. Αυτές είναι δεξιότητες που χρησιμοποιούμε καθημερινά: ντύνομαι, πλένομαι, μαγειρεύω, καθαρίζω το σπίτι, κλείνω ραντεβού με το γιατρό, αγοράζω ψώνια. Για παράδειγμα, η ικανότητα χρήσης των μέσων μαζικής μεταφοράς θεωρείται δεδομένη από πολλούς ανθρώπους. Αλλά για ένα άτομο με ΔΑΦ, αυτό είναι μια ολόκληρη ιστορία που πρέπει να μάθει. Αν διδάξετε σε ένα παιδί ή έναν ενήλικα με αυτισμό πώς να χρησιμοποιεί τα μέσα μεταφοράς, θα διευρύνετε την χωρική του ελευθερία, θα συμβάλλετε σημαντικά στο μέλλον του, θα το προετοιμάσετε για περαιτέρω εκπαίδευση σε ένα πανεπιστήμιο και επιτυχημένη απασχόληση.

Ένας νέος υπάλληλος με νευρο-άτυπο χαρακτήρα χρειάζεται βοήθεια όχι μόνο σε καθαρά επαγγελματικά θέματα, αλλά και στην οργάνωση της ζωής του στην εργασία και εν μέρει εκτός αυτής. Ένα άτομο δεν μπορεί να το κάνει αυτό. Γι' αυτό **αναθέστε δύο βοηθούς στον αυτιστικό αρχάριο**. Έτσι κάνουν, για παράδειγμα, στη SAP και στη Microsoft. Ορίστε έναν εκπαιδευτή ή μέντορα. Αυτός θα ασχοληθεί με την επαγγελματική προσαρμογή ενός ασυνήθιστου συναδέλφου, θα βοηθήσει τον προστατευόμενο να κατανέμει τα καθήκοντα εργασίας και να θέτει προτεραιότητες.

Παρουσιάστε τον άλλον ως κοινωνικό εταίρο, οργανωτικό προπονητή ή εθελοντή. Αυτό θα βοηθήσει έναν νευρο-άτυπο συνάδελφο να αντιμετωπίσει οικιακά και κοινωνικά ζητήματα. Όντας "κουφοί" σε οτιδήποτε εξωτερικό, οι αυτιστικοί άνθρωποι δεν συσχετίζουν καλά τις ενέργειές τους με τους γενικά αποδεκτούς κανόνες και τα χρονικά πλαίσια. Για παράδειγμα, μπορεί να παρασυρθούν και να μην προσέξουν ότι η εργάσιμη ημέρα τελείωσε πριν από δύο ώρες και είναι ώρα να πάνε σπίτι. Ή να



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ξεχάσουν να πάνε για φαγητό, να μπερδευτούν μπροστά σε κόσμο στο δρόμο για το γραφείο και να αργήσουν πολύ. Ένας κοινωνικός συνεργάτης ή εθελοντής θα συνοδεύσει έναν συνάδελφο με ΔΑΦ από το σπίτι στη δουλειά και πίσω στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, υπενθυμίζοντάς του το γεύμα.
Εξηγήστε στους νεοεισερχόμενους πώς πρέπει να συμπεριφέρονται στην εργασία.

Οι αυτιστικοί εργαζόμενοι δεν κατανοούν τους κοινωνικούς κανόνες. Ως εκ τούτου, οργανώστε ένα μάθημα γι' αυτούς, στο οποίο υποδεικνύετε άμεσα και με σαφήνεια τις διάφορες καταστάσεις που αναπτύσσονται στο γραφείο και εξηγείτε πώς να ενεργούν σωστά. Για παράδειγμα, στη SAP, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού έχει αναπτύξει **την εκπαίδευση "Επικοινωνιακές δεξιότητες"**, όπου οι υποψήφιοι με νευρο-άτυπες διαταραχές εισάγονται στους κανόνες συμπεριφοράς σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον. Μιλάνε ακόμη και για το γεγονός ότι δεν είναι απαραίτητο να απαντήσουν σε μια επιστολή του διευθύνοντος συμβούλου που λαμβάνεται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αν αυτή αποστέλλεται σε όλους τους υπαλλήλους της εταιρείας με γενική αλληλογραφία.

#8. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, HR

Ζητήστε από τον μέντορα να μην ασκεί πίεση στον μαθητευόμενο με ΔΑΦ, αποκλείοντας την ομαδική εργασία

"Κάποτε ένας "παράξενος" νεαρός ήρθε σε μια συνέντευξη. Δεν με κοίταξε στα μάτια ούτε καν προς την κατεύθυνσή μου. Απαντούσε μονολεκτικά, έκανε περιττές χειρονομίες. Έπεισα τον εργοδηγό του εργοταξίου να πάρει τον νεαρό στη δουλειά, του εξήγησα τι χαρακτηριστικά έχουν οι αυτιστικοί άνθρωποι. Επιλέξαμε με επιτυχία έναν μέντορα για έναν αρχάριο. Ήταν διακριτικός, δεν προσπάθησε



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

να μπει στην ψυχή του προστατευόμενου. Χάρη σε αυτό, ο νεαρός εργαζόμενος δεν απομονώθηκε, κατέκτησε τις δεξιότητες της εργασίας. Ο δάσκαλος σχεδίασε τη λειτουργικότητα του αρχαρίου έτσι ώστε να επικοινωνεί μόνο μαζί του.

Εκπαιδεύστε τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους πώς να αντιμετωπίζουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους.

Οργανώστε εκπαίδευση για όλους όσοι θα έρθουν σε επαφή με νευρο-άτυπους συναδέλφους. Εξηγήστε τις ιδιαιτερότητες της επικοινωνίας μαζί τους. Το κυριότερο είναι ότι η ομιλία θα πρέπει να είναι εξαιρετικά συνοπτική και σαφής. Η άκαμπτη λογική βρίσκεται στο επίκεντρο της σκέψης των ατόμων με ΔΑΦ, η οποία τους βοηθά να εντοπίζουν μοτίβα και σχέσεις σε οποιοδήποτε, ακόμη και πολύ περίπλοκο, σχέδιο. Όμως δεν αντιλαμβάνονται καθόλου τις απεικονίσεις και τις παραλείψεις, τους υπαινιγμούς και το χιούμορ. Αυτοί οι άνθρωποι είναι ξεκάθαροι και ειλικρινείς και **η υποτίμηση εκλαμβάνεται ως ανέντιμος τρόπος επικοινωνίας**. Ως εκ τούτου, ενθαρρύνετε τους διευθυντές και τους συναδέλφους με αυτισμό να είναι ρεαλιστές και ακριβείς. Διαφορετικά, οι νευρο-άτυποι εργαζόμενοι δεν θα καταλάβουν τι τους λένε ή θα αρχίσουν να κάνουν πολλές διευκρινιστικές ερωτήσεις και θα γίνουν παρεμβατικοί. Προσδιορίστε τρία ταμπού στην αντιμετώπιση τέτοιων εργαζομένων.

Εξηγήστε επίσης ότι οι αυτιστικοί υπάλληλοι **δεν έχουν ενσυναίσθηση και δεν δείχνουν κανένα συναίσθημα**. Δεν θα λάβετε κατανόηση και γρήγορη αντίδραση από τέτοιους συναδέλφους σε όσα ειπώθηκαν. Εξηγήστε στους διευθυντές: δεν θα λειτουργήσει το να θέσετε μια εργασία για έναν αυτιστικό υπάλληλο, με το να πετάξετε μια φράση. Πρέπει να μιλήσετε ήρεμα και με σεβασμό με έναν τέτοιο υφιστάμενο, να εξηγήσετε τι πρέπει να κάνουν. Συχνά είναι καλύτερο να θέτετε τα καθήκοντα

γραπτώς, π.χ. με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Πείτε μας τι είναι τα κίνητρα και πώς να ανταποκριθούμε σωστά σε αυτά. Τα “stims” (κίνητρα) είναι επαναλαμβανόμενες κινήσεις που μπορεί να συνοδεύονται από ήχους που μοιάζουν με χαμήλωμα του ήχου. Εμφανίζονται σε καταστάσεις όπου υπάρχει δυσλειτουργία ή **απόκλιση από τον προηγούμενος κατασκευασμένο αλγόριθμο**, αλλαγή στο οικείο περιβάλλον γραφείου.

Δώστε χρόνο στους αυτιστικούς εργαζόμενους να προσαρμοστούν

Τα άτομα με ΔΑΦ θα δείξουν στο χώρο εργασίας τους τι μπορούν να κάνουν, όχι νωρίτερα από 3-4 μήνες. Επομένως, κάντε υπομονή και περιμένετε. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι αυτοί χρειάζονται σαφείς οδηγίες για το πώς, τι και με ποια σειρά πρέπει να κάνουν. Προετοιμάστε αυτές τις οδηγίες. Χρησιμοποιήστε όχι μόνο κείμενο, αλλά και εικόνες. Να θυμάστε ότι τα αυτιστικά άτομα είναι αποτελεσματικά μόνο σε ένα καλά δομημένο περιβάλλον.

Τα Stims έχουν ως εξής: ένα άτομο λικνίζεται σε μια καρέκλα, περπατάει μπρος-πίσω, περιστρέφεται και παίρνει περίεργες πόζες. Στην παρέα φίλων, μπορεί να τυλιχτεί σε μια κουβέρτα ή να αποσυρθεί σε άλλο δωμάτιο. Ενθαρρύνετε τους συναδέλφους να είναι ανεκτικοί σε αυτό. Εξηγήστε ότι δεν πρόκειται για ψύχωση, αλλά για αυτορρυθμιστική συμπεριφορά που βοηθά στην αντιμετώπιση του στρες. Βρίσκονται επίσης σε νευροτυπικά άτομα. Για παράδειγμα, εμείς, βυθισμένοι σε σκέψεις, χτυπάμε ασυναίσθητα τα δάχτυλά μας στο τραπέζι ή κουνάμε πυρετωδώς τα πόδια μας.

Ζητήστε από τους συνηθισμένους υπαλλήλους να μην παρακολουθούν στενά έναν συνάδελφο με ΔΑΦ όταν αυτός/αυτή έχει stims. Απαγορεύστε του να λέει: "Δεν χρειάζεται. Σταμάτα να το κάνεις αυτό!". **Αυτό θα οδηγήσει σε επιδείνωση της αντίδρασης και στο φαινόμενο του "gas light"**. Η ουσία του είναι ότι το άτομο έχει αμφιβολίες για την αυτογνωσία του.

Πώς να δημιουργήσετε ένα εργασιακό περιβάλλον για νευρο-άτυπους ειδικούς



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Τα άτομα με ΔΑΦ είναι πολύ ευαίσθητα στα έντονα φώτα, στους περιβαλλοντικούς θορύβους και στις έντονες κινήσεις. Αυτοί οι παράγοντες προκαλούν στους εργαζόμενους άγχος, ακόμη και πανικό. Σε αυτή την κατάσταση, δεν θα είναι αποτελεσματικοί. Ως εκ τούτου, οι εκτεταμένοι ανοιχτοί χώροι δεν είναι γι' αυτούς. Αν δεν μπορείτε να διαθέσετε ξεχωριστό γραφείο για κάθε υπάλληλο με νευροατυπία, τότε βάλτε τους σε δωμάτια στα οποία δεν εργάζονται περισσότερα από τρία άτομα.

Δώστε στον αυτιστικό εργαζόμενο ακουστικά. Κάντε τον φωτισμό χαμηλό, χρησιμοποιήστε ψυχρούς λαμπτήρες χαμηλής ισχύος. Κάντε τους γείτονες του αυτιστικού εργαζομένου στο γραφείο εκείνους που δεν χρειάζεται να έχουν μεγάλη επαφή με άλλους για την εργασία τους.

Τρεις κλήσεις επικοινωνίας για εργαζομένους με ΔΦΑ

Οποιαδήποτε περίπτωση που δεν επιτρέπει την τήρηση ενός οικείου αλγορίθμου προκαλεί στους νευροτυπικούς ανθρώπους υπερ- ή υπο-αντίδραση. Με άλλα λόγια, έντονη συναισθηματική αντίδραση ή κατάθλιψη.

1. Λόγω της συγκέντρωσης των εργαζομένων με αυτιστικά χαρακτηριστικά στις λεπτομέρειες και την τελειομανία, είναι δύσκολο γι' αυτούς να εξηγήσουν ότι ορισμένες ελλείψεις δεν πρέπει να προσεχθούν σοβαρά και να δαπανήσουν πολύ χρόνο για να τις διορθώσουν.
2. Οι επαγγελματίες με ΔΑΦ μπορεί να φαίνονται θρασείς και αλαζόνες λόγω της ευθύτητάς τους. Για παράδειγμα, μπορούν να πουν ευθέως σε έναν συνάδελφο ότι είναι ένα δυσάρεστο άτομο. Ή θα ρωτήσουν ευθέως τον επικεφαλής: "Είσαι πραγματικά ηλίθιος;".

Και άλλο ένα χρήσιμο βίντεο



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://www.youtube.com/watch?v=ajNANHryaWU>

Υπόμνημα II

1. Ρωτήστε τους μόνοι σας. Ο πιο σωστός (και ταυτόχρονα ωφέλιμος για όλους τους άλλους εργαζόμενους) τρόπος για να το κάνετε αυτό είναι να ρωτήσετε όλους τους εργαζόμενους γενικά πώς θα αισθάνονταν άνετα να εργάζονται.

Μεταξύ άλλων, είναι χρήσιμο να μάθετε τι είδους αντίδραση περιμένουν οι συνάδελφοι αν ξαφνικά τους συμβεί κάποια οικεία, αλλά δυσάρεστη κρίση - άγχος, κατάρρευση, επιληπτική κρίση κ.λπ.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Για παράδειγμα, αν ένας συνάδελφος ταλαντεύεται, ουρλιάζει και καλύπτει το κεφάλι του με ταχέρια του, δεν είναι γεγονός ότι πρέπει να σπεύσετε να τον/την σώσετε. Μπορεί κάλλιστα να είναι η καλύτερη βοήθεια το να μην κάνετε τίποτα. Ενημερωθείτε εκ των προτέρων.

2. Δημιουργήστε έναν ήσυχο χώρο εργασίας. Δώστε στους εργαζόμενους την ευκαιρία να επιλέξουν έναν χώρο εργασίας με χαμηλό επίπεδο θορύβου στο παρασκήνιο - για παράδειγμα, όχι ανοιχτό χώρο, αλλά ένα μικρό γραφείο. Ζητήστε από τους συναδέλφους να μην ανοίγουν το ραδιόφωνο ή τη μουσική χωρίς ακουστικά και να οργανώνουν τις συναντήσεις σε ξεχωριστές αίθουσες συσκέψεων και όχι απευθείας στο χώρο εργασίας περιτριγυρισμένοι από άλλους.

3. Εξοπλισμός δωματίου ανάπαυσης. Εάν είναι δυνατόν, επιλέξτε ένα δωμάτιο όπου θα είναι ήσυχο, σκοτεινό και άνετο για να κάθονται (για παράδειγμα, τοποθετήστε εκεί έναν καναπέ). Εκεί, οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν ένα διάλειμμα από τα αισθητηριακά ερεθίσματα που συνοδεύουν την εργασία.

4. Να είστε άμεσοι, συγκεκριμένοι, σαφείς. Όταν δίνετε στους συναδέλφους εργασίες ή ανατροφοδότηση, αποφύγετε τους υπαινιγμούς και τη μεταφορική γλώσσα. Στο τέλος της συνομιλίας, ελέγξτε αν όλα ήταν σαφή για τον συνομιλητή ή τη συνομιλήτριά σας με τα δικά σας λόγια. Μην χρησιμοποιείτε αόριστες φράσεις όπως "Η παρουσίαση είναι βαρετή, δώστε της λίγο πικάντικο χρώμα, κάντε την πιο διασκεδαστική" ή "Από αυτή τη λύση απουσιάζει το ενδιαφέρον για τον χρήστη".

Δώστε όσο το δυνατόν πιο σαφή ανατροφοδότηση, απαριθμήστε συγκεκριμένα σημεία της εργασίας ενός συναδέλφου και περιγράψτε τι ακριβώς σας άρεσε (δεν σας άρεσε).

5. Στείλτε σημαντικές πληροφορίες γραπτώς. Οτιδήποτε είναι σημαντικό για εσάς να μεταφέρετε σε έναν συνάδελφο - αναθέσεις, αιτήματα, ανατροφοδότηση, προσκλήσεις σε συναντήσεις - δηλώστε το



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

γραφτώς, με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή σε έναν εταιρικό αγγελιοφόρο. Αν θέλετε, μπορείτε επίσης να το αναπαράγετε προφορικά.

6. Μην αγνοείτε τις ερωτήσεις. Εάν ένας συνάδελφος κάνει πολλές και λεπτομερείς ερωτήσεις και απαντά φλύαρα σε κάθε σημείο του εγγράφου, υπάρχει πιθανότητα να είναι αυτιστικός. Για να κάνετε την αλληλεπίδραση όσο το δυνατόν πιο παραγωγική

και για τα δύο μέρη, προσπαθήστε να απαντήσετε τουλάχιστον εν συντομία σε όλες τις ερωτήσεις που τέθηκαν (οι απαντήσεις "Αυτό δεν έχει σημασία" ή "Θα το αναβάλουμε προς το παρόν" είναι επίσης σημαντικές). Ένας τέτοιος κανόνας θα είναι χρήσιμος σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον.

7. Μην πιέζετε για κοινωνικοποίηση. Μην πιέζετε έναν συνάδελφο να συμμετέχει σε μαζικές εκδηλώσεις

8. Μην επιβάλλετε την αφή. Τα αυτιστικά άτομα συχνά αισθάνονται άβολα όταν τους αγγίζουν, ειδικά από άτομα που δεν είναι κοντά τους. Μην εκπλαγείτε αν ένας συνάδελφος αρνηθεί να σφίξει τα χέρια σε μια συνάντηση και να σας αγκαλιάσει στον αποχωρισμό (αν αυτό συνηθίζεται από εσάς). Ωστόσο, ούτε τα μη αυτιστικά άτομα δεν πρέπει να αγγίζονται χωρίς τη συγκατάθεσή τους.

9. Μην κάνετε περισσότερες από μία εργασίες κάθε φορά. Συχνά, τα αυτιστικά άτομα μπορούν να εκτελούν λιγότερες εργασίες ταυτόχρονα από τα νευροτυπικά άτομα. Μην κάνετε σε έναν συνάδελφο πολλές ερωτήσεις στη σειρά χωρίς να περιμένετε απάντηση ή μην του ζητάτε να κάνει πολλά πράγματα ταυτόχρονα. Για παράδειγμα, όταν ένα άτομο ξεντύνεται μπαίνοντας σε ένα δωμάτιο, δεν πρέπει να ρωτήσετε αμέσως: «Θα πιεις τσάι;» και «Πώς έφτασες εκεί;», ενώ παράλληλα απλώνετε το χέρι σας. Περιμένετε να τελειώσει ο συνάδελφος αυτό που κάνει αυτή τη στιγμή.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

"Don't be degrading
if we need reminders
or if we don't
automatically
know something
that seems obvious."

-- Emma Wozny

10. Μην περιμένετε τη συνηθισμένη αντίδραση στην ψιλοκουβέντα. Ένα αυτιστικό άτομο μπορεί να μην ξέρει πώς να ανταποκριθεί σε ένα κομπλιμέντο, ένα ευχαριστώ ή μια ευχή και μπορεί να μην ανταποκριθεί με τον τρόπο που έχετε συνηθίσει. Μην εκπλαγείτε αν κάποιος συναδέλφος δεν πει τίποτα ή συμπεριφέρεται ασυνήθιστα ως απάντηση στο σχόλιό σας.

11. Μάθετε. Εάν υπάρχει οικονομική ευκαιρία και μια τέτοια πρωτοβουλία είναι κατάλληλη για τη θέση σας, προσκαλέστε ειδικούς που θα πραγματοποιήσουν ένα σεμινάριο για τη νευροδιαφορά. Αυτό θα σας βοηθήσει να κατανοήσετε τι μπορείτε να περιμένετε από τους συναδέλφους εάν είναι αυτιστικοί και πώς να επικοινωνείτε με τον πιο βολικό τρόπο για όλους.

12. Σκεφτείτε το ενδεχόμενο να συνεργαστείτε με έναν μεσάζοντα. Υπάρχουν οργανισμοί που ειδικεύονται στη βοήθεια σταδιοδρομίας για αυτιστικά άτομα. Συνεργάζονται τόσο με αυτιστικά άτομα όσο και με εργοδότες, επιλέγοντας την πιο βολική επιλογή αλληλεπίδρασης για όλους σε κάθε περίπτωση. Ένας τέτοιος μεσάζων



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

μπορεί να σας βοηθήσει να βρείτε ταλαντούχους αυτιστικούς υπαλλήλους και να κατανοήσετε καλύτερα πώς να οργανώσετε την εργασία τους έτσι ώστε όλοι να είναι ευχαριστημένοι.

Εκτός από τη συμβουλευτική, τέτοιες εταιρείες παρέχουν σε κάθε αυτιστικό πελάτη τους έναν μέντορα εργασίας

- ένα άτομο που θα τον επιβλέπει, θα τον βοηθά να επικοινωνεί με τον εργοδότη σε δύσκολες καταστάσεις.

13. Αποδεχτείτε τα χαρακτηριστικά των άλλων. Ο νέος συνάδελφός σας μπορεί να μην παρευρεθεί ποτέ σε εταιρικά πάρτι, να κουνιέται πέρα δώθε, να μην σας κοιτάζει στα μάτια κατά τη διάρκεια των συνομιλιών, να μην βγάζει τα ακουστικά ή τα σκούρα γυαλιά του, να πηδά σε ένα μέρος και να κουνάει τα χέρια του στα διαλείμματα. Αυτό από μόνο του δεν κάνει τέτοιους ανθρώπους χειρότερους εργάτες ή συναδέλφους

Και παρακαλώ να θυμάστε ότι η επιχείρηση δεν έχει να κάνει μόνο με το κέρδος.

#9. Γνώμη του εμπειρογνώμονα που ερωτήθηκε, εργαστήριο χωρίς αποκλεισμούς

«Όλες οι διαδικασίες στα εργαστήριά μας είναι κατά κύριο λόγο προσαρμοσμένες στις ανάγκες των ατόμων με νοητικές αναπηρίες. Σε κάποια άλλη παραγωγή -για παράδειγμα, σε ένα εργοστάσιο ενδυμάτων- η ομάδα προσπαθεί να ράψει περισσότερα, να καταλήξει σε ένα όμορφο σχέδιο. Το σκεφτόμαστε επίσης αυτό, αλλά για εμάς είναι πρωταρχικής σημασίας να οικοδομήσουμε διαδικασίες με τέτοιο τρόπο ώστε τα άτομα με ΔΦΑ να βρίσκουν δουλειά και να αισθάνονται άνετα».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Προτεινόμενες Μελέτες

1. Allen, M., and K. Coney. 2021. «What Happens Next; 2021: Έκθεση για τους πρώτους προορισμούς των αποφοίτων με ειδικές ανάγκες 2018. Σύλλογος Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Σταδιοδρομίας Αποφοίτων. <https://www.aqcas.org.uk/News/what-happens-next-2021/268397>[Μελετητής Google]
2. APA (American Psychiatric Association). 2013. Διαγνωστικό και Στατιστικό Εγχειρίδιο Ψυχικών Διαταραχών: DSM-5TM. 5η έκδ. Ουάσιγκτον, DC: Αμερικανική Ψυχιατρική Ένωση. [Μελετητής Google]
3. Cage, E., and Z. Troxell-Whitman. 2019. «Κατανοώντας τους λόγους. 2019. Πλαίσια και Κόστος Καμουφλάζ για Αυτιστικούς Ενήλικες». Journal of Autism and Developmental Disorders 49 (5): 1899–1911. doi:<https://doi.org/10.1007/s10803-018-03878-x>. [Μελετητής Google]
4. Fabri, M., G. Fenton, PCS Andrews και M. Beaton. 2020. «Εμπειρίες φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο φάσμα του αυτισμού: Ιστορίες χαμηλής διάθεσης και υψηλής ανθεκτικότητας». International Journal of Disability, Development and Education 1–19. doi:<https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1767764>. [Μελετητής Google]
5. Frank, F., M. Jablotschkin, T. Arthen, A. Riedel, T. Fangmeier, LP Hölzer και LT van Elst. 2018. «Κατάσταση εκπαίδευσης και απασχόλησης ενηλίκων με διαταραχές φάσματος αυτισμού στη Γερμανία - Μια διατομεακή έρευνα». BMC Psychiatry 18: 75. doi:<https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>. [Μελετητής Google]
6. Fugate, M., AJ Kinicki και BE Ashforth. 2004. «Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications». Journal of Vocational Behavior 65 (1): 14–38. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>. [Μελετητής Google]



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

7. Hedley, D., R. Cai, M. Uljarevic, M. Wilmot, JR Spoor, A. Richdale και C. Dissanayake. 2018. «Transition to Work: Perspectives from the Autism Spectrum». Autism 22 (5): 528–541. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361316687697>. [\[Μελετητής Google\]](#)
8. HESA (Υπηρεσία Στατιστικής Ανώτατης Εκπαίδευσης). 2021. "Πίνακας 15 - Εγγραφές φοιτητών που κατοικούν στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά αναπηρία και φύλο 2014/15 έως 2019/20." Στατιστική Υπηρεσία της Ανώτατης Εκπαίδευσης. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-15>. [\[Μελετητής Google\]](#)
9. Hull, Laura, L. Levy, MC. Lai, K V. Petrides, S. Baron-Cohen, C. Allison, P. Smith, et al. «Συνδέεται το κοινωνικό καμουφλάζ με το άγχος και την κατάθλιψη σε αυτιστικούς ενήλικες;». Molecular Autism 12(1): 13. 16 Φεβρουαρίου 2021. doi:<https://doi.org/10.1186/s13229-021-00421-1>. [\[Μελετητής Google\]](#)
10. Kenny, L., C. Hattersley, B. Molins, C. Buckley, C. Povey, and E. Pellicano. 2016. «Ποιοι όροι πρέπει να χρησιμοποιηθούν για να περιγράψουν τον αυτισμό; Προοπτικές από την Κοινότητα Αυτισμού του Ηνωμένου Βασιλείου." Αυτισμός 20 (4): 442–462. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361315588200>. [\[Μελετητής Google\]](#)
11. Μάντι, Γουίλ. 2019. "Social Camouflaging in Autism: Is It Time to Lose the Mask?". Autism 23 (8): 1879–1881. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361319878559>. [\[Μελετητής Google\]](#)
12. Milton, D. 2020. «The Double Empathy Problem». Στο: International Conference on "Neurodiversity: A Paradigm Shift In Higher Education & Employment", 3-4 Δεκεμβρίου 2020, Δουβλίνο, Ιρλανδία (διαδίκτυακά). <https://kar.kent.ac.uk/84693/1/DEP%20Maynooth%202020.pdf> [\[Μελετητής Google\]](#)
13. Pesonen, HV, M. Waltz, M. Fabri, M. Lahdelma και EV Syurina. 2020α. «Φοιτητές και απόφοιτοι με αυτισμό: Αντιλήψεις υποστήριξης κατά την προετοιμασία για τη μετάβαση από το Πανεπιστήμιο στην εργασία».



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

European Journal of Special Needs Education.

doi:<https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1769982>. [\[Μελετητής Google\]](#)

14. Pesonen, H., M. Waltz, M. Fabri, E. Syurina, S. Krückels, M. Algnier, B. Monthubert, and T. Lorenz. 2021. «Απόψεις των Ενδιαφερομένων για Αποτελεσματικές Στρατηγικές Υποστήριξης Απασχόλησης για Αυτιστικούς Φοιτητές Πανεπιστημίου και Αποφοίτους που Εισέρχονται στον Κόσμο της Εργασίας». Προόδους στον Αυτισμό 7 (1): 16–27. doi:<https://doi.org/10.1108/AIA-10-2019-0035>. [\[Μελετητής Google\]](#)

15. Robic, S., S. Sonié, P. Fonlupt, MA Henaff, N. Touil, G. Coricelli, J. Mattout, and C. Schmitz. 2015. «Λήψη αποφάσεων σε έναν κόσμο που αλλάζει: μια μελέτη για τις διαταραχές του φάσματος του αυτισμού». Journal of Autism and Developmental Disorders 45 (6): 1603–1613. doi:<https://doi.org/10.1007/s10803-014-2311-7>. [\[Μελετητής Google\]](#)

16. Romoser, M. 2000. «Κακή απασχόληση στον Αυτισμό». Εστίαση στον Αυτισμό και άλλες Αναπτυξιακές Αναπηρίες 15 (4): 246–247. doi:<https://doi.org/10.1177/108835760001500416>. [\[Μελετητής Google\]](#)

17. Scott, M., B. Milbourn, M. Falkmer, M. Black, S. Bölte, A. Halladay, S. Girdler, J L. Taylor και S. Girdler. 2019. «Παράγοντες που επηρεάζουν την Απασχόληση για Άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος: Μια Ανασκόπηση Οριοθέτησης». Autism 23 (4): 869–901. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361318787789>. [\[Μελετητής Google\]](#)

18. Vincent, J., and M. Fabri. 2020. «Το Οικοσύστημα Ανταγωνιστικής Απασχόλησης για Πτυχιούχους ΑΕΙ με Αυτισμό». International Journal of Disability, Development and Education 1–17. doi:<https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1821874>. [\[Μελετητής Google\]](#)



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

19. Wehman, P., AP Sima, JM Ketchum, MD West, F. Chan και RG Luecking. 2015. «Πρόβλεψη Επιτυχούς Μετάβασης από το Σχολείο στην Απασχόληση για Νέους με Αναπηρία». Journal of Occupational Rehabilitation 25 (2): 323–334. doi:<https://doi.org/10.1007/s10926-014-9541-6>. [Μελετητής Google]
20. Woods, R. 2017. «Εξερευνώντας πώς το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας μπορεί να αναζωογονηθεί για τον αυτισμό: Σε απάντηση στον Jonathan Levitt». Disability & Society 32 (7): 1090–1095. doi:<https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1328157>. [Μελετητής Google]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΟΡΓΑΝΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Προοπτικές εργοδοτών: Αποτελεσματική επικοινωνία για εργαζόμενους με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

Q1Σας προσκαλούμε να συμμετάσχετε στο έργο «New horizons for the BLUE world» στο πλαίσιο της Συμφωνίας n° 2020-1-FR01-KA204-079996 που έχει σχεδιαστεί για να διερευνήσει τις στάσεις των εργοδοτών απέναντι στους εργαζόμενους με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ), τις στάσεις των εργοδοτών απέναντι στην γνωστοποίηση της διάγνωσης ΔΑΦ και τη στάση των εργοδοτών ως προς τη στέγαση στο χώρο εργασίας για

εργαζόμενους με ΔΑΦ.

Δεν υπάρχουν γνωστοί κίνδυνοι που σχετίζονται σε αυτή τη μελέτη. Η συμμετοχή είναι εντελώς εθελοντική και δεν θα υπάρξει καμία ποινή ή απώλεια παροχών εάν επιλέξετε να μην συμμετάσχετε σε αυτήν την ερευνητική μελέτη ή να αποσυρθείτε. Αυτή η έρευνα αποτελείται από 38 θέματα, συμπεριλαμβανομένων των ερωτήσεων



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ναι/όχι και ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών, και δεν θα χρειαστεί περισσότερο από 10 λεπτά για να ολοκληρωθεί.

Αυτή η έρευνα είναι ανώνυμη, παρακαλείστε να μην εισάγετε το όνομά σας ή άλλα στοιχεία ταυτοποίησης πουθενά στην έρευνα. Εάν επιλέξετε να μην συμμετάσχετε, μπορείτε να αποχωρήσετε από τον ιστότοπο της έρευνας. Μόλις ξεκινήσετε την έρευνα, μπορείτε να τερματίσετε τη συμμετοχή σας ανά πάσα στιγμή κλείνοντας απλώς το πρόγραμμα περιήγησής σας. Η διεύθυνση IP σας δεν θα συλλεχθεί. Μόλις ολοκληρώσετε την έρευνα, μπορείτε να διαγράψετε το ιστορικό περιήγησής σας για πρόσθετη ασφάλεια. Η συμπλήρωση της διαδικτυακής έρευνας υποδηλώνει τη συγκατάθεσή σας για τη χρήση των 117 απαντήσεων που παρέχετε. Τα αποτελέσματα θα αναφέρονται μόνο σε συγκεντρωτική μορφή. Συμπληρώνοντας αυτήν την έρευνα, επιβεβαιώνετε επίσης ότι είστε 18 ετών και άνω. Εκτυπώστε αυτή τη σελίδα για τα αρχεία σας.

E2 Συμφωνώ να συνεχίσω.

- ☐ ναι
- ☐ όχι

E3 Έχετε ακούσει ποτέ για τον αυτισμό, τη διαταραχή του αυτιστικού φάσματος ή το σύνδρομο Asperger;

☐ Ναι ☐ Όχι

E4 Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν.

- ☐ Εγώ (ή η επιχείρηση στην οποία εργάζομαι) είμαι μέλος του Περιφερειακού Εμπορικού Επιμελητηρίου.
- ☐ Συμμετέχω/έχω επιρροή στη διαδικασία πρόσληψης υπαλλήλων στο χώρο εργασίας μου.

☐ Δεν εμπλέκομαι/έχω επιρροή στη διαδικασία πρόσληψης υπαλλήλων στο χώρο εργασίας μου.

E5 Έχετε απασχολήσει ή συνεργαστεί ποτέ με κάποιον με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (προηγούμενη ή τρέχουσα εργασία);

ο Ναι ο Όχι ο Δεν ξέρω

E6 Παρακαλούμε διαβάστε τις παρακάτω δηλώσεις και απαντήστε εάν πιστεύετε ότι η δήλωση είναι ακριβής, όχι ακριβής ή εάν δεν είστε βέβαιοι με βάση αποκλειστικά τις γνώσεις σας για τη Διαταραχή του Αυτιστικού Φάσματος.

Q7 Η διαταραχή του αυτιστικού φάσματος είναι μια ψυχική ασθένεια.

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Δεν είμαι σίγουρος.

Q8 Η διαταραχή του αυτιστικού φάσματος είναι μια αναπτυξιακή αναπηρία.

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Είμαι αβέβαιος.

E9 Γενικά, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος έχουν περιορισμένη οπτική επαφή.

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Είμαι αβέβαιος.

E10 Γενικά, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος είναι ευαίσθητα στο φως/ήχο.

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Είμαι αβέβαιος.

E11 Γενικά, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος ερμηνεύουν τη γλώσσα κυριολεκτικά.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Είμαι αβέβαιος.

E12 Γενικά, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος εστιάζουν στη «μεγάλη εικόνα» και όχι στις λεπτομέρειες.

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Είμαι αβέβαιος.

E13 Γενικά, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος έχουν ακανόνιστο τρόπο επικοινωνίας.

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Είμαι αβέβαιος.

E14 Γενικά, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος χρειάζονται βοηθούς/υπηρεσιακό προσωπικό στο χώρο εργασίας.

ο Αυτή η δήλωση είναι ακριβής.

ο Αυτή η δήλωση δεν είναι ακριβής. ο Είμαι αβέβαιος.

E15 Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις;

E16 Κατανοώ καλά τη Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος.

ο Ναι, καλύτερα από τα περισσότερα. ο Όχι, όχι και τόσο καλό.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

E17 Πιστεύω ότι άλλοι διευθυντές επιχειρήσεων (εκτός της δικής μου επιχείρησης) έχουν καλή κατανόηση της Διαταραχής του Αυτιστικού Φάσματος.

ο Ναι, αυτό είναι ως επί το πλείστον ακριβές.

ο Όχι, ως επί το πλείστον δεν είναι ακριβές.

E18 Θα επηρέαζε την απόφασή σας να προσλάβετε έναν πιθανό υπάλληλο εάν αυτός/αυτή έλεγε ότι έχει Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος;

ο Ναι, αυτό είναι ως επί το πλείστον ακριβές.

ο Όχι, ως επί το πλείστον δεν είναι ακριβές.

E19 Θα επηρέαζε τις αποφάσεις άλλων διευθυντών επιχειρήσεων (εκτός της δικής μου επιχείρησης) να προσλάβουν έναν πιθανό υπάλληλο εάν έλεγε ότι έχει Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος;

ο Ναι, αυτό είναι ως επί το πλείστον ακριβές.

ο Όχι, ως επί το πλείστον δεν είναι ακριβές.

E20 Θα επηρέαζε την απόφασή σας να προσλάβετε έναν πιθανό υπάλληλο εάν έλεγε ότι θα χρειαζόταν κάποιους συμβιβασμούς στο χώρο εργασίας σας;

ο Ναι, αυτό είναι ως επί το πλείστον ακριβές.

ο Όχι, ως επί το πλείστον δεν είναι ακριβές.

E21 Θα επηρέαζε τις αποφάσεις άλλων διευθυντών επιχειρήσεων (εκτός της δικής μου επιχείρησης) να



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

προσλάβουν έναν πιθανό υπάλληλο εάν έλεγε ότι θα χρειαζόταν συμβιβασμούς στους χώρους εργασίας τους;

ο Ναι, αυτό είναι ως επί το πλείστον ακριβές.

ο Όχι, ως επί το πλείστον δεν είναι ακριβές.

E22 Επιλέξτε όλες τις επιλογές για το πώς θα προτιμούσατε ένας πιθανός υπάλληλος να σας πει ότι έχει διάγνωση Διαταραχής Αυτιστικού Φάσματος.

☐ Πρόσωπο με πρόσωπο μαζί μου

☐ Τηλεφώνημα μαζί μου

☐ Γραπτή επιστολή προς εμένα

☐ Το email που έχει σταλθεί προς εμένα

☐ Μέσω του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού

☐ Προτιμώ να μην αποκαλύψει

E23 Επιλέξτε όλες τις επιλογές για το πότε θα προτιμούσατε ένας πιθανός υπάλληλος να σας πει ότι έχει διάγνωση Διαταραχής Αυτιστικού Φάσματος.

☐ Στην αίτηση

☐ Σε βιογραφικό ή συνοδευτική επιστολή

☐ Κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης

☐ Κατά την πρώτη εβδομάδα απασχόλησης



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

☐ Κατά τον πρώτο μήνα απασχόλησης

☐ Κατά τον πρώτο χρόνο απασχόλησης

☐ Προτιμώ να μην αποκαλύψει

E24 Υποδείξτε πόσο πιθανό πιστεύετε ότι άλλοι διευθυντές επιχειρήσεων (εκτός της επιχείρησής σας) θα μπορούσαν να παρέχουν τις ακόλουθες διευκολύνσεις σε υπαλλήλους που έχουν αναφέρει διάγνωση Διαταραχής Αυτιστικού Φάσματος.

E25 Να επιτρέπουν στον εργαζόμενο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος να εργάζεται από το σπίτι.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E26 Αλλαγή στον φωτισμό στο γραφείο για να προσαρμοστεί η ευαισθησία στο φως για τον εργαζόμενο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E27 Παροχή ακουστικών ακύρωσης θορύβου για την ευαισθησία στον ήχο για τον εργαζόμενο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

E28 Να επιτρέπουν στον υπάλληλο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος να παρέχει στους πελάτες γραπτές απαντήσεις μέσω email/instant messenger αντί για προφορικές απαντήσεις μέσω τηλεφώνου.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E29 Να επιτρέπουν στον υπάλληλο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος να παρέχει γραπτές αναφορές σχετικά με την πρόοδο ή τα έργα αντί για αυτοπροσώπως.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

Q30 Να παρέχουν τεχνολογία μετατροπής κειμένου σε ομιλία ή ομιλίας σε κείμενο για ανάγνωση ή προετοιμασία εγγράφων εργασίας.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E31 Να παρέχουν έναν σύμβουλο εργαζομένων για να βοηθήσει τον εργαζόμενο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος να προσαρμοστεί σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E32 Να παρέχουν εκπαίδευση για τη Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος στους εργαζόμενους.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E33 Να κάνουν προαιρετική τη συμμετοχή των εργαζομένων σε κοινωνικές εκδηλώσεις για εργασία.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E34 Να τροποποιήσουν το πρόγραμμα εργασίας για τον εργαζόμενο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E35 Να παρέχουν επιπλέον χρόνο στον εργαζόμενο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος για να ολοκληρώσει νέες ή μεγάλες εργασίες.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

E36 Να δώσουν στον εργαζόμενο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος μια λίστα ελέγχου ή γραπτές οδηγίες για εργασίες.

ο Ναι, είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.

ο Όχι, δεν είναι πιθανό να παρέχουν αυτό το κατάλυμα.



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

E37 Επιλέξτε το πεδίο που περιγράφει περισσότερο το τρέχον επάγγελμά σας.

- ο Διοίκηση
- ο Επιχειρηματικές/Χρηματοοικονομικές επιχειρήσεις
- ο Η/Υ/Μαθηματικά
- ο Αρχιτεκτονική/Μηχανική
- ο Ζωή/Φυσικές/Κοινωνικές Επιστήμες
- ο Κοινοτικές/Κοινωνικές Υπηρεσίες
- ο Νομική
- ο Εκπαιδευτική Διδασκαλία/Βιβλιοθήκη
- ο Τέχνες/Σχεδιασμός/Ψυχαγωγία/Αθλητισμός/Μέσα ενημέρωσης
- ο Επαγγελματίες υγείας
- ο Υποστήριξη Υγείας
- ο Υπηρεσία Προστασίας
- ο Προετοιμασία/Σερβίρισμα Φαγητού
- ο Καθαρισμός/Συντήρηση κτιρίων/εδαφών
- ο Προσωπική φροντίδα/εξυπηρέτηση
- ο Πωλήσεις



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- ο Υποστήριξη Γραφείου/Διοίκησης
- ο Γεωργία/Αλιεία/Δασοκομία
- ο Κατασκευή/Εξόρυξη
- ο Εγκατάσταση/Συντήρηση/Επισκευή
- ο Παραγωγή
- ο Μεταφορές/Μετακίνηση υλικών
- ο Στρατιωτικά Ειδικά

E38 Παρακαλούμε αναφέρετε το μέγεθος της εταιρείας σας.

- ο 0-25
- ο 26-50
- ο 51-75
- ο 76-100
- ο 101-150
- ο Πάνω από αυτόν τον αριθμό

Cercle Augustin d'Hippone (E10159047, FR)

Επικοινωνία εργοδότη με οικογένειες ή νόμιμους εκπροσώπους ενηλίκων με αυτισμό

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι οι οικογένειες όχι μόνο διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε όλες τις πτυχές της ζωής των ατόμων με αυτισμό, αλλά συχνά θεωρούνται οι ειδικοί στον αυτισμό. Ωστόσο, δίνουν της έντονη και συνεχούς εμπλοκή τους στην ανάπτυξη και την ευημερία των παιδιών τους με αυτό το σύνδρομο. Παρόλα αυτά, όταν πρόκειται να προετοιμάσουν τα παιδιά τους που έχουν γίνει ενήλικες για τον κόσμο της εργασίας, είναι σημαντικό να εργαστούν για να τα ενδυναμώσουν και να τα ρωτήσουν πότε θα έρθει η ώρα για τη δική τους γνώμη τους πριν από οποιαδήποτε υποστήριξη από τους εργοδότες τους.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτό-υποστήριξης είναι επομένως απαραίτητη και πρέπει να προετοιμαστεί από πριν για τα άτομα με αυτισμό που εισέρχονται με επιτυχία στην ενήλικη ζωή και στον κόσμο της απασχόλησης. Οι οικογένειές τους, βοηθούμενες από τις διάφορες δομές που εργάζονται στον τομέα, πρέπει να τους προετοιμάσουν για τον κόσμο της εργασίας και να τους βοηθήσουν να αναπτύξουν soft skills (κοινωνικές δεξιότητες) ήδη στο σπίτι και στο σχολείο. Αυτές οι δεξιότητες πρέπει να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα:

- υιοθετήσουν την ενεργητική ακρόαση,
- μιλούν την κατάλληλη στιγμή,
- διατηρούν καλούς τρόπους στο μεσημεριανό γεύμα ή/και στα διαλείμματα,
- να εξασκηθούν στην επίλυση προβλημάτων,
- να έχουν εμπειρία στον προγραμματισμό,
- ξέρουν πώς να διαχειρίζονται το χρόνο,
- γνωρίζουν πώς να εργάζονται σε μια ομάδα,



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- επικοινωνούν με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο κ.λπ.

Έτσι, ακόμη και πριν την ενηλικίωση και την ανάγκη ενσωμάτωσης στον κόσμο της εργασίας, οι γονείς είναι ενεργοί και συμμετέχουν στην υποστήριξη και την ανάπτυξη του σχεδίου ζωής του αυτιστικού παιδιού τους.

Οι γονείς ή ο νόμιμος εκπρόσωπος του αυτιστικού ατόμου, κατά περίπτωση, συνεργάζονται στην κατασκευή του επαγγελματικού έργου του παιδιού τους στο πλαίσιο της εκπαίδευσής του στο σχολείο και σε αυτό του προγράμματος αξιολόγησης και υποστήριξης. Το παιδί, ο έφηβος ή ο ενήλικας συνδέεται επίσης με τις αποφάσεις που τον αφορούν, ανάλογα με το επίπεδο κατανόησής του. Εναλλακτικά ή επαυξητικά μέσα επικοινωνίας πρέπει να τίθενται σε εφαρμογή εάν το άτομο έχει γλωσσικές δυσκολίες.

Ο ρόλος του εργοδότη ή του προϊστάμενου του αυτιστικού υπαλλήλου

Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος που καλωσορίζει ένα αυτιστικό άτομο στο τμήμα του πρέπει επίσης να ζητήσει τη γνώμη του ατόμου πριν εμπλέξει την οικογένειά του στη διαδικασία υποστήριξης της εργασίας.

Κατά την υποστήριξη ατόμων με αυτιστικό σύνδρομο, πρέπει να τονιστεί η ιδιαίτερη σημασία των ακόλουθων ενεργειών:

- ευαισθητοποίηση για τον αυτισμό σε όλη την ομάδα,
- να γνωρίζουν τη ιδιόρρυθμη λειτουργικότητα του ατόμου: τους πόρους, τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του,
- διορίσει έναν δάσκαλο/σύμβουλο που προσδιορίζεται σαφώς από το άτομο,



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- να λάβει υπόψη τις προσδοκίες του ατόμου,
- εξατομίκευση της υποστήριξης,
- εξασφάλιση συντονισμού με την οικογένεια και τους εξωτερικούς συνεργάτες κ.λπ.

Είναι λοιπόν απαραίτητο όταν είναι δυνατόν να εμπλέκονται οι γονείς για την καλύτερη κατανόηση του αυτιστικού υπαλλήλου και των αναγκών του και να εκτιμάται η φωνή των γονέων που είναι οι πρώτοι ειδικοί. Η ισχυρή συνεργασία με τις οικογένειες θα μπορούσε να είναι πολύ ευεργετική για την επιτυχία στην εργασία των ατόμων με αυτισμό.

Ο ρόλος της οικογένειας στην επαγγελματική ζωή του αυτιστικού ενήλικα

Μόλις έρθει η ώρα για να εργαστεί, καθώς είναι απαραίτητο για τον εργοδότη να προσφέρει στον εργαζόμενο με αυτισμό ένα επαγγελματικό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες του, η οικογένειά του έχει επίσης σημαντικό ρόλο να παίξει γνωρίζοντας ότι ο τομέας της προσωπικής ζωής μπορεί να είναι ένας παράγοντας που διευκολύνει ή παρεμποδίζει την επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Μεταξύ των εγκαταστάσεων που μπορούν να επιφέρουν θετικά αποτελέσματα, μπορούμε να σημειώσουμε:

- κατάλληλη, τοπική στέγαση,
- Στις περισσότερες θέσεις εργασίας απαιτείται σωστή υγιεινή και προσωπική εμφάνιση. Η διατήρηση μιας καθαρής, επαγγελματικής συμπεριφοράς και το κατάλληλο ντύσιμο μπορεί να κάνουν τη διαφορά μεταξύ επιτυχίας και αποτυχίας στη συνέντευξη και στην εργασία.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- αξιόπιστη και χαμηλής κόπωσης μεταφορικό μέσο, ο προγραμματισμός της μεταφοράς από και προς το χώρο του κτιρίου μπορεί να είναι το κλειδί για μια επιτυχημένη πρακτική άσκηση ή εργασία,
- εκπλήρωση δραστηριοτήτων εκτός της δουλειάς του,
- η συναισθηματική σταθερότητα με τακτικές επιστροφές στην οικογένεια θα έχει θετική επίδραση στην ευημερία στην εργασία,
- Η ασφάλεια είναι επίσης σημαντική, συμπεριλαμβανομένης της ανεξαρτησίας του αυτιστικού ατόμου, η εκπαίδευση σε τεχνικές ασφάλειας είναι απαραίτητη, κ.λπ.

Για τους γονείς, η συνεργασία με τον αυτιστικό γιο ή την κόρη τους είναι πολύ ωφέλιμη. Ο ρόλος των γονέων μπορεί να είναι να τους βοηθήσουν να εκφράσουν τα δυνατά τους σημεία και τις προκλήσεις τους, να τους διδάξουν πώς να υπερασπίζονται τον εαυτό τους και να τους συμβουλεύσουν για τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Η υποστήριξη των γονέων είναι ανεκτίμητη τόσο πρακτικά όσο και συναισθηματικά. Ακόμα κι αν δεν χρειάζεται να πάτε στο χώρο εργασίας για να παρέμβετε εκ μέρους του, οι γονείς είναι βασικός παράγοντας στην απασχόληση του γιου ή της κόρης τους.

Είναι πολύ χρήσιμο να συνεργάζονται με τον γιο ή την κόρη τους για να τους βοηθήσουν να εκφράσουν τις δυνάμεις, τα ταλέντα και τις προκλήσεις τους στον εργοδότη τους και στην ομάδα με την οποία συνεργάζονται. Ο συνεχής διάλογος μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι όλοι εργάζονται προς τον ίδιο στόχο απασχόλησης.

Είναι επίσης σημαντικό για τους γονείς να διδάξουν το ενήλικο παιδί τους με αυτισμό να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις γενικά και στην εργασία ειδικότερα. Υπάρχουν παιχνίδια ρόλων και μοντέλα για να βοηθήσουν τους γονείς να επιτύχουν αυτόν τον στόχο.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Μπορεί επίσης να είναι σημαντικό να τους ενθαρρύνουμε να ζητήσουν αξιολόγηση σταδιοδρομίας από τον εργοδότη τους ή οποιονδήποτε άλλο ενδιαφερόμενο κατά τη διάρκεια πρακτικής άσκησης ή άλλης επαγγελματικής μάθησης που ακολουθείται από το αυτιστικό παιδί τους.

Οι ιατροκοινωνικές υπηρεσίες μπορούν επίσης να παρέχουν συνέχεια των υπηρεσιών μεταξύ του τόπου εργασίας και του τόπου διαμονής. Εξασφαλίζουν τη μεταφορά σημαντικών πληροφοριών από το ένα μέρος στο άλλο και γενικεύουν τις προσαρμογές και τις ανάγκες προσαρμογής στους διαφορετικούς χώρους.

Συμπερασματικά, είναι δυνατή η συνεργασία μεταξύ της οικογένειας και του εργοδότη, του προϊσταμένου ή του αναφερόμενου, εάν ο αυτιστικός ενήλικας στην εργασία είναι ενημερωμένος, συμμετέχει και συμφωνεί με

αυτή τη συνεργασία. Όλα εξαρτώνται από τον βαθμό ανεξαρτησίας του αυτιστικού ατόμου, πρέπει να του παρέχονται βοήθεια και διευθετήσεις προκειμένου να εκπληρώσει με επιτυχία τα καθήκοντά του και να διατηρήσει την επαγγελματική του δραστηριότητα.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Fabienne Vansteelant, Groupement National centers ressources autisme, 2018. Emploi & Autisme. Ο σύνδεσμος επισκέφθηκε στις 24.06.2022.
- <https://gncra.fr/autisme/emploi/>
- FORMAVISION, Vivre et travailler autrement. L'insertion professionnelle des personnes avec TSA : L'expérience à l'usine de Novandie-Andros d'Auneau, Eure-et-Loir. Ο σύνδεσμος επισκέφθηκε στις 05/03/2022.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

- http://www.vivreetravaillerautrement.org/wp-content/uploads/2018/12/Guide_Novandie_Andros.pdf
- Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux (ANESM), 2018. TROUBLE DU SPECTER DE L'AUTISME: INTERVENTIONS ET PARCOURS DE ULTEDE. GUIDE D'APPROPRIATION DES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES. Επίσκεψη στις 24.06.2022.
- https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-09/autisme_adulte_guide_appropriation_fevrier_2018.pdf
- Haute autorité de santé (HAS) et Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux (ANESM), 2017. Trouble du specter de l'autisme : παρεμβάσεις και παραγγελίες adulte : Méthode Recommandations par consensus formalisé. Επίσκεψη στις 24.06.2022.
- https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/20180213_recommandations_vdef.pdf
 - savoir gérer le temps,

**INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI,
SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE
EUROPENE (E10163149, RO)**

**Δημιουργία ειδικού εργασιακού περιβάλλοντος για άτομα με
αυτισμό**



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Όλοι γνωρίζουμε ότι τα άτομα με αυτισμό αντιμετωπίζουν ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία, μεταξύ 76% και 90% είναι άνεργα στην Ευρώπη το 2014. Η πρόσληψη ενός ατόμου με αυτισμό μπορεί να είναι μια εξαιρετική εμπειρία που μπορεί να προσφέρει προστιθέμενη αξία τόσο στους συναδέλφους όσο και στον εργοδότη.

Εάν ένας εργοδότης ακολουθεί μια πολιτική στρατολόγησης, πρόσληψης, διατήρησης και προώθησης ατόμων που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού, τότε πρέπει να δημιουργήσει και να διατηρήσει ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς που εκτιμά το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού που υπάρχει στην αγορά εργασίας έχοντας επίγνωση των πλεονεκτημάτων αυτού του είδους προσέγγισης.

Η καταλληλότερη προσέγγιση, σύμφωνα με τις δυσκολίες του φάσματος, είναι: Η Ατομική Προσέγγιση.

Αν και τα άτομα με αυτισμό έχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά, για να έχουν επιτυχία στην εργασία, είναι απαραίτητο να προσεγγίσουν το άτομο ξεκινώντας από τη γνώση των ατομικών ιδιομορφιών, την επικοινωνία, τη μάθηση, την ομαδική λειτουργία, σε ένα συγκεκριμένο χώρο, την αισθητηριακή, τη διαχείριση του άγχους κ.λπ. .

Επομένως, συνιστάται στο άτομο με αυτισμό να γνωρίζει τις ακόλουθες πτυχές:

Μαθησιακό στυλ: ακουστικό ή οπτικό (μερικοί άνθρωποι μαθαίνουν καλύτερα εάν οι πληροφορίες παρουσιάζονται οπτικά, λιγότερο ακουστικά).

Επικοινωνιακό στυλ: αν καταφέρνει να ακολουθήσει τον συνομιλητή που προσφέρει τεράστιες πληροφορίες ή αν του μιλάει πολύ γρήγορα, εάν χρειάζεται να επικοινωνήσει και μέσω άλλων εναλλακτικών μέσων επικοινωνίας: αλληλογραφίας, εικονιδίων, εφαρμογών που διευκολύνουν την επικοινωνία.

Αισθητηριακές ευαισθησίες: Εάν υπάρχουν ερεθίσματα που τον ενοχλούν στη δουλειά, π.χ. πολύς θόρυβος,



Erasmus+

Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

πολλή κίνηση στον χώρο εργασίας της, πολύ φως, φως που αναβοσβήνει

Παράγοντες άγχους και πώς αντιδρά σε στρεσογόνες καταστάσεις: τι μπορεί να τον ενοχλήσει στη δουλειά, ώστε να μειώσει την απόδοσή του, τελειομανία ή έλλειψη ενσυναίσθησης των συναδέλφων, απροθυμία να σχετιστεί με συναδέλφους, απροσδόκητες αλλαγές, ασαφή μηνύματα, αρνητικά σχόλια.

Πριν ξεκινήσει ουσιαστικά την εργασία, καλό είναι ο εργοδότης να παρέχει στο άτομο με αυτισμό πληροφορίες για τη δουλειά και τις προσδοκίες που έχει από αυτήν (ωράριο, διαλείμματα, ενδυματολογικός κώδικας, κοινωνικές προσδοκίες, αργίες κ.λπ.). Καλό είναι επίσης να τον παρουσιάσει στους συναδέλφους της και να του παρουσιάσει την εταιρεία/οργανισμό, καθώς αυτό θα μειώσει το άγχος και το στρες του και θα τον κάνει να κατανοήσει καλύτερα τον οργανισμό στον οποίο θα εργαστεί. Πολύ σημαντική θα ήταν μια περίοδος προσαρμογής, μια πρακτική εκπαίδευση για τη θέση που θα αναλάβει.

Σαφή έργα και καθήκοντα, σαφείς οδηγίες, κατά προτίμηση γραπτές. Οι απαιτήσεις πρέπει να είναι ξεκάθαρες. Να ξέρει ακριβώς τι πρέπει να κάνει τόσο γενικά όσο και με κάθε εργασία. Οι οδηγίες για την εκτέλεση κάθε εργασίας πρέπει να αναφέρουν ξεκάθαρα πού αρχίζει και πού τελειώνει. Π.χ., δεν θα του πουν: "καθαρίστε την αίθουσα συνεδριάσεων!" αλλά θα ειπωθεί: "σκουπίστε τα τραπέζια, τα παράθυρα, δώστε με την ηλεκτρική σκούπα, αδειάστε τον κάδο απορριμμάτων!";

Το άτομο των πόρων. Ο εργοδότης μπορεί να ορίσει έναν συνάδελφο στον οποίο μπορεί να απευθύνεται το άτομο με αυτισμό κάθε φορά που αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα οποιουδήποτε είδους.

Προσαρμογή του χώρου εργασίας: Για να αυξηθεί η απόδοση στην εργασία του ατόμου με αυτισμό, πρέπει να υπάρχουν στοιχειώδεις προσαρμογές, ανάλογα με τις διαπιστωμένες ανάγκες. π.χ. τοποθέτηση του τραπεζιού εργασίας σε πιο ήσυχο μέρος, όχι σε μέρος με πολλή ανατάραξη ή κοντά σε πόρτες, φωτοτυπικά μηχανήματα,



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

θορυβώδη μηχανήματα, κουζίνα, περάσματα κ.λπ. Φορώντας ακουστικά μείωσης θορύβου εάν είναι ακουστικά ευαίσθητος, σκίαστρα για θόλωση του έντονου φωτός εάν είναι οπτικά ευαίσθητο.

Σαφής οργάνωση και οπτικοποίηση: Είναι καλό ο χώρος, ο χρόνος και οι δραστηριότητες που πρέπει να κάνει το άτομο με αυτισμό να είναι καλά δομημένοι και οπτικοποιημένοι. Συνιστώνται τα ακόλουθα:

Προγράμματα με τη σειρά των δραστηριοτήτων, καθημερινές, εβδομαδιαίες, μηνιαίες εργασίες.

Πίνακες, λίστες στους οποίους μπορεί να σημειώσει τι έχει πετύχει.

Απαριθμώντας τις δεξιότητες, τις ακολουθίες, τα βήματα που εμπλέκονται στην πραγματοποίηση μιας πιο περίπλοκης δραστηριότητας, εάν υπάρχουν.

Γραπτές και εμφανείς οδηγίες σε κοινή θέα.

Γραπτές διαδικασίες σε κοινή θέα ακόμα και για τους κανόνες συμπεριφοράς εντός του χώρου εργασίας, προσδοκίες στην εργασία, κατάλληλο τόνος φωνής, τόνος φωνής δεν επιτρέπεται να υψώνεται, δεν επιτρέπονται καβγάδες, απαγορεύεται το κάπνισμα, ο χαιρετισμός κ.λπ.

Η γλώσσα πρέπει να είναι σαφής, συνοδευόμενη, κατά προτίμηση, και από οπτικές εικόνες για να εξηγηθούν οι κανόνες και οι προσδοκίες.

Εναλλακτικές μορφές επικοινωνίας: ορισμένα άτομα με αυτισμό δεν μπορούν να επικοινωνήσουν προφορικά ή δυσκολεύονται να εκφράσουν τις ανάγκες τους προφορικά. Για αυτές τις περιπτώσεις προτείνονται εναλλακτικές μορφές επικοινωνίας όπως: εικονίδια, εφαρμογές στο τηλέφωνο ή το tablet σας, φωτογραφίες, άμεσων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομίου.

Μια σύσταση προς τους εργοδότες θα ήταν να παρέχουν στα άτομα με αυτισμό ένα ευέλικτο πρόγραμμα, π.χ. μερικά διαλείμματα κατά τις ώρες εργασίας, έναρξη των ωρών εργασίας αργότερα. Τα άτομα με αυτισμό είναι πολύ ευσυνειδήτα, εμπλέκονται εκατό τοις εκατό, δεν χρειάζονται χρόνο, δεν προσποιούνται ότι εργάζονται, επομένως η κατανάλωση ενέργειας είναι πολύ υψηλή. Επιπλέον, αυτοί οι άνθρωποι πρέπει να αντιμετωπίσουν τους θορύβους του περιβάλλοντος ή το ακατάλληλο φως λόγω αισθητηριακών ευαισθησιών, κάτι που και πάλι συνεπάγεται πολύ υψηλή κατανάλωση ενέργειας. Γι' αυτό καλό είναι κάποια στιγμή να του δίνεται ένα διάλειμμα για να αποσυρθεί σε ένα ήσυχο μέρος όπου μπορεί να ανακτήσει την ενέργειά του.

Δημιουργώντας ένα ήρεμο και σταθερό περιβάλλον, χωρίς ξαφνικές, απρόβλεπτες αλλαγές. Δεν συνιστάται:

Να αφήνετε να δοθεί με απόλυτη σαφήνεια επικοινωνιακή ανατροφοδότηση, καθώς ορισμένα άτομα με αυτισμό έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση λόγω των αρνητικών κοινωνικών εμπειριών στις οποίες έχουν υποβληθεί στο παρελθόν. Η χρήση της δυναμικής επικοινωνίας, η ενσυναίσθηση, η αποφυγή της κριτικής όταν κάνει λάθος και μάλλον η εξήγηση του λάθους που έγινε, η ενθάρρυνση, θα έχουν θετική επίδραση στην εξέλιξη ως υπαλλήλων των ατόμων με αυτισμό.

Συμπερασματικά, η δημιουργία ενός κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος για άτομα με αυτισμό περιλαμβάνει:

Ατομική προσέγγιση μέσω: γνώσης του μαθησιακού στυλ, του τρόπου επικοινωνίας, της αισθητηριακής ευαισθησίας και των παραγόντων άγχους.

Παρουσίαση του χώρου εργασίας, του οργανισμού και των συναδέλφων.

Παροχή εκπαίδευσης.

Το άτομο των πόρων

Προσαρμογή του χώρου εργασίας.

Σαφής οργάνωση και οπτικοποίηση.

Εναλλακτικές μορφές επικοινωνίας, εάν υπάρχουν.



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"
Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

Ευέλικτο πρόγραμμα

Ήρεμο, προβλέψιμο περιβάλλον εργασίας.

βιβλιογραφικές αναφορές

https://ro.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes

http://issuu.com/autismromania/docs/angajare_persoane_cu_autism-minighi

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2021-06-10-INT-4-176-0000_RO.html Αυτισμός και απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς - συζήτηση

Sandrine Gille, "Integration, Difficulties and Strategies to Adapt to the Workplace", στο Discovering Autism: From Neuroscience to Life in Society, Dunod, 2014.

Κεφάλαιο IV

Ταινία μικρού μήκους με δραστηριότητες επίδειξης για ενήλικες με σύνδρομο Άσπεργκερ

Το τέταρτο μέρος του οδηγού αποτελείται από ταινίες μικρού μήκους με δραστηριότητες επίδειξης που μπορούν να κάνουν οι ενήλικες με σύνδρομο Asperger - δημιουργούνται ταινίες από κάθε χώρα εταίρο. Αυτές οι ταινίες βοηθούν τους εργοδότες να κάνουν τη σύνδεση μεταξύ του θεωρητικού μέρους, της ανάγκης για κοινωνική ένταξη και του πρακτικού μέρους. Έχουν την ευκαιρία να αλλάξουν το όραμά τους σχετικά με την



Erasmus+project "Νέοι ορίζοντες για τον ΜΠΛΕ κόσμο"

Αριθμός έργου: 2020-1-FR01-KA204-079996

ενσωμάτωση αυτής της κοινωνικής κατηγορίας στην εργασία τους και να λάβουν πληροφορίες για τις πρακτικές δραστηριότητες που μπορούν να προσαρμόσουν στην εταιρεία τους ανάλογα με το προφίλ που έχουν και που αντιστοιχεί στις δυνατότητες των ενηλίκων με αυτισμό.

STANDO LTD (Κύπρος)

«Δυσκολίες και προβλήματα που αντιμετωπίζουν άτομα με αυτισμό στην εργασία»

<https://youtu.be/Tepi1ffnmcg>

<https://youtu.be/IS0lqwGWVNw>

NAMOI (Ρωσική Ομοσπονδία)

«ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ»

<https://www.youtube.com/watch?v=r75knDgXRM8>

<https://www.youtube.com/watch?v=buFpMDeR9JA>

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Ρουμανία)

«Δημιουργία ειδικού εργασιακού περιβάλλοντος για άτομα με αυτισμό»

<https://youtu.be/4ptjM082Ssl>

CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (Γαλλία)

«Επικοινωνία εργοδότη με οικογένειες ή νόμιμους εκπροσώπους ενηλίκων με αυτισμό»

<https://youtu.be/O81smruT5XQ>

SC PSIHOFORWORLD (Ρουμανία)

«Κατάλληλες δουλειές για άτομα με αυτισμό»

https://youtu.be/LZu_OVPs88s

<https://youtu.be/6FtA1qzJohA>

**ΔΙΕΘΝΕΣ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ASSOCIAZIONE CULTURALE (Ιταλία)**

«Πολυτομεακή ανάληψη ευθύνης σε άτομα με αυτιστικό φάσμα»



«Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου που αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων και η Εθνική Υπηρεσία και η Επιτροπή δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν ».