



OPPORTUNITIES 4 **AUTISM**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"Ένα φάσμα ευκαιριών: εκπαίδευση των επαγγελματιών του χώρου για τον τρόπο πρόσληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτόν στον χώρο εργασίας"

ΦΥΛΛΆΔΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΉΣ ΟΔΗΓΉΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΌΤΕΣ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 3

2. ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ 4

3. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ 4 ΕΡΓΟ ΑΥΤΙΣΜΟΥ 4

5. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΕ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ 5

6. ΜΟΝΑΔΕΣ 6

6.1 ΜΟΝΑΔΑ 1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΑΥΤΙΣΜΟΥ 6

6.2 ΜΟΝΑΔΑ 2. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ 11

6.3 ΜΟΝΑΔΑ 3. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ASD. ΤΑ ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΔ ΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 17

6.4 ΜΟΝΑΔΑ 4. ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ 25

6.5 ΜΟΝΑΔΑ 5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΦΙΛΙΚΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΑΥΤΙΣΤΙΚΟΥΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ 34

6.5 ΜΟΝΑΔΑ 6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ASD. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 39

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτός ο οδηγός αποτελεί μέρος του έργου ευκαιρίες 4 autism για την κατάρτιση και την προώθηση της απασχόλησης και την προσαρμοστική θέση εργασίας για την υποστήριξη των ατόμων με αυτισμό που χρηματοδοτείται από ευρωπαϊκά κονδύλια από τα προγράμματα erasmus plus . Το πρόγραμμα Ένα φάσμα ευκαιριών: κατάρτιση επαγγελματιών του τομέα σχετικά με τον τρόπο πρόσληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό στο χώρο εργασίας είναι ένα διετές έργο που συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της χώρας στο πλαίσιο του KA2 KA202 - Strategic Partnerships for VE.

Οι εμπλεκόμενοι εταίροι προέρχονται από μη κυβερνητικές οργανώσεις που προωθούν την εργασιακή ένταξη των ατόμων που κινδυνεύουν με αποκλεισμό, με αναπηρία στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής, κλινικής και επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένης στις ανάγκες των αποδεκτών.

Ο κύριος στόχος της εργασίας είναι η προώθηση της κατάρτισης των επιχειρήσεων και η προσαρμογή των θέσεων εργασίας στο πλαίσιο ειδικών εκπαιδεύσεων που προκαλούν έννοιες σχετικά με το τι είναι ο αυτισμός, πώς λειτουργεί ένα άτομο με αυτισμό και πώς πρέπει να επικοινωνούμε και να ενισχύουμε τις δεξιότητές μας τους για την απασχόληση.

Η απασχόληση πρέπει να θεωρηθεί ως μια ανάλογη ευκαιρία μεταξύ των κοινωνικών συνιστώμενων όπως: (εργαζόμενοι, εργοδότες, πελάτες των υπηρεσιών, κοινοτικές υπηρεσίες, επαγγελματίες...) αυτά τα μοντέλα πρέπει να δοθούν με την τροποποίηση των στάσεων και τη δημιουργία νέων προσωπικών αλληλεπιδράσεων για τα άτομα με αυτισμό είναι μια πρόκληση, δεδομένου ότι δημιουργούμε ένα σχέδιο ζωής και ποιότητας.

Πρόκειται για τις επιχειρήσεις να είναι σε θέση να εκπαιδεύσουν και να εφαρμόσουν ένα μοντέλο υποστηρικτικής απασχόλησης, έχει ένα πλεονέκτημα για μια ποιότητα απασχόλησης προσαρμοσμένη στο άτομο με Αυτισμό.

Η επιτυχία αυτού του περιεχομένου που δημιουργήθηκε από διάφορους φορείς θα δώσει την ευκαιρία να συναντηθούν τα άτομα με αυτισμό στην κανονική αγορά εργασίας. Η εκπόνηση αυτού του οδηγού και οι εμπειρίες που αναπτύσσονται με τις διάφορες εταιρείες αποτελούν ένδειξη της δέσμευσης που μας δίνουν τις ανάγκες της συλλογικότητας και για μια πλήρη ένταξη στη ζωή.



Σκοπός του παρόντος οδηγού είναι να παρέχει χρήσιμα πληροφορίες και ιδέες για την εκπαίδευση των εταιρειών και να εξοπλίζονται για να απασχολούν άτομα με αυτισμό και να προσαρμόσουν τις

2. ΟΜΑΔΕΣ ΣΤΟΧΟΥ

Απευθύνεται σε ηγέτες, διευθυντές γραμμής, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού/διευθυντές προσλήψεων, μικρομεσαίες και μεγαλύτερες επιχειρήσεις, εκπαιδευτές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, επαγγελματίες που ασχολούνται με τη διαφορετικότητα και την ένταξη, οργανώσεις ατόμων με ΔΦΑ/ΔΑΦ, άτομα με ΔΑΦ, τις οικογένειές τους, και τους φροντιστές τους, κυβερνητικούς αξιωματούχους και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής.

3. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ 4 ΑΥΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Ένα φάσμα ευκαιριών: κατάρτιση επαγγελματιών του χώρου για τον τρόπο πρόσληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό στον εργασιακό χώρο "OPPORTUNITIES 4 AUTISM" με σκοπό την προώθηση της απασχόλησης και της κατάρτισης των εργαζομένων και των προϊόντων για την κάλυψη των εργασιακών αναγκών των ατόμων με αυτισμό εργασιακό τους περιβάλλον. Αυτό το 24μηνο έργο που θα ξεκινήσει το Σεπτέμβριο του 2020 και θα διαρκέσει έως το Σεπτέμβριο του 2022, χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Επιτροπής.

3. ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

Οι εταίροι του προγράμματος Opportunities 4 Autism προέρχονται από πέντε κράτη μέλη της ΕΕ - φορείς που ειδικεύονται στην κατάρτιση και την εκπαίδευση, τους φορείς που ειδικεύονται στην ψυχική υγεία και το φάσμα του αυτισμού.

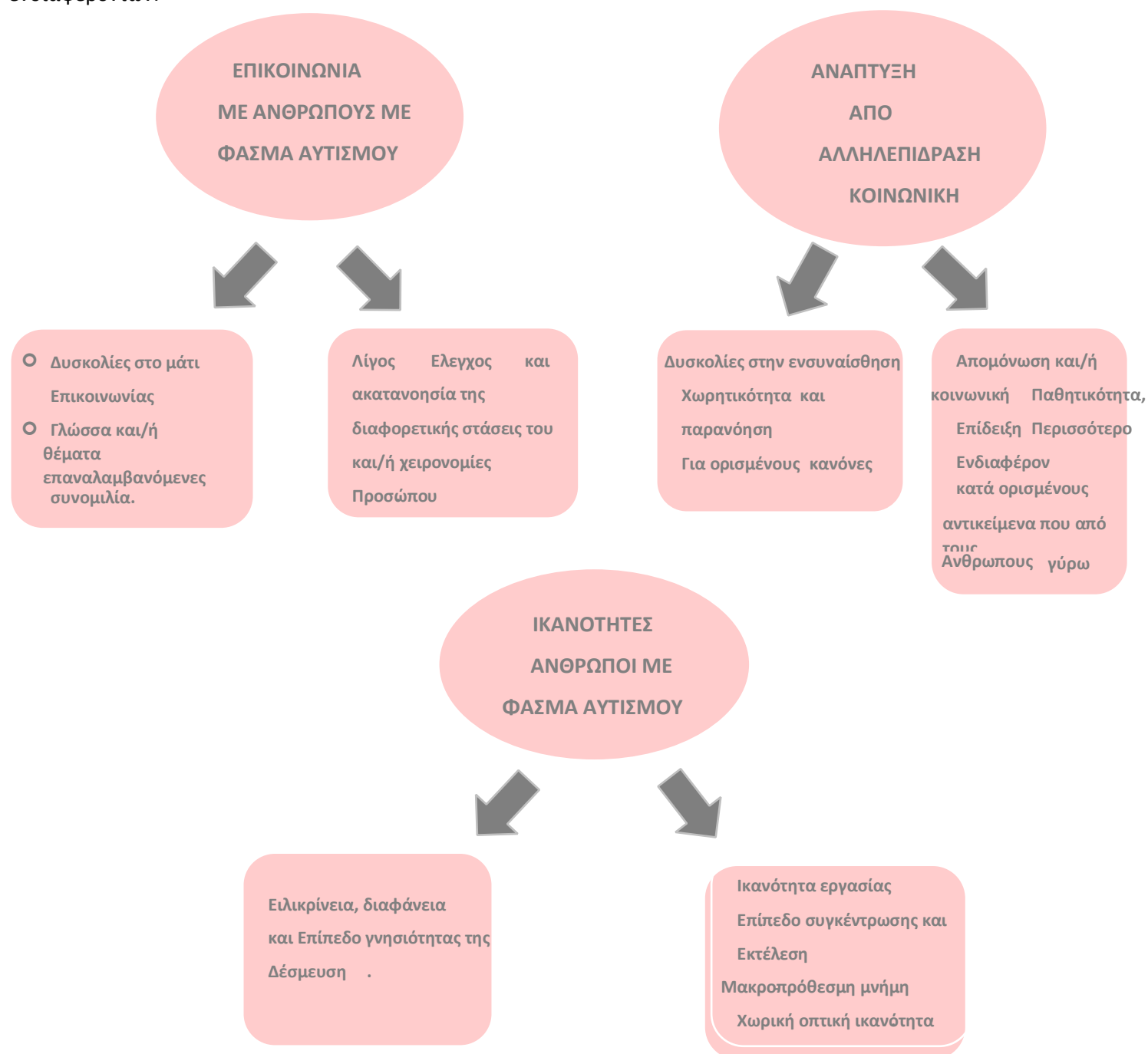
Συνεργαζόμενες οντότητες:

- **CESIE (ΙΤΑΛΙΑ)**
- **FUNDACION INTRAS (ΙΣΠΑΝΙΑ)**
- **FONDACIJA HILJADU ZELJA (ΣΕΡΒΙΑ)**
- **STANDO LTD (ΚΥΠΡΟΣ)**

- ASOCIACION MI HIJO Y YO, PSICOLOGAS EN EL HOGAR PARA LAS FAMILIAS CONTGD (ΙΣΠΑΝΙΑ)

4. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΕ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ

Τα άτομα με αυτισμό παρουσιάζουν, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, δυσκολίες στην επικοινωνία, την κοινωνική αλληλεπίδραση, τη φαντασία και το πεδίο των ενδιαφερόντων. Κοινωνική αλληλεπίδραση, τη φαντασία και το πεδίο των ενδιαφερόντων.



5. ΕΝΟΤΗΤΑ

Στη συνέχεια, θα παρουσιαστούν οι ενότητες του οδηγού μέσω ερωτήσεων και απαντήσεων που θα είναι πολύ χρήσιμες για όσους εκπαιδεύονται στον τομέα του αυτισμού και της απασχόλησης.

6.1 ΕΝΟΤΗΤΑ 1. Η ΝΟΗΜΑ ΤΟΥ ΑΥΤΙΣΜΟΥ.

1. Ένας νεαρός άνδρας με αυτισμό που εκπαιδεύομαι για τη δουλειά δεν με κοιτάζει ποτέ στα μάτια. Νιώθει άβολα κοιτώντας με και πρέπει να επιμείνω σε αυτό;

Τα άτομα με αυτισμό έχουν συχνά κακή οπτική επαφή. Ένας από τους πιο συνηθισμένους λόγους είναι η ανεπαρκής αναγνώριση των πληροφοριών στο πρόσωπο του συνομιλητή. Συμβαίνει μερικές φορές τα άτομα με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας να προσπαθούν συνειδητά να έχουν οπτική επαφή όσο το δυνατόν περισσότερο, οπότε η συμπεριφορά τους είναι όσο το δυνατόν πιο παρόμοια με τη συμπεριφορά των τυπικών συνομηλίκων. Επίσης, πολλά προγράμματα προετοιμάζουν τα άτομα με αυτισμό για μια συνέντευξη εργασίας. Είναι εκπαιδευμένοι να κάνουν οπτική επαφή. Ωστόσο, συνήθως αισθάνονται άβολα εξαιτίας αυτού και συχνά καταβάλλουν μεγάλη διανοητική προσπάθεια για να προσαρμοστούν στο περιβάλλον.

2. Ένας εργαζόμενος με αυτισμό συχνά χτυπάει με το χέρι και χτυπά ορισμένα αντικείμενα. Έχει νόημα αυτή η συμπεριφορά και πρέπει να του επιστήσουμε την προσοχή να μην το κάνει;

Το πηδήματα, τα χτυπήματα, το λίκνισμα από τη μια πλευρά στην άλλη, το άγγιγμα αντικειμένων ή μερών του σώματος είναι σχετικά κοινά κινητικά στερεότυπα σε άτομα με αυτισμό. Αν και κοιτάζοντας από έξω προς τα μέσα, αντιπροσωπεύουν δραστηριότητες χωρίς νόημα, αυτοί οι κινητικοί τρόποι έχουν μια σημαντική λειτουργία για ένα άτομο με αυτισμό. Συχνά αντιπροσωπεύουν τον τρόπο για ένα άτομο να παρηγορηθεί και να αντιμετωπίσει το άγχος ή να επιτύχει την κατάλληλη αισθητηριακή ρύθμιση. Παρατηρήστε πώς τα ερεθίσματα στο εργασιακό περιβάλλον επηρεάζουν την εμφάνιση και την ενδυνάμωση των στερεοτύπων και, εάν χρειάζεται, προσαρμόστε το περιβάλλον ακολουθώντας τις αισθητηριακές ανάγκες των εργαζομένων με αυτισμό. Τα στερεότυπα δεν πρέπει να καταπιέζονται, αλλά αν θέτουν σε κίνδυνο ένα άτομο με αυτισμό και τους γύρω του, επικοινωνήστε με έναν ειδικό που θα σας δώσει συμβουλές για το πώς να ενεργήσετε σε μια συγκεκριμένη κατάσταση.

MODULE 1

3. Παρακολούθησα μια ταινία στην τηλεόραση για έναν νεαρό άνδρα με αυτισμό που έχει εξαιρετική μνήμη και μπορεί να κάνει σύνθετες αριθμητικές πράξεις απέξω. Είναι απλώς μυθοπλασία ή όλα τα άτομα με αυτισμό έχουν κάποιες ειδικές ικανότητες;

Τα άτομα με αυτισμό μπορούν να έχουν ιδιαίτερα ταλέντα και, εάν κατευθύνονται κατάλληλα, μπορούν να τα χρησιμοποιήσουν για να ασκήσουν κάποια επαγγελματική δραστηριότητα. Αυτοί οι άνθρωποι ονομάζονται αυτιστικοί σοφοί και, εκτός από την εξαιρετική μηχανική μνήμη, μπορούν να έχουν και άλλες δεξιότητες (υπολογισμός ημερολογίων, εξαιρετική ικανότητα οπτικοποίησης, ζωγραφικής, αναπαραγωγής μουσικών οργάνων, εκμάθησης ξένων γλωσσών κ.λπ.). Ωστόσο, αυτό το φαινόμενο είναι πολύ σπάνιο, οπότε πιθανότατα δεν θα είστε ποτέ σε θέση να συνεργαστείτε με αυτιστικούς γνώστες.

4. Είπα σε έναν αυτιστικό εργαζόμενο να πάει μερικά αγαθά στην αποθήκη, αλλά τα επέστρεψε αμέσως. Πώς εξηγείται αυτή η συμπεριφορά;

Τα άτομα με αυτισμό έχουν συνήθως ελλείμματα στη θεωρία του νου, δηλαδή στην ικανότητα κατανόησης των ψυχικών καταστάσεων άλλων ανθρώπων. Ένας από τους τρόπους εκδήλωσης αυτού του ελλείμματος είναι η έλλειψη κατανόησης των προθέσεων συνομιλίας-συντρόφου. Ο εργαζόμενος με αυτισμό φάνηκε να έχει καταλάβει τι του είπες, αλλά όχι γιατί του το είπες. Ήθελες να πάρει το εμπόρευμα και να το αφήσει εκεί, αλλά δεν το είπες, υποθέτοντας ότι κατανοούσε τις έννοιές σου. Προσπαθήστε να είστε πιο ακριβείς όταν δίνετε εργασίες.

5. Ένας εργαζόμενος με αυτισμό είναι καλά εκπαιδευμένος για να εκτελεί όλες τις φάσεις της εργασίας, αλλά αφιερώνει πολύ χρόνο σε μια φάση (π.χ. καθαρίζοντας το τραπέζι) και φαίνεται να χάνει τον στόχο της δουλειάς που κάνει. Πώς μπορώ να τον βοηθήσω να μην κολλάει σε ασήμαντες λεπτομέρειες για πολύ;

Τα περισσότερα άτομα με αυτισμό τείνουν να επεξεργάζονται οπτικά τις πληροφορίες, κάτι που είναι μια καλή λύση για την παρουσίαση καθενός από τα στάδια της εργασίας με κάρτες με εικόνες. Οι κάρτες εικόνων μπορούν να στερεωθούν με αγκίστρια και να τοποθετηθούν από αριστερά προς τα δεξιά ή από πάνω προς τα κάτω. Διδάξτε τον εργαζόμενο να αναγνωρίζει το νόημα της πρώτης κάρτας εικόνας, για να τη βγάλει αφού ολοκληρωθεί το πρώτο βήμα, βάλτε την κάρτα στην προβλεπόμενη θέση. Η ίδια διαδικασία γίνεται σε όλα τα άλλα στάδια της δραστηριότητας. Καλό θα ήταν ο εργαζόμενος να έχει μπροστά του μια εικόνα ή ένα μοντέλο του τελικού προϊόντος για να του υπενθυμίζεται ανά πάσα στιγμή τι αναμένεται από αυτόν. Αλλά αν παραμείνει σε μια δραστηριότητα για πολύ καιρό, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα

χρονόμετρο για να του μάθετε να παρακολουθεί οπτικά πόσος χρόνος παρέχεται για την υλοποίηση ενός σταδίου της εργασίας.

MODULE 1

6. Γιατί συνιστάται η χρήση μοντελοποίησης βίντεο για την εκπαίδευση ατόμων με αυτισμό να εκτελούν διάφορες εργασίες; Ποιες είναι οι κύριες οδηγίες που πρέπει να ακολουθήσω εάν αποφασίσω να εφαρμόσω μοντελοποίηση βίντεο;

Η μοντελοποίηση βίντεο αναγνωρίζεται ως αποτελεσματική παρέμβαση για ενήλικες με αυτισμό, ως παρέμβαση που μπορεί να συμβάλει στην επιτυχή απόκτηση, διατήρηση και γενίκευση των δεξιοτήτων εργασίας. Επιπλέον, η μοντελοποίηση βίντεο θεωρείται οικονομικά αποδοτική, δεν απαιτεί μεγάλες επενδύσεις, ενσωματώνεται εύκολα στο πλαίσιο στο οποίο παρέχεται η επαγγελματική κατάρτιση και συμβάλλει στην ανεξαρτησία των εκπαιδευομένων.

Ακολουθούν ορισμένες χρήσιμες οδηγίες για την εφαρμογή μοντελοποίησης βίντεο:

- Βήμα 1: Επιλέξτε τον εργαζόμενο στον οποίο θέλετε να εφαρμόσετε μοντελοποίηση βίντεο.
- Βήμα 2: Επιλέξτε και ορίστε τις δεξιότητες στις οποίες θέλετε να εργαστείτε.
- Βήμα 3: Ενημερώστε τους γονείς ότι θα χρησιμοποιήσετε μοντελοποίηση βίντεο για να διδάξετε το παιδί τους και βεβαιωθείτε ότι συμφωνούν με αυτό.
- Βήμα 4: Αναλύστε τις εργασίες, κάντε μια λίστα με όλα τα επιμέρους βήματα για κάθε επιθυμητή δεξιότητα.
- Βήμα 5: Ορίστε κριτήρια για τον έλεγχο μεμονωμένων βημάτων.
- Βήμα 6: Δημιουργία και επεξεργασία βίντεο (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε διαφορετικά προγράμματα, συνήθως προτείνονται δωρεάν προγράμματα, για παράδειγμα iMovie).
- Βήμα 7: Καθορίστε την ώρα και τον τόπο όπου θα ξεκινήσετε την εφαρμογή μοντελοποίησης βίντεο.
- Βήμα 8: Εφαρμογή μοντελοποίησης βίντεο με τον εργαζόμενο (εξηγήστε στον εργαζόμενο ότι θα παρακολουθήσει το βίντεο και αφού το παρακολουθήσει, ο εργαζόμενος θα επαναλάβει αυτό που είδε στο βίντεο).
- Βήμα 9: Παρέχετε ευκαιρίες για γενίκευση και διατήρηση των επίκτητων δεξιοτήτων (ο απώτερος στόχος είναι να διδάξετε τον εργαζόμενο να ολοκληρώσει την εργασία χωρίς να παρακολουθήσει πρώτα το βίντεο. Όταν ο εργαζόμενος κατακτήσει ορισμένες εργασίες με τη βοήθεια μοντελοποίησης βίντεο, επιτρέψτε του να προσπαθήσει να εκτελέσει τις ίδιες δεξιότητες εκτός του συνηθισμένου περιβάλλοντος, χωρίς το βίντεο).

7. Μπορώ να διδάξω έναν εργαζόμενο που δεν έχει χρησιμοποιήσει ποτέ οπτικό πρόγραμμα στο παρελθόν να το χρησιμοποιεί; Και πως?

Ναι, τα οπτικά χρονοδιαγράμματα μπορούν να εφαρμοστούν ανά πάσα στιγμή, ανεξάρτητα από την ηλικία του ατόμου.

Είναι σημαντικό όταν δημιουργείτε ένα χρονοδιάγραμμα, να το βάζετε σε εμφανές σημείο για τον υπάλληλο σας. Ο υπάλληλος σας θα πρέπει να μπορεί να δει το πρόγραμμα πριν ξεκινήσει την πρώτη προγραμματισμένη δραστηριότητα. Όταν έρθει η ώρα να ξεκινήσει μια προγραμματισμένη δραστηριότητα, υποδείξτε το στον υπάλληλο με μια σύντομη, προφορική οδηγία. Για παράδειγμα, πείτε "Έλεγχος προγράμματος". Αυτό βοηθά τον υπάλληλο σας να δώσει προσοχή στην αρχή της επόμενης δραστηριότητας. Στην αρχή, μπορεί να χρειαστεί να καθοδηγήσετε φυσικά τον εργαζόμενο για να ελέγξει το πρόγραμμα (π.χ., αγγίξτε τον απαλά στους ώμους και ενθαρρύνετε τον να πλησιάσει το πρόγραμμα ή να υποδείξει την επόμενη δραστηριότητα στο πρόγραμμα). Μπορείτε να μειώσετε σταδιακά τη φυσική προτροπή, ώστε ο υπάλληλος σας να μπορεί να αρχίσει να χρησιμοποιεί μόνος του αυτήν την οπτική υπενθύμιση. Όταν ολοκληρωθεί η εργασία, πείτε στον εργαζόμενο να ελέγξει ξανά το χρονοδιάγραμμα, χρησιμοποιώντας τη διαδικασία που περιγράφεται παραπάνω και να προχωρήσει στην επόμενη δραστηριότητα. Οι φωτογραφίες των ολοκληρωμένων δραστηριοτήτων μπορούν να αφαιρεθούν από το πρόγραμμα και να αποθηκευτούν, ή στην περίπτωση ψηφιακού προγράμματος, μπορείτε απλά να προχωρήσετε στο επόμενο βήμα κάνοντας κλικ στην εικόνα.

8. Μπορεί ένας έφηβος ή ένας ενήλικας να διδαχθεί να απαιτεί επιθυμητή δραστηριότητα με τη βοήθεια ενός επικοινωνιακού;

Ο επικοινωνιολόγος μπορεί να εισαχθεί σε οποιαδήποτε ηλικία. Η εμφάνιση και ο αριθμός των εικόνων, καθώς και το περιεχόμενο των ηχογραφημένων μηνυμάτων, μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με την ηλικία και τις γνωστικές δυνατότητες του ατόμου με αυτισμό. Συνήθως ξεκινά με μία μόνο εικόνα στην οθόνη που αντιπροσωπεύει ένα επιθυμητό αντικείμενο ή δραστηριότητα και το άτομο διδάσκεται να το ζητήσει πατώντας την εικόνα στην οθόνη. Κατά τη μαθησιακή διαδικασία, παρέχονται στο άτομο τα απαραίτητα ερεθίσματα (πλήρης και μερική φυσική προτροπή, χειρονομία και οπτική – για παράδειγμα, μπορεί να χρησιμοποιηθεί μια λάμπα που κατευθύνει τις κόκκινες ακτίνες στο σημείο που πρέπει να πατήσει ο χρήστης), τα οποία μειώνονται και εξαφανίζονται με την πάροδο του χρόνου, εμποδίζοντας ένα άτομο να εξαρτηθεί από ερεθίσματα.

9. Τα άτομα με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας μπορούν να διδαχθούν ορισμένες εργασιακές δραστηριότητες. Ωστόσο, εάν ένα άτομο είναι μη λεκτικό και έχει χαμηλή νοημοσύνη, δεν μπορεί να απασχοληθεί, σωστά;

Τα μη λεκτικά άτομα με αυτισμό χαμηλών πνευματικών ικανοτήτων μπορούν ακόμα να εκπαιδευτούν για μια ολόκληρη σειρά εργασιακών δραστηριοτήτων. Χρειάζεται μόνο να χωρίσουμε κάθε δραστηριότητα σε μια σειρά μικρών και εύκολων βημάτων και να εκπαιδεύσουμε τον μελλοντικό εργάτη με την τεχνική της αλυσίδας. Αυτή η τεχνική είναι ενθαρρυντική

εκτελέσει το πρώτο βήμα της δραστηριότητας και υποστηρίζει ένα βήμα που εκτελέστηκε με επιτυχία. Στην αρχή, αυτές οι προτροπές μπορεί να είναι φυσικές (παίρνουμε το χέρι του εργαζόμενου στο χέρι μας και εκτελούμε δραστηριότητες μαζί). Με την πάροδο του χρόνου, προσπαθούμε να αλλάξουμε τον τύπο της προτροπής (δείχνοντας το δάχτυλο, μοντελοποίηση, δηλαδή δείχνοντας πώς εκτελείται μια δραστηριότητα, λεκτική προτροπή κ.λπ.). Όταν ο εργαζόμενος καταφέρει να εκτελέσει το πρώτο βήμα της δραστηριότητας χωρίς προτροπή, προχωράμε στο επόμενο βήμα και προπονούμαστε με τον ίδιο τρόπο.

10. Είναι αλήθεια ότι στους εργαζόμενους με αυτισμό αρέσουν οι δουλειές στον υπολογιστή; Τι τους ελκύει τόσο πολύ να εργαστούν σε υπολογιστή;

Δεδομένου ότι το φάσμα του αυτισμού είναι πολύ ετερογενές, δεν μπορεί να ειπωθεί ότι όλα τα άτομα με αυτισμό έχουν την ικανότητα και τη συγγένεια να ασκούν επαγγέλματα στον κλάδο της πληροφορικής. Ωστόσο, μπορεί να ειπωθεί ότι οι εργασίες στον υπολογιστή είναι πραγματικά ελκυστικές για πολλά άτομα με αυτισμό, ειδικά για εκείνους που είναι εξαιρετικά λειτουργικοί. Η εργασία σε υπολογιστή δεν απαιτεί περίπλοκες κοινωνικές δεξιότητες και η επικοινωνία είναι ευκολότερη (για παράδειγμα, όταν στέλνετε ένα e-mail, κανείς δεν δίνει σημασία στη μη λεκτική επικοινωνία και έχετε περισσότερο χρόνο να σκεφτείτε τι μήνυμα στέλνετε). Πολυάριθμες δραστηριότητες στον υπολογιστή βασίζονται στην εφαρμογή ορισμένων αλγορίθμων, οι οποίοι παρέχουν προβλεψιμότητα και μειώνουν το άγχος. Εξάλλου, το περιεχόμενο στο Διαδίκτυο είναι κυρίως οπτικό, κάτι που ταιριάζει με τον κυρίαρχο τρόπο επεξεργασίας πληροφοριών στα περισσότερα άτομα με αυτισμό.

MODULE 2

6.2 ΕΝΟΤΗΤΑ 2. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΑΦ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

1. Χρειάζεται να κάνω εύλογες προσαρμογές για όλους τους εργαζόμενους με αναπηρίες;

Για να απαντήσετε πρέπει να σκεφτείτε:

- Σχετικά με τον τρόπο που κάνετε τα πράγματα
- Σχετικά με τα φυσικά χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας σας
- Εάν υπάρχει κάποια βοηθητική βοήθεια ή υπηρεσία

Λαμβάνοντας όλα αυτά υπόψη, σκεφτείτε εάν ένας εργαζόμενος με αναπηρία ή ένας υποψήφιος για εργασία βρίσκεται σε σημαντική μειονεκτική θέση σε σύγκριση με ένα άτομο που δεν είναι ανάπηρο. Οτιδήποτε είναι κάτι περισσότερο από ασήμαντο ή ασήμαντο είναι ένα σημαντικό μειονέκτημα.

Εάν υπάρχει ένα σημαντικό μειονέκτημα, τότε πρέπει να κάνετε εύλογες προσαρμογές με στόχο την άρση ή τη μείωση αυτών των μειονεκτημάτων.

Αλλά πρέπει να κάνετε μόνο προσαρμογές που είναι λογικό να κάνετε.

2. Τι εννοούμε με τον όρο «λογικό»;

MODULE 2

Δεν υπάρχει καθορισμένος ορισμός του «λογικού». Μια αξιολόγηση επαγγελματικής υγείας δίνει στον εργοδότη μια σαφή κατευθυντήρια γραμμή για το τι μπορεί να θεωρηθεί λογικό. Διάφοροι παράγοντες επηρεάζουν εάν μια συγκεκριμένη προσαρμογή θεωρείται λογική. Είναι κυρίως ένα αντικειμενικό τεστ και όχι απλώς θέμα του τι μπορεί να θεωρείτε εσείς προσωπικά λογικό. Ο γενικός σας στόχος πρέπει να είναι, όσο το δυνατόν περισσότερο, να αφαιρέσετε ή να μειώσετε τυχόν μειονεκτήματα που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος με αναπηρία.

Πράγματα που πρέπει να λάβετε υπόψη όταν αποφασίζετε εάν μια προσαρμογή είναι «εύλογη»:

- **Πόσο αποτελεσματική θα είναι η αλλαγή για την αποφυγή του μειονεκτήματος που θα αντιμετωπίζε διαφορετικά ο εργαζόμενος με αναπηρία :** Η προσαρμογή πρέπει να είναι αποτελεσματική για να βοηθήσει στην άρση ή τη μείωση τυχόν μειονεκτήματος που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος με αναπηρία. Αν δεν έχει κανένα αντίκτυπο τότε δεν έχει νόημα. Στην πραγματικότητα μπορεί να χρειαστούν πολλές διαφορετικές προσαρμογές για να αντιμετωπιστεί αυτό το μειονέκτημα, αλλά κάθε αλλαγή πρέπει να συμβάλλει σε αυτό.
- **Η πρακτικότητά του :** Μπορείτε να εξετάσετε εάν μια προσαρμογή είναι πρακτική. Όσο πιο εύκολη είναι μια προσαρμογή, τόσο πιο πιθανό είναι να είναι λογική. Ωστόσο, μόνο και μόνο επειδή κάτι

είναι δύσκολο δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να είναι και λογικό. Πρέπει να το εξισορροπήσετε με άλλους παράγοντες.

- **Το κόστος:** Εάν μια προσαρμογή κοστίζει λίγο ή καθόλου και δεν προκαλεί αναστάτωση, θα ήταν λογικό, εκτός εάν κάποιος άλλος παράγοντας (όπως η μη πρακτικότητα ή η έλλειψη αποτελεσματικότητας) την έκανε παράλογη.
- **Οι πόροι και το μέγεθος του οργανισμού σας:** Το μέγεθος και οι πόροι σας είναι ένας άλλος παράγοντας. Εάν μια προσαρμογή κοστίζει ένα σημαντικό ποσό, είναι πιο λογικό να την κάνετε εάν έχετε σημαντικούς οικονομικούς πόρους. Οι πόροι σας πρέπει να εξετάζονται σε ολόκληρο τον οργανισμό σας, όχι μόνο για το υποκατάστημα ή το τμήμα όπου εργάζεται ή θα εργαζόταν το άτομο με αναπηρία. Αυτό είναι ένα ζήτημα που πρέπει να εξισορροπήσετε έναντι των άλλων παραγόντων.
- **Διαθεσιμότητα οικονομικής ή άλλης υποστήριξης :** Εάν υπάρχουν διαθέσιμες συμβουλές ή υποστήριξη, για παράδειγμα, από την Πρόσβαση στην Εργασία ή από

άλλο οργανισμό (μερικές φορές οι φιλανθρωπικές οργανώσεις βοηθούν με το κόστος των προσαρμογών), τότε αυτό είναι πιο πιθανό να κάνει την προσαρμογή λογική.

MODULE 2

Αυτό που είναι λογικό σε μια περίπτωση μπορεί να είναι διαφορετικό από αυτό που είναι λογικό σε μια άλλη κατάσταση, όπως όταν κάποιος εργάζεται ήδη για εσάς και αντιμετωπίζει να χάσει τη δουλειά του χωρίς προσαρμογή ή όταν κάποιος είναι υποψήφιος για εργασία. Όταν κάποιος εργάζεται ήδη για εσάς ή πρόκειται να ξεκινήσει μια μακροχρόνια δουλειά μαζί σας, πιθανότατα αναμένεται να κάνετε πιο μόνιμες αλλαγές (και, εάν είναι απαραίτητο, να ξοδέψετε περισσότερα χρήματα) από ό,τι για να κάνετε προσαρμογές για κάποιον που είναι παρακολουθώντας μια συνέντευξη για δουλειά για μια ώρα.

Κατά την αλλαγή πολιτικών, κριτηρίων ή πρακτικών, δεν χρειάζεται να αλλάξετε τη βασική φύση της εργασίας, όπου αυτό θα υπερέβαινε το λογικό.

Εάν υπάρχει διαφωνία σχετικά με το εάν μια προσαρμογή είναι λογική ή όχι, στο τέλος, μόνο ένα Εργατικό Δικαστήριο μπορεί να το αποφασίσει.

3. Ποιοι είναι οι κύριοι τύποι εύλογων προσαρμογών στο χώρο εργασίας και πώς μπορώ να ξέρω ποιες θα λειτουργήσουν για τους υπαλλήλους μου;

Σύμφωνα με τις πιο κοινές ανάγκες που μπορεί να έχει ένα άτομο με αυτισμό ή άλλες νευροαναπτυξιακές αναπηρίες (κοινωνική, σωματική, γνωστική, αισθητηριακή, ψυχική υγεία, δεξιότητες και εμπειρία) και με βάση την Έκθεση DARE για προσαρμογές (δείτε την εδώ: <https://dareuk.org/dare> - προσαρμογές - εργαλειοθήκη) μπορούμε να χωρίσουμε τις προσαρμογές σε 3 κύριες κατηγορίες:

- Προσαρμογές στον ρόλο της εργασίας και στις διαδικασίες διαχείρισης (συμπεριλαμβανομένης της επικοινωνίας).
- Προσαρμογές σε φυσικό χώρο και εξοπλισμό.
- Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού.

Για να είναι σε θέση να εντοπίσει τις καταλληλότερες προσαρμογές, ένας εργοδότης πρέπει πρώτα να κατανοήσει τις πιθανές ανάγκες υποστήριξης των εργαζομένων του και επίσης να κατανοήσει τους διαφορετικούς τύπους αναγκών υποστήριξης και τα αντίστοιχα δυνατά σημεία των διαφορετικών προσαρμογών για την αντιμετώπιση αυτών των αναγκών. Περιττό να πούμε ότι κάθε άτομο θα έχει διαφορετικές ανάγκες. Επομένως, η διασφάλιση καλής επικοινωνίας μεταξύ εργοδότη και εργοδότη θα βοηθήσει στον εντοπισμό αυτών των αναγκών.

Κανονίστε να μιλήσετε με ένα νέο μέλος του προσωπικού μόλις αποδεχτεί μια πρόταση εργασίας για να διερευνήσει ποιες προσαρμογές μπορεί να χρειαστεί και να συμφωνήσει σε ένα σχέδιο

Το να αναθέτουμε το βάρος της ευθύνης για τον εντοπισμό προσαρμογών στα νευροαποκλίνοντα άτομα δεν είναι καλή ιδέα, επειδή μπορεί να μην έχουν τις δεξιότητες επικοινωνίας που απαιτούνται για να κάνουν ενδοσκόπηση ή να μιλήσουν για ανησυχίες.

4. Μπορείτε να μου δώσετε μερικά παραδείγματα εύλογων προσαρμογών;

Φυσικές προσαρμογές

Πραγματοποίηση προσαρμογών στους

Για παράδειγμα:

Διεύρυνση μιας πόρτας, παροχή ράμπας. Μετακίνηση διακοπών φωτισμού, λαβών θυρών ή ραφιών. χαμηλώνοντας γραφεία, χρησιμοποιώντας φυσικούς λαμπτήρες

Απόκτηση ή τροποποίηση εξοπλισμού:

Για παράδειγμα:

Ένας εργοδότης μπορεί να χρειαστεί Να παρέχετε ειδικό εξοπλισμό (όπως προσαρμοσμένο πληκτρολόγιο, καρέκλα ένα γραφείο).

Παροχή πληροφοριών σε εναλλακτική μορφή

Για παράδειγμα:

MODULE 2

Τα έγγραφα του οργανισμού θα μπορούσαν να είναι διαθέσιμα σε CD ήχου. Οδηγίες για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες μπορεί να μεταφερθεί προφορικά με ατομική επίδειξη ή σε εύκολη ανάγνωση.

ντας τον Εργαζόμενο να απουσιάζει κατά τις ώρες εργασίας ή εκπαίδευσης για αποκατάσταση, αξιολόγηση ή θεραπεία.

Για παράδειγμα:

Ένας εργοδότης επιτρέπει σε ένα άτομο με αναπηρία να έχει περισσότερο χρόνο άδειας θα επιτρεπόταν να μη σε άτομα με ειδικές ανάγκες, εάν χρειάζονται περιστασιακή

Ρόλος εργασίας και προσαρμογές διαχείρισης

Αλλαγή των ωρών εργασίας ή εκπαίδευσης του εργαζομένου:

Για παράδειγμα:

Επιτρεπόμενο μέρος -Χρόνος εργασίας ή διαφορετικές ώρες εργασίας για να αποφευχθεί η ανάγκη ταξίδι στο ώρα. Σταδιακή επιστροφή στην εργασία με σταδιακή κατασκευή μπορεί επίσης να είναι κατάλληλο για κάποιες περιστάσεις.

Για παράδειγμα:

Όλοι οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται στη χρήση ενός συγκεκριμένου μηχανήματος, αλλά ο εργοδότης το παρέχει ελαφρώς διαφορετική ή μεγαλύτερη εκπαίδευση για έναν

Ο εργοδότης παρέχει και δίνει άδεια στο άτομο με αναπηρία για να δει έναν μέντορα

Προσαρμογές σε κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές

Εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα νευροποικιλομορφίας και ειδικών αναγκών

Για παράδειγμα:

Διασφάλιση ότι όλα τα μέλη της ομάδας κατανοούν και σέβονται τις προσαρμογές σε περίπτωση απουσίας του διευθυντή

Οι συνάδελφοι έχουν επίγνωση σχετικά με τις αισθητηριακές ευαισθησίες (δηλαδή έχουν επίγνωση σχετικά με το να φορούν δυνατά αρώματα, να τρώνε μεσημεριανό μακριά από

γραφεία λόγω πιθανής αισθητηριακής δυσφορίας από την όσφρηση, ενθαρρύνονται πιο ήσυχες συνομιλίες το μεσημέρι)

MODULE 2

5. Πώς μπορώ να βεβαιωθώ ότι μια προσαρμογή είναι αποτελεσματική;

Μερικές φορές απαιτούνται αρκετές προσαρμογές για να αφαιρέσετε ή να μειώσετε μια σειρά από μειονεκτήματα και μερικές φορές αυτά δεν θα σας είναι προφανή. Επομένως, θα πρέπει να εργαστείτε, όσο το δυνατόν περισσότερο, με το νευροαποκλίνον άτομο για να εντοπίσετε το είδος των μειονεκτημάτων ή προβλημάτων που αντιμετωπίζει και επίσης τις πιθανές λύσεις όσον αφορά τις προσαρμογές.

Είναι σημαντικό να επανεξετάζετε περιοδικά τις συμφωνημένες προσαρμογές για να διασφαλίζετε ότι εξακολουθούν να είναι κατάλληλες και να προσδιορίζετε και να συμφωνείτε τυχόν περαιτέρω εύλογες προσαρμογές που απαιτούνται.

Αλλά ακόμα κι αν ο εργαζόμενος με αναπηρία δεν ξέρει τι να προτείνει, πρέπει να σκεφτείτε ποιες προσαρμογές μπορεί να χρειαστούν. Η καθιέρωση πρωτοκόλλων αλληλεπίδρασης όπου τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης μπορούν να συζητήσουν και να αξιολογήσουν τις προσαρμογές θα συμβάλει επίσης στη διασφάλιση της βιωσιμότητας.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, μια λογική προσαρμογή δεν θα λειτουργήσει χωρίς τη συνεργασία άλλων εργαζομένων. Ως εκ τούτου, το άλλο προσωπικό σας μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο να διασφαλιστεί ότι θα πραγματοποιηθεί μια λογική προσαρμογή στην πράξη. Πρέπει να βεβαιωθείτε ότι αυτό συμβαίνει παρέχοντας κατάλληλη εκπαίδευση σε όλο το προσωπικό σας και αλλάζοντας τις πολιτικές του οργανισμού.

6. Ποιοι πόροι θα χρειαστούν για να γίνουν αυτές οι προσαρμογές;

Οι περισσότερες προσαρμογές είναι χαμηλού κόστους και εύκολες στην εφαρμογή τους.

Ωστόσο, μερικές φορές, οι προσαρμογές απαιτούν πόρους.

Τα ζητήματα πόρων που αναφέρονται συνήθως περιλαμβάνουν:

- Χρόνος (από τη διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό για τον εντοπισμό και την εφαρμογή μιας προσαρμογής)
- Προσπάθεια (από τη διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό να εντοπίσουν και να εφαρμόσουν μια προσαρμογή)

MODULE 2

- Οικονομικό κόστος (ο εργοδότης πρέπει να πληρώσει για τυχόν προσαρμογές (π.χ. εάν η προσαρμογή περιλαμβάνει νέο εξοπλισμό ή κεφάλαια για επενδύσεις στην εκπαίδευση στη νευροποικιλομορφία)
- Περιορισμοί χώρου (π.χ. η δημιουργία ενός ήσυχου δωματίου μπορεί να μην είναι πάντα δυνατή)

7.Θέλω να κάνω λογικές προσαρμογές στο χώρο εργασίας, πώς να ξεκινήσω;

- Προσδιορίστε την ανάγκη** συζητώντας με τον υπάλληλο σας
- Προετοιμαστείτε** συμβουλευόμενοι επαγγελματίες, κάνοντας τη δική σας έρευνα και συζητώντας με τον υπάλληλο σας
- Για άλλη μια φορά οι διευθυντές θα πρέπει **να συναντηθούν** με το προσωπικό για να **διερευνήσουν** τις εύλογες προσαρμογές που απαιτούνται από την αρχή και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης
- Έρθε η ώρα να **δράσουμε!** Κρατήστε αρχείο των συζητήσεών σας με τον υπάλληλο σας και τις προσαρμογές στις οποίες **συμφωνήσατε** και ετοιμάστε ένα σχέδιο που δείχνει ποιες προσαρμογές θα γίνουν και έως πότε (συμπεριλάβετε πότε θα επανεξεταστεί το σχέδιο). Σε αυτό το σημείο σκεφτείτε την προπόνηση και την προπόνηση, τόσο για εσάς όσο και για την ομάδα σας!
- Είναι σημαντικό να **επανεξετάζετε** περιοδικά τις συμφωνημένες προσαρμογές για να διασφαλίζετε ότι εξακολουθούν να είναι κατάλληλες και να προσδιορίζετε και να συμφωνείτε τυχόν περαιτέρω εύλογες προσαρμογές που απαιτούνται

6.3 ΕΝΟΤΗΤΑ 3. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ASD. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΑΦ ΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Ποια είναι τα δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΑΦ;

Τα δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΑΦ ως εργαζομένων περιλαμβάνουν:

- Υψηλό επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων (π.χ. άριστες δεξιότητες σε αυτό).
- Η σχολαστική ολοκλήρωση των εργασιών.
- Προσοχή στη λεπτομέρεια.
- Υψηλή συγκέντρωση κατά τη διάρκεια καθημερινών δραστηριοτήτων και επαναλαμβανόμενων κινήσεων.
- Μνήμη για γεγονότα και αριθμούς (χρήσιμη π.χ. στα οικονομικά και τη λογιστική).
- Λογική και μη συναισθηματική προσέγγιση των εργασιών.
- Χειρωνακτική επιδεξιότητα.
- Αξιοπιστία (ειλικρίνεια του λόγου).
- Αυστηρή τήρηση των διαδικασιών.
- Άριστες διαπροσωπικές δεξιότητες σε δομημένες ομάδες με καθιερωμένη ιεραρχία προσωπικού, σαφή κατανομή ευθυνών και ενέργειες που προσδιορίζονται ως σωστές ή όχι.

2. Ποιες δραστηριότητες και ποιες ευθύνες μπορεί να ανατεθεί σε ένα άτομο με ΔΑΦ στην εργασία;

Οι πιο αποτελεσματικές δραστηριότητες για άτομα με ΔΑΦ είναι:

- Εισαγωγή δεδομένων σε βάσεις δεδομένων.
- Επεξεργασία κειμένου.
- Ερευνητικό έργο.

- Συμπλήρωση εντύπων.
- Αντιγραφή, σάρωση, ταξινόμηση, διανομή πληροφοριών.
- Χειρισμός εισερχόμενης και εξερχόμενης αλληλογραφίας.
- Αρχαιοθέτηση.
- Εργασία σε βιβλιοθήκη.
- Είναι βιομηχανία - ειδικά η εργασία με λογισμικό.
- Δίπλωμα, συσκευασία, στοίβαξη, αρχειοθέτηση και άλλες επαναλαμβανόμενες εργασίες σε μια γρήγορη διαδικασία κατασκευής.

3. Από πού πηγάζει η κοινή γνώμη ότι δεν αξίζει να προσληφθούν άτομα με ΔΑΦ; Είναι αλήθεια?

"Η απασχόληση των ατόμων με αυτισμό αποτελεί όλο και περισσότερο θέμα δημόσιας συζήτησης. Αυτά τα άτομα έχουν ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρία, μεταξύ 76% και 90% από αυτούς ήταν άνεργοι στην Ευρώπη το 2014. Τα περισσότερα άτομα με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού (ASD) θέλουν και έχουν την ικανότητα να εργάζονται, με δημοσιευμένα παραδείγματα επιτυχημένων σταδιοδρομιών. Τα άτομα με αυτισμό βρίσκονται εδώ και πολύ καιρό σε εξειδικευμένα ιδρύματα, τα περισσότερα από τα οποία εξαρτώνται από τις οικογένειές τους. Οι ενήλικες με αυτισμό αναγκάζονται σε μερική απασχόληση και γενικά έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, σποραδικές και μερικής απασχόλησης σε ένα «προφυλαγμένο» περιβάλλον χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι επιθυμίες και οι φιλοδοξίες τους. Οι πιο κλειστές προοπτικές αφορούν μη λεκτικά άτομα με προβλήματα συμπεριφοράς.

Είναι δυνατά διαθέσιμα ένα ευρύ φάσμα σταδιοδρομιών και θέσεων, αν και οι θέσεις που απαιτούν λίγη ανθρώπινη αλληλεπίδραση είναι διαβόητα προνομιούχες και συνδέονται με μεγαλύτερη επιτυχία. Τομείς όπως η νοημοσύνη και η επεξεργασία πληροφοριών στον στρατό, η φιλοξενία και η εστίαση, η μετάφραση, η τεχνολογία πληροφοριών, οι τέχνες, η χειροτεχνία, η μηχανική ή νεκρή φύση, η γεωργία και η γεωργία είναι πιο περιζήτητοι και προσαρμόσιμοι.

Τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην πρόσβαση στην απασχόληση και την απασχόληση έχουν πολλές εξηγήσεις. Συνήθως σχετίζονται με την κακή επικοινωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με αυτισμό, οφείλονται κυρίως στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στην κατανόηση των κοινωνικών σχέσεων και στην αντιμετώπιση της αισθητηριακής υπερευαισθησίας και στη δυσανεξία των εργοδοτών προς αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, αν και περισσότερο από πνευματικά αναπηρία. Οι συχνές διακρίσεις στην απασχόληση εμποδίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αυτισμό, τα οποία συχνά

πέφτουν θύματα ανεπαρκούς οργάνωσης εργασίας. Μπορούν να ληφθούν διάφορα μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των δυσκολιών, ιδίως η στήριξη της απασχόλησης και η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας όσον αφορά την ευαισθησία και τα χρονοδιαγράμματα. Ορισμένες εταιρείες χρησιμοποιούν θετικές διακρίσεις, ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής, έναν τομέα όπου τα άτομα με αυτισμό που λέγεται ότι είναι

Η «υψηλή λειτουργικότητα» θεωρείται ανταγωνιστικό πλεονέκτημα» - Παράθεση: https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes.

4. Πώς μπορεί ένας εργοδότης να υποστηρίξει την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων

ατόμων με ΔΑΦ; Είναι σημαντικό να προετοιμαστείτε για συνεργασία με έναν υπάλληλο με ΔΑΦ. Για παράδειγμα, βεβαιωθείτε ότι ο εργαζόμενος έχει εισαχθεί (και κατανοεί)

- Η οργάνωση της εταιρείας, η αποστολή και οι στόχοι της,
- Οι συνάδελφοι/η ομάδα σας με τους οποίους θα εργαστείτε, η δομή και οι σχέσεις στην εταιρεία,
- Κανόνες εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες,
- Ο χώρος εργασίας: ο χώρος και η ευθύνη για αυτόν τον τόπο, καθήκοντα, καθήκοντα και κανόνες ασφαλείας.
- Φαίνεται κρίσιμο να γνωρίσετε τον εργαζόμενο, τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τις ανάγκες του/της και να καθορίσετε:
- Ποιος είναι, πώς είναι, ποια είναι τα ενδιαφέροντά του, ποιες είναι οι δεξιότητες, οι ικανότητές του, τι τύπο προσωπικότητας αντιπροσωπεύει αυτός ο υπάλληλος με asd; (μπορείτε να κάνετε τεστ προσωπικότητας, ικανοτήτων και κοινωνικών ρόλων)
- Τι παρακινεί τον συγκεκριμένο εργαζόμενο; Ποιο είναι το σύστημα αξιών του/της;
- Διεξαγωγή συνέντευξης για τον καθορισμό των όρων και προϋποθέσεων συνεργασίας, δηλαδή πώς προτιμά να επικοινωνεί ο εργαζόμενος για να μην παραβιάζεται ο προσωπικός του χώρος και ταυτόχρονα να συνάπτει σχέση και να επιτυγχάνει την καλύτερη δυνατή σχέση εργασίας;

Φαίνεται σημαντικό να δοθεί προσοχή στο εάν η εταιρεία είναι παρούσα:

- Διαμόρφωση πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού - τρόποι διατήρησης ταλαντούχων υπαλλήλων με ΔΑΦ στην εταιρεία,
- Δημιουργία κλίματος παρακίνησης που ενθαρρύνει την ανάπτυξη και ενισχύει την ταύτιση με την εταιρεία μεταξύ των εργαζομένων με ΔΑΦ.
- Σχεδιασμός σταδιοδρομίας και προετοιμασία στρατηγικών ανάπτυξης προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με ΔΑΦ).

5. Ποια είναι τα επιλεκτικά οφέλη από την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ;

Υπάρχουν επιλεκτικά οφέλη που σχετίζονται με τις αναπηρίες των ενηλίκων με αυτισμό στην εκτέλεση ορισμένων εργασιών, ειδικά εκείνων που απαιτούν οπτικές ικανότητες, κάτι που μεταφράζεται σε υψηλότερη παραγωγικότητα. Υπάρχει ένας «μεγάλος όγκος στοιχείων» σχετικά με τα πιθανά οφέλη που θα είχαν οι εταιρείες από την πρόσληψη ατόμων με αυτισμό για εργασίες που κινητοποιούν τις δυνάμεις τους, όπως η επίλυση προβλημάτων, η προσοχή στη λεπτομέρεια, η ακρίβεια, η μνήμη. , Τεχνικές ή πραγματικές ικανότητες και λεπτομερείς γνώσεις σε εξειδικευμένους τομείς. Ωστόσο, η επικρατούσα άποψη στην απασχόληση βασίζεται στο ιατρικό μοντέλο του αυτισμού, το οποίο το αντιμετωπίζει ως το άθροισμα των ελλειμμάτων: «Αυτή η επικράτηση ενός ιατρικού μοντέλου ή ενός ιατρικού μοντέλου που βασίζεται σε παρεμβάσεις που έχουν σχεδιαστεί αποκλειστικά για την αντιστάθμιση των ελλειμμάτων οδηγεί σε μια μη ισορροπημένη άποψη για τον αυτισμό. Αυτό θα ήταν σαν το άθροισμα των ελλειμμάτων που πρέπει να αντισταθμιστούν προκειμένου να έχουμε πρόσβαση στην απασχόληση. Αυτό το παράδειγμα μας εμποδίζει να δούμε τις δεξιότητες που αναπτύσσονται από άτομα με αυτισμό."- Melissa Scott et al.

Οι ενήλικες με αυτισμό έχουν συχνά έντονο και διαρκές ενδιαφέρον για έναν εξειδικευμένο τομέα. Αυτοί οι τομείς ενδιαφέροντος μπορούν να ποικίλλουν, η γνώση είναι τις περισσότερες φορές αυτοδίδακτος. Η εκμάθηση υπολογιστών και γλωσσών είναι δύο κοινά ενδιαφέροντα μεταξύ των ενηλίκων στη ροή, καθώς και ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων σε τομείς όπως η ψυχολογία, η μουσική, η λογιστική, το σχέδιο, η γεωγραφία, η δεξιά πλευρά, το υπόβαθρο, η μαγειρική ή τα μαθηματικά . Οι ενήλικες με αυτισμό συνεισφέρουν και έχουν κάνει πολλές συνεισφορές στην οικονομία, αλλά αυτές οι συνεισφορές δεν είναι πολύ ορατές γιατί γενικά γίνονται διακριτικά και ανώνυμα.

Ο Stephen M. Shore, Ph.D., τονίζει την τάση προς τη ρουτίνα ως πλεονέκτημα που έχει ως αποτέλεσμα την καλύτερη τήρηση των προγραμμάτων και λιγότερες απουσίες λόγω ασθένειας. Ορισμένες μελέτες σημειώνουν λιγότερες απουσίες μεταξύ των ατόμων με αυτισμό, καθώς και μια γενική τάση για τους εργοδότες να αναγνωρίζουν τις ιδιότητες της εμπιστοσύνης και της αξιοπιστίας στους αυτιστικούς εργαζόμενους, ειδικά σε εργασίες που απαιτούν υψηλή συγκέντρωση και επανάληψη. Οι ιδιότητες της σοβαρότητας, της τελειομανίας, της ακρίβειας και της τήρησης των προθεσμιών αναγνωρίζονται επίσης στους αυτιστικούς εργαζόμενους.

Οι καταστάσεις μοναξιάς και κοινωνικής απομόνωσης γενικά δεν αντιμετωπίζονται ως στρεσογόνες από ενήλικες με αυτισμό, σε αντίθεση με τους μη αυτιστικούς συνομηλίκους τους. Η έλλειψη ενδιαφέροντος για κοινωνικοποίηση μπορεί επίσης να είναι πλεονέκτημα στην εταιρεία. ο αυτιστικός υπάλληλος δεν χάνει χρόνο εργασίας κοινωνικοποιώντας ή συζητώντας με συναδέλφους."

6. Πώς να προετοιμαστείτε για εργασία με έναν υπάλληλο με ΔΑΦ, ποιες μεθόδους ένταξης να χρησιμοποιήσετε; Η επιτυχία της επιτυχούς ένταξης στην εταιρεία εξαρτάται τόσο από τις εκπαιδευτικές προσπάθειες των εργαζομένων με αυτισμό όσο και από την προσαρμογή των συνθηκών εργασίας. Δοκιμάζονται διάφορα μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη δυσκολίες όπως η συνέντευξη, η αυτονομία και η προσαρμογή του σταθμού εργασίας. Οι εργοδότες του Ηνωμένου Βασιλείου ενθαρρύνονται να λαμβάνουν υπόψη τα προφίλ των ατόμων με αυτισμό, για παράδειγμα να μην ζητούν δεξιότητες επικοινωνίας εάν δεν τους απαιτεί η δουλειά και να αποφεύγουν να αξιολογούν τους υποψηφίους για τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, την πρόσληψη, προκειμένου να προωθήσουν την επαγγελματική ένταξη. Στη Γερμανία (2012), υπάρχει ένας ιστότοπος που συνδέει εργοδότες που αναζητούν συγκεκριμένες δεξιότητες ή προφίλ στα οποία μπορούν να ανταποκριθούν τα άτομα με αυτισμό. Στην Ολλανδία, έχει δημιουργηθεί ένα παρόμοιο πρόγραμμα, ώστε όσοι αναζητούν εργασία με αυτισμό να μπορούν να δημιουργήσουν ένα διαδικτυακό προφίλ και να λαμβάνουν υποστήριξη αναγνωρίζοντας τα δυνατά τους σημεία. Ο Josef Schovanec πιστεύει ότι τα άτομα με αυτισμό χρειάζονται επαγγελματική καθοδήγηση (υποστήριξη στην απασχόληση) και εκπαίδευση σχετικά με τις δυσκολίες που συνοδεύουν την επαγγελματική ζωή. Επιπλέον, ο Temple Grandin τονίζει ότι η υποστήριξη από τους δασκάλους του και αυτούς που του δίδαξαν κοινωνικές δεξιότητες ήταν καθοριστική για εκείνον.

7. Ποιοι είναι μερικοί τρόποι για να παρακινήσετε και να υποστηρίξετε έναν εργαζόμενο με ΔΑΦ, ποια μέτρα είναι καλύτερα να μην χρησιμοποιείτε;

Φαίνεται ότι η αύξηση της αυτονομίας μέσω της καθοδήγησης στο χώρο εργασίας (ένα είδος «εργοθεραπείας») είναι πολύ ευεργετική. Η προσομοίωση ομάδας/ομάδας εργασίας (ομάδες συζήτησης μεταξύ ενηλίκων με αυτισμό ή μεταξύ ατόμων με αυτισμό και μη) μπορεί επίσης να προσφέρει αποτελεσματική υποστήριξη. Ο ρόλος του προπονητή είναι συγκεκριμένα να διδάξει στον αυτιστικό υπάλληλο να προσαρμόζεται στους κανόνες και την κουλτούρα της εταιρείας. Είναι δυνατή η πρόσληψη κοινωνικού λειτουργού ή μέντορα στο χώρο εργασίας. Η εκπαίδευση στην εργασία είναι πιο αποτελεσματική από την προσομοίωση. Ωστόσο, η εικονική εκπαίδευση για μια συνέντευξη (με υποστήριξη πληροφορικής) φαίνεται να είναι αποτελεσματική. Θα μπορούσε επίσης να διερευνηθεί η χρήση μοντέλων βίντεο για τη διδασκαλία της απάντησης στο τηλέφωνο κ.λπ.

Πολυάριθμες μαρτυρίες αναφέρουν την επιβλαβή χρήση ψευδοεπιστημονικών μεθόδων ή θρησκευτικών παρασυρόμενων φορέων στον τομέα της επιχειρηματικής καθοδήγησης, όπως

τα ταρό μαντείας, ο νευρογλωσσικός προγραμματισμός και η ανάλυση συναλλαγών. Ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την υποχρέωση τακτικών συναντήσεων, που προκαλεί άγχος και καταπάτηση δικαιωμάτων. Οι απόψεις για παράλληλα συστήματα που ειδικεύονται στον αυτισμό, τόσο στη Γαλλία, την Αγγλία και το Ισραήλ, είναι πιο θετικές. Στην Ινδία, τα άτομα με αυτισμό επωφελούνται από μέτρα στήριξης της απασχόλησης στον τομέα της αναπηρίας.

Η ένταξη των ατόμων με αυτισμό στο χώρο εργασίας μπορεί να βασίζεται στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, ο ρόλος της οποίας έχει εξελιχθεί σε μεγάλο βαθμό για να υποστηρίξει την προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων. Πηγή -

https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes#Avantages_s%C3%A9lectifs

8. Πώς μπορώ να βοηθήσω έναν εργαζόμενο με ΔΑΦ να προσαρμοστεί στον χώρο εργασίας;

Υπάρχουν πολλές ιδέες και τομείς βοήθειας. Συνήθως αρκεί η τεχνική/σωματική προσαρμογή του χώρου εργασίας στην αισθητηριακή υπερευαισθησία του ατόμου με ΔΑΦ, που συνήθως απαιτεί πολύ μικρές προσαρμογές. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ακουστικά ακύρωσης θορύβου, κουδούνια και φώτα νέον και να εμπλακείτε σε πιο γραπτή επικοινωνία. Ένα κοινό αίτημα για διαμονή είναι η επικοινωνία μέσω email και όχι η τηλεφωνική επικοινωνία. Το Ίδρυμα Malakoff Médéric αναφέρει την ευαισθητοποίηση των ομάδων, την προσαρμογή των προγραμμάτων εργασίας και την ενσωμάτωση αισθητηριακών πτυχών ως τρία στοιχεία απαραίτητα για την επιτυχή ένταξη. Στην περίπτωση της οπτικής ευαισθησίας, τα γυαλιά με φιμέ φακούς φαίνεται να είναι αποτελεσματικά. Οι αισθητηριακές πτυχές λαμβάνονται υπόψη σε ορισμένες χώρες (όπως η Δανία, όπου η Specialisterne τοποθετεί επιστήμονες υπολογιστών με αυτισμό σε μεμονωμένα γραφεία με προσαρμογές φωτεινότητας), αλλά όχι σε άλλες, ειδικά στη Γαλλία. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, υπάρχουν πολλά αντικείμενα ειδικά σχεδιασμένα για να βοηθήσουν στη διαχείριση των αισθήσεων, όπως μπουφάν που ασκούν ελαστική πίεση σε συγκεκριμένα μέρη του σώματος. Η αμοιβαία κατανόηση είναι ευκολότερη εάν τα καθήκοντα που απαιτούνται είναι προβλέψιμα, οργανωμένα και σαφώς καθορισμένα. Η χρήση οπτικών βοηθημάτων μπορεί να είναι πολύ ευεργετική. Διάφορες λύσεις (χαλάρωση, φαρμακευτική αγωγή) είναι δυνατές για την αντιμετώπιση του άγχους. Το άγχος και η υπερευαισθησία σχετίζονται συχνά. Η αντιμετώπιση των συναισθημάτων μπορεί να είναι δύσκολη, ειδικά η αντιμετώπιση του θυμού. Επιπλέον, πολλές δυσκολίες στην απασχόληση επιλύονται με την καλή ποιότητα και ποσότητα ύπνου. Ορισμένες προσαρμογές στο χώρο εργασίας είναι ευεργετικές σε καταστάσεις με αναπηρίες εκτός από τον αυτισμό, ιδιαίτερα στην υιοθεσία σκύλων βοηθείας, κάτι που ισχύει και για προβλήματα όρασης. Οι προσαρμογές στις συνθήκες εργασίας μπορούν να έχουν θετικά διμερή οφέλη. Για παράδειγμα, ορισμένα άτομα με αυτισμό, σε αντίθεση με τα περισσότερα άτομα χωρίς αυτισμό, προτιμούν να εργάζονται τη νύχτα και ως εκ τούτου είναι πιο παραγωγικά.

9. Ποιες τεχνικές και εργαλεία μπορεί να χρησιμοποιήσει ο εργοδότης για να υποστηρίξει την ανάπτυξη ενός εργαζόμενου με ΔΑΦ;

Αξίζει τον κόπο το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού να αναπτύξει και να προετοιμάσει εργαλεία για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης ικανοτήτων και ικανοτήτων εργαζομένων με ΔΑΦ:

- Παρατήρηση
- Συνέντευξη/συζήτηση
- Εργαστήριο/Εκπαίδευση/Εργασιακή Κατάρτιση
- Προπόνηση
- Ανατροφοδότηση
- Παρακολούθηση διαδικασίας
- ΚΥΚΛΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ
- Εκπαιδεύσεις
- Διαγνωστικά τεστ: τύπος προσωπικότητας, ικανότητες ή ρόλοι ομάδας.

10. Ποια είναι τα οφέλη για έναν εργοδότη από την προετοιμασία να προσλάβει ένα άτομο με ΔΑΦ;

"Η πρόσληψη ενηλίκων με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού μπορεί να φαίνεται προβληματική για πολλούς εργοδότες. Αυτά τα άτομα αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Αυτά περιλαμβάνουν την έλλειψη επαγγελματικής υποστήριξης, τη στάση του εργοδότη προς τους εργαζόμενους με διαταραχές και τις πεποιθήσεις για το υψηλότερο κόστος που σχετίζεται με την πρόσληψη ενός τέτοιου ατόμου .

Μια μελέτη από Αυστραλούς ερευνητές από τη Σχολή Εργοθεραπείας και Κοινωνικής Εργασίας εξέτασε τα οφέλη και το κόστος της απασχόλησης ατόμων με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού από τη σκοπιά των εργοδοτών.

Για τη μελέτη, μια διαδικτυακή έρευνα στάλθηκε σε περίπου 250 αυστραλιανούς οργανισμούς. Πενήντα εννέα εργοδότες ενηλίκων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ) εξετάστηκαν. Στο δείγμα της μελέτης, το 19% των εργαζομένων με ΔΑΦ απασχολούνταν σε μικροοργανισμούς (<5 εργαζόμενοι) 23% από μικρούς οργανισμούς (5-19 εργαζόμενοι) ενώ το 57% από μεσαίους (20199 εργαζόμενοι) και μεγάλους οργανισμούς (πάνω από 200 εργαζόμενοι).

Οι τόποι απασχόλησης των εργαζομένων με ΔΑΦ στη μελέτη ήταν κυρίως στους τομείς της υγειονομικής περίθαλψης και της κοινωνικής πρόνοιας, του λιανικού εμπορίου, της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, των υπηρεσιών τροφίμων, των μέσων ενημέρωσης, της διοίκησης, της μεταποίησης, της ακίνητης περιουσίας και της ασφάλειας.

Οργανισμοί που απασχολούν άτομα με ΔΑΦ προσέλαβαν υπαλλήλους τόσο μέσω οργανωμένων υπηρεσιών απασχόλησης για άτομα με αναπηρία όσο και μέσω ανεξάρτητων προσλήψεων.

Αποτελέσματα έρευνας

Πάνω από το 50% των εργοδοτών διαπίστωσαν ότι οι σχέσεις των εργαζομένων με ΔΑΦ με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό ήταν φιλικές, τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας. Το ένα πέμπτο των εργαζομένων στο φάσμα του αυτισμού αλληλεπιδρούσε μόνο με λίγους συναδέλφους. Περίπου το 10% είχε συνομιλίες με συναδέλφους μόνο για τη δουλειά ή περιοριζόταν σε καθημερινούς χαιρετισμούς.

Συνολικά, η ύπαρξη υπαλλήλου στο φάσμα του αυτισμού αξιολογήθηκε ως θετική. Μεταξύ των πλεονεκτημάτων, οι εργοδότες ανέφεραν τη δημιουργική σκέψη και τις συγκεκριμένες δεξιότητες των εργαζομένων με ΔΑΦ. Ο αντίκτυπος στο ηθικό στο χώρο εργασίας και η προώθηση μιας κουλτούρας ένταξης αναφέρθηκαν επίσης ως οφέλη. Μεταξύ των αρνητικών επιπτώσεων, οι εργοδότες ανέφεραν την ανάγκη για αυξημένη επίβλεψη του εργαζομένου, παρεξηγήσεις και συγκρούσεις με τους συναδέλφους. Κανένας από τους εργοδότες δεν ανέφερε μειωμένη παραγωγικότητα ως αποτέλεσμα της απασχόλησης ενός ατόμου με ΔΑΦ.

- Η συντριπτική πλειονότητα των εργοδοτών απάντησε ότι θα συνιστούσε την πρόσληψη ενός εργαζομένου με ΔΑΦ σε άλλους εργοδότες και πάνω από το 50% των εργοδοτών θα προσλάμβαναν άλλον εργαζόμενο με ΔΑΦ εάν ο σημερινός εργαζόμενος παραιτηθεί.

Κατά τη σύγκριση των εργαζομένων με ΔΑΦ με άλλους, οι εργοδότες έδειξαν μεγαλύτερη προσοχή στη λεπτομέρεια, την ηθική και την ποιότητα εργασίας για την ομάδα με ΔΑΦ. Ωστόσο, οι εργοδότες ανέφεραν ότι αυτοί οι εργαζόμενοι είχαν λιγότερη ευελιξία και φτωχότερη τήρηση των οδηγιών.

Οι υπολογισμοί των ωρομισθίων πραγματοποιήθηκαν με τη χρήση δεδομένων για 112 εργαζόμενους με ΔΑΦ με ανάλυση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές στο εβδομαδιαίο κόστος επίβλεψης και στο κόστος που σχετίζεται με την εκπαίδευση των εργαζομένων στην εργασία.

Τα αποτελέσματα της μελέτης υποδηλώνουν ότι η απασχόληση ενός ενήλικα με ΔΑΦ δεν δημιουργεί πρόσθετο κόστος για τον εργοδότη. Ούτε ένας υπάλληλος με ΔΑΦ αποτελεί απειλή για την παραγωγικότητα του οργανισμού ή την ενσωμάτωση των εργαζομένων. Η μελέτη εντόπισε επίσης οφέλη για τον εργοδότη από την πρόσληψη ενός υπαλλήλου με ΔΑΦ, όπως η αυξημένη προσοχή στη λεπτομέρεια ή η εργασιακή ηθική, που μπορεί να μεταφραστεί άμεσα σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις εταιρείες που προσλαμβάνουν αυτά τα άτομα. Υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω έρευνα σχετικά με τη στάση απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με διαταραχές φάσματος και τα πραγματικά οφέλη και το κόστος για την καλύτερη υποστήριξη αυτών των ατόμων στην αγορά εργασίας". Πηγή: Scott M. et al. Η αντίληψη των εργοδοτών για

το κόστος και το οφέλη από την πρόσληψη ατόμων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού σε ανοιχτή απασχόληση στην Αυστραλία. PLoS ONE 12(5): e0177607. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>.

<https://stopbarierom.pl/aktualnosci/raport-z-badania-posrzeganie-przez-pracodawcowkosztow-i-korzysci-z-zatrudniania-osob-z-zaburzeniami-ze-spektrum-autyzmu-w-otwartymzatrudnistraliiu-w> .

6.4 ΕΝΟΤΗΤΑ 4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΑΦ ΣΕ ΕΝΑ ΔΙΕΘΝΕΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Είναι το διεθνές νομικό πλαίσιο δεσμευτικό για τα κράτη;

Σύμφωνα με το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, το διεθνές νομικό πλαίσιο δέχεται δύο τύπους μέσων:

Οι πολυμερείς συνθήκες είναι **δεσμευτικές** αλλά μόνο για εκείνες που έχουν συναινέσει να δεσμεύονται, υπογράφοντας και επικυρώνοντας ή προσχωρώντας σε αυτές.

Ορισμένες οικουμενικές πράξεις, όπως η **Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**, και ορισμένες ειδικές διατάξεις, όπως η **αρχή της μη διάκρισης**, έχουν γίνει μέρος του εθιμικού διεθνούς δικαίου και θεωρούνται **δεσμευτικές για όλα τα κράτη**, ακόμη και εκείνα που δεν έχουν επικυρώσει έναν άνθρωπο. συνθήκη δικαιωμάτων που ενσωματώνει κανόνες εθιμικού δικαίου.

Διεθνείς πράξεις, όπως δηλώσεις, ψηφίσματα, αρχές, κατευθυντήριες γραμμές και κανόνες, **δεν είναι τεχνικά νομικά δεσμευτικές**. Εκφράζουν γενικά αποδεκτές αρχές και αντιπροσωπεύουν μια ηθική και πολιτική δέσμευση των κρατών. Μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν ως κατευθυντήριες γραμμές για τα κράτη κατά τη θέσπιση νομοθεσίας και τη διαμόρφωση πολιτικών σχετικά με τα άτομα με αναπηρία.

Τα κράτη είναι πρωτίστως υπεύθυνα για τον μετασχηματισμό των νομοθετικών, διοικητικών και δικαστικών πρακτικών, ώστε τα άτομα με αναπηρία να ασκούν τα δικαιώματά τους. Τα κράτη που έχουν γίνει Μέρη σε μια διεθνή σύμβαση είναι νομικά δεσμευμένα να εφαρμόσουν τις διατάξεις που περιέχονται στη σύμβαση στην εσωτερική τους δικαιοδοσία. Το διεθνές δίκαιο αφήνει στα κράτη να υιοθετήσουν τέτοια νομοθετικά και άλλα μέτρα, σύμφωνα με τις συνταγματικές τους διαδικασίες, για να υλοποιήσουν τις υποχρεώσεις.

2. Ποια είναι η σημαντικότερη διεθνής πράξη για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και ποιες είναι οι διατάξεις της;

Η **Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD)** είναι η πρώτη διεθνής, νομικά δεσμευτική πράξη που θέτει ελάχιστα πρότυπα για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και η πρώτη σύμβαση για τα ανθρώπινα δικαιώματα στην οποία η ΕΕ έχει γίνει συμβαλλόμενο μέρος. Σκοπός της παρούσας Σύμβασης είναι η προώθηση, η προστασία και η διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρία και η προώθηση του σεβασμού της εγγενούς αξιοπρέπειάς τους. Το **άρθρο 27** είναι αφιερωμένο στο δικαίωμα στην εργασία και την απασχόληση. Οι βασικοί κανόνες για τα συμβαλλόμενα κράτη για την εφαρμογή των εργασιακών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία είναι οι εξής:

1.- Η μη διάκριση θα πρέπει να καλύπτει όλες τις πτυχές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των πλήρους διαδικασιών πρόσληψης, των προτύπων προσλήψεων και οτιδήποτε σχετίζεται με τους όρους και τις προϋποθέσεις απασχόλησης.

2.- Προσβασιμότητα : Τα κράτη οφείλουν να λάβουν μέτρα για τη διασφάλιση ενός πλήρως προσπελάσιμου χώρου εργασίας: Αυτή η υποχρέωση είναι ζωτικής σημασίας

για την άρση των διαφόρων φραγμών —φυσικών, συμπεριφορικών, πληροφοριών, επικοινωνιών ή μεταφοράς που εμποδίζουν τα άτομα με αναπηρία να αναζητήσουν.

3.- Λογικές προσαρμογές : αναφέρεται σε αναγκαίες και κατάλληλες τροποποιήσεις και προσαρμογές που δεν επιβάλλουν δυσανάλογη ή αδικαιολόγητη επιβάρυνση, όπου απαιτείται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, για να εξασφαλιστεί στα άτομα με αναπηρία η απόλαυση ή η άσκηση σε ίση βάση με τους άλλους όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιώδεις ελευθερίες (άρθρο 2 CRPD). Σύμφωνα με την CRPD, η άρνηση εύλογης προσαρμογής συνιστά διάκριση λόγω αναπηρίας και οδηγεί σε διαιώνιση της ανισότητας

4.- Θετικά μέτρα : Τα κράτη προωθούν ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία

3. Πώς προωθεί η Ευρώπη την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία;

Οι θετικές ενέργειες για λογαριασμό των ατόμων με αναπηρία έχουν μακρά ιστορία στα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι μέτρα που στοχεύουν στην προώθηση της πρόσβασης στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, στον ίδιο βαθμό με τα μέλη άλλων κατηγοριών. Τα πιο σημαντικά είναι:

Το σύστημα ποσοτώσεων: επιδιώκει την επίτευξη της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία μέσω της υποχρέωσης απασχόλησης ενός ποσοστού ατόμων με αναπηρία. Συστήματα ποσοτώσεων για ιδιωτικές ή/και δημόσιες επιχειρήσεις ή ιδρύματα υπάρχουν στην πλειονότητα των χωρών της ΕΕ. Στόχος τους είναι να τονώσουν τη ζήτηση εργασίας δεσμεύοντας τους εργοδότες να απασχολούν ένα ορισμένο ποσοστό εργαζομένων με αναπηρία. Συνήθως, το προβλεπόμενο μερίδιο κυμαίνεται μεταξύ 2% και 7% του εργατικού δυναμικού. Στις περισσότερες χώρες ο βαθμός εκπλήρωσης κυμαίνεται μεταξύ 30% και 70%. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα εμπειρικά δεδομένα, τα συστήματα ποσοτώσεων οδηγούν μόνο σε μικρά καθαρά κέρδη απασχόλησης.

Υποστηριζόμενη απασχόληση: ορίζεται ως εξατομικευμένες δράσεις καθοδήγησης και συνοδείας στο χώρο εργασίας, που παρέχονται από εξειδικευμένους εκπαιδευτές εργασίας, οι οποίες στοχεύουν στη διευκόλυνση της κοινωνικής και εργασιακής προσαρμογής των εργαζομένων με αναπηρία με ειδικές δυσκολίες εισαγωγής εργασίας σε επιχειρήσεις της συνήθους αγοράς εργασίας.

Προστατευμένη απασχόληση: δημιουργήθηκε για «όσους, λόγω αναπηρίας τους, δεν μπορούν να βρουν ή να διατηρήσουν μια συμβατική εργασία, υποβοηθούμενη ή μη». Μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως κέντρα ημερήσιας φροντίδας όπου άτομα με αναπηρίες συμμετέχουν σε προγράμματα εργοθεραπείας που περιλαμβάνουν παραγωγή αγαθών και

υπηρεσιών ή μη κερδοσκοπικούς σκοπούς ή όπου άτομα με αναπηρία συμμετέχουν σε δραστηριότητες απασχόλησης από τις οποίες λαμβάνουν εισόδημα.

4. Ποιες αρμοδιότητες έχει η ΕΕ όσον αφορά τη νομική ρύθμιση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία;

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει μόνο τις αρμοδιότητες που απονέμονται από τις Συνθήκες. Οι αρμοδιότητες που δεν ανατίθενται στην ΕΕ μέσω Συνθηκών αντιστοιχούν στις χώρες της ΕΕ. Η Συνθήκη της Λισαβόνας, η οποία τέθηκε σε ισχύ στα τέλη του 2009, διευκρινίζει την κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ της ΕΕ και των χωρών της ΕΕ. Αυτές οι ικανότητες χωρίζονται σε τρεις κύριες κατηγορίες

- **Αποκλειστικές** αρμοδιότητες της ΕΕ: τελωνειακές, νομισματικές, κοινή αλιεία, κοινές εμπορικές πολιτικές, σύναψη διεθνών συμφωνιών ή οδηγίες για τη λειτουργία της κοινής εσωτερικής αγοράς.
- **Κοινές** αρμοδιότητες στις οποίες η ΕΕ και οι χώρες της ΕΕ έχουν την ικανότητα να νομοθετούν και να εκδίδουν νομικά δεσμευτικές πράξεις. Όπως εμείς, περιβάλλον, κοινωνική πολιτική, μεταφορές, ενέργεια, προστασία των καταναλωτών, ασφάλεια και δικαιοσύνη, αναπτυξιακή συνεργασία και ανθρωπιστική βοήθεια, έρευνα, δημόσια υγεία, γεωργία και αλιεία, συνοχή και κοινωνική πολιτική και διευρωπαϊκά δίκτυα
- **Υποστήριξη** αρμοδιοτήτων στις οποίες η ΕΕ μπορεί να παρέμβει μόνο για να υποστηρίξει, να συντονίσει ή να συμπληρώσει τη δράση των χωρών της ΕΕ. Όπου περιλαμβάνονται η προστασία και η βελτίωση της υγείας, της βιομηχανίας, του πολιτισμού, του τουρισμού, της εκπαίδευσης και του αθλητισμού, της πολιτικής προστασίας και της διοικητικής συνεργασίας. Έτσι, η ΕΕ έχει αρμοδιότητες σε σχέση με τα δικαιώματα αναπηρίας μόνο σε εκείνους τους τομείς στους οποίους οι Συνθήκες έχουν εκχωρήσει αρμοδιότητες. Για παράδειγμα, η ΕΕ έχει αρμοδιότητες να νομοθετεί στον τομέα της απασχόλησης. Ωστόσο, δεν έχει την άδεια να νομοθετεί στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Οι κύριες ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την απασχόληση και την αναπηρία είναι:

- **Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (άρθρα 153, 10, 19), που ορίζει ελάχιστα πρότυπα.
- **2000/78/ΕΚ Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση ΣΛΕΕ, 2012 (άρθρο 5)** που ορίζει ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να βοηθήσουν ένα άτομο με αναπηρία.

MODULE 4

- **Κανονισμός 651/2014 της Επιτροπής (άρθρα 31,34):** Βοήθημα κατάρτισης και πρόσθετες δαπάνες στην απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία.
- **Γενικός κανονισμός απαλλαγής κατά κατηγορία, 2014:** καθορίζει τους όρους της ενίσχυσης που χορηγείται για τη διευκόλυνση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία

5.- Τι σημαίνει η ΕΕ για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία;

Τον Μάρτιο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε τη Στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030.

Ο στόχος αυτής της στρατηγικής είναι να προχωρήσει προς τη διασφάλιση ότι όλα τα άτομα με αναπηρίες στην Ευρώπη, ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την ηλικία ή τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

Αυτή η νέα και ενισχυμένη στρατηγική λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία της αναπηρίας που περιλαμβάνει μακροχρόνιες σωματικές, πνευματικές, διανοητικές ή αισθητηριακές βλάβες (σύμφωνα με το άρθρο 1 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία), οι οποίες συχνά είναι αόρατες. Αντιμετωπίζοντας τους κινδύνους πολλαπλών μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν γυναίκες, παιδιά, ηλικιωμένα άτομα, πρόσφυγες με αναπηρίες και άτομα με κοινωνικοοικονομικές δυσκολίες, προωθεί μια διασταυρούμενη προοπτική σύμφωνα με την Ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών 2030 για τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs).

Συνεπώς, η νέα στρατηγική περιλαμβάνει ένα φιλόδοξο σύνολο δράσεων και εμβληματικών πρωτοβουλιών σε διάφορους τομείς και έχει πολλές προτεραιότητες, όπως:

- προσβασιμότητα: δυνατότητα κυκλοφορίας και διαμονής ελεύθερα αλλά και συμμετοχής στη δημοκρατική διαδικασία
- να έχει μια αξιοπρεπή ποιότητα ζωής και να ζει ανεξάρτητα, καθώς επικεντρώνεται κυρίως στη διαδικασία αποϊδρυματοποίησης, την κοινωνική προστασία και την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία
- ισότιμη συμμετοχή καθώς στοχεύει στην αποτελεσματική προστασία των ατόμων με αναπηρία από κάθε μορφή διάκρισης και βίας, στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών και πρόσβασης στη δικαιοσύνη, την εκπαίδευση, τον πολιτισμό, τον αθλητισμό και τον τουρισμό, αλλά και ίση πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες υγείας
- ο ρόλος της ΕΕ να δώσει το παράδειγμα
- την πρόθεση της ΕΕ να υλοποιήσει αυτή τη στρατηγική για την προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία παγκοσμίως

Η Επιτροπή θα υποστηρίξει τα κράτη μέλη στη διαμόρφωση των εθνικών τους στρατηγικών και σχεδίων δράσης για την περαιτέρω εφαρμογή της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και της νομοθεσίας της ΕΕ στον τομέα αυτό.

6.- Τι είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο;

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο είναι το κύριο χρηματοδοτικό μέσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προώθηση της απασχόλησης στα κράτη μέλη και την προώθηση μεγαλύτερης οικονομικής και κοινωνικής συνοχής.

Εκτός από τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση για εκατομμύρια ανθρώπους, το ΕΚΤ έχει συμμετάσχει στην επανένταξη των μειονεκτούντων ατόμων στην κοινωνία.

Οι τρεις βασικές αρχές που καθοδηγούν το ΕΚΤ είναι:

- Συνεργασία.
- Κοινή διαχείριση.
- συγχρηματοδότηση.

Το ΕΚΤ χρηματοδοτεί μια πλούσια ποικιλία έργων που βελτιώνουν τις προοπτικές απασχόλησης των ανθρώπων και τις θέσεις εργασίας που κάνουν. Η χρηματοδότηση της ΕΕ είναι διαθέσιμη για κάθε μέγεθος επιχείρησης σε οποιονδήποτε τομέα, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρηματιών, των νεοφυών επιχειρήσεων, των πολύ μικρών εταιρειών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και των μεγαλύτερων επιχειρήσεων.

Μπορείτε να υποβάλετε αίτηση για επιχορήγηση ή να συμμετάσχετε σε μια διαδικασία σύναψης σύμβασης εάν διευθύνετε μια επιχείρηση ή έναν συναφή οργανισμό (επιχειρηματικές ενώσεις, πάροχοι υποστήριξης επιχειρήσεων, σύμβουλοι κ.λπ.) που εκτελεί έργα που προάγουν τα συμφέροντα της ΕΕ ή εάν συμβάλλετε την εφαρμογή ενός προγράμματος ή μιας πολιτικής της ΕΕ.

Επιπλέον, διατίθεται ένα ευρύ φάσμα χρηματοδότησης για εταιρείες: επιχειρηματικά δάνεια, μικροχρηματοδοτήσεις, εγγυήσεις και επιχειρηματικά κεφάλαια.

7.- Υπάρχει συγκεκριμένη εργατική νομοθεσία για άτομα με ΔΑΦ;

Αυτή είναι μια ισπανική επισκόπηση. Για να διευρύνουμε τις πληροφορίες, είναι απαραίτητο να μελετήσουμε κατά περίπτωση. Σε εθνικό επίπεδο, κάθε χώρα έχει την αρμοδιότητα να αναπτύξει νομοθεσία που είναι πάντα πιο ανεκτική από το προηγούμενο διοικητικό επίπεδο.

MODULE 4

Η νομοθεσία που ισχύει για άτομα με ΔΑΦ στην Ισπανία είναι η γενική νομοθεσία σχετικά με τα άτομα με αναπηρία. Όσον αφορά τις ειδικές συνθήκες απασχόλησης, ρυθμίζεται στο Καταστατικό των Εργαζομένων και στις υπόλοιπες εργατικές ρυθμίσεις.

Η πρόσφατη Ισπανική Στρατηγική για την Ενεργή Υποστήριξη στην Απασχόληση 2021-2024 (που εγκρίθηκε τον Δεκέμβριο του 2021) αναγνωρίζει συγκεκριμένα τη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία και για πρώτη φορά, διαχωρίζοντάς την από τη διανοητική αναπηρία. Ένας από τους στρατηγικούς στόχους αυτού του νέου κειμένου είναι να επιτύχει μια προσέγγιση με επίκεντρο τους ανθρώπους και τις εταιρείες, να συνοδεύει άτομα που αναζητούν εργασία με εξατομικευμένο τρόπο και να παρέχει εξατομικευμένες υπηρεσίες στους εργοδότες.

Είναι ένα βήμα προόδου για την ισπανική κυβέρνηση όσον αφορά την προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για άτομα με ΔΑΦ.

8.- Είναι δεσμευτικές οι κατευθυντήριες αρχές του ΟΗΕ για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα;

Οι αρχές δεν δεσμεύουν το διεθνές δίκαιο. Ωστόσο, αποτελούν την πιο έγκυρη διεθνή δήλωση μέχρι σήμερα σχετικά με τις ευθύνες των επιχειρήσεων σε σχέση με τα ανθρώπινα δικαιώματα.

9. - Πώς μπορώ να προωθήσω την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο χώρο εργασίας;

Η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία ενισχύει την πολιτική διαφορετικότητας των εταιρειών, με αποτέλεσμα μια ανοιχτή εταιρική κουλτούρα, χωρίς προκαταλήψεις, εναρμονισμένη με την κοινωνία και, ως εκ τούτου, πιο ανταγωνιστική. Με βάση τα δικαιώματα που προστατεύονται από τη Σύμβαση και τη διαδικασία που θεσπίζεται από τις Κατευθυντήριες Αρχές για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, η εταιρική ευθύνη έναντι των ατόμων με αναπηρία μπορεί να ενισχυθεί με τη θέσπιση των ακόλουθων βημάτων:

Βήμα 1: Αναλάβετε μια δέσμευση : μια επίσημη δέσμευση της εταιρείας με αναπηρία.

Βήμα 2 : Προσδιορίστε πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην περιοχή επιρροής της εταιρείας. Προτεραιότητα των επιπτώσεων (σοβαρότητα / επανορθωσιμότητα / επίπτωση / σύνδεση) προκειμένου να εξεταστούν τα διορθωτικά μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

Βήμα 3 : Καθορίστε τις διαδικασίες και τους υπεύθυνους για την πρόληψη, τον μετριασμό και την επιδιόρθωση πιθανών επιπτώσεων, καθώς και την κοινοποίηση της προόδου που έχει σημειωθεί.

- Ανάθεση διαχειριστών και πόρων

MODULE 4

- Ανάθεση διαχειριστών και πόρων
- Ανάθεση διαχειριστών και πόρων
- Ανάθεση διαχειριστών και πόρων

Βήμα 4: Συμβολή στους ΣΒΑ που σχετίζονται με την αναπηρία, προωθώντας ορισμένες δράσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση του ρόλου των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία από την Ατζέντα 2030 και τους Στόχους στους στόχους 4, 8, 10, 11 και 17.

10.- Έχω υποχρέωση ως εταιρεία να προσαρμόσω τις συνθήκες εργασίας ενός εργαζομένου με αναπηρία;

Αυτό είναι ένα παράδειγμα για την υπόθεση της ισπανικής χώρας. Οι απαιτήσεις των εργαζομένων και των εταιρειών θα εξαρτηθούν από τον υφιστάμενο εθνικό κανονισμό.

Γενικά, διαφορετικές προϋποθέσεις για τα άτομα με αναπηρία δεν θεσπίζονται στο Καταστατικό των Εργαζομένων. Δεν υπάρχει νομική βάση που να ρυθμίζει ειδικές συνθήκες εργασίας λόγω της ίδιας της αναπηρίας.

Ωστόσο, θα ήταν δυνατό να ζητηθεί η τροποποίηση των όρων με την εφαρμογή της γενικής αρχής του δικαιώματος στη σωματική ακεραιότητα και μιας κατάλληλης πολιτικής ασφάλειας και υγιεινής.

Το Καταστατικό των Εργαζομένων ορίζει ότι, μεταξύ των υποχρεώσεων των εταιρειών, είναι η προστασία της σωματικής ακεραιότητας του εργαζομένου. Επομένως, εάν ο εργαζόμενος προσκομίσει τα σχετικά έγγραφα που δικαιολογούν την τροποποίηση των συνθηκών εργασίας του και ο εργοδότης οικειοθελώς δεν το πραγματοποιήσει, θα αντιμετώπιζε σοβαρή παράβαση των υποχρεώσεών του.

11.- Τι πρέπει να λάβω υπόψη μου σχετικά με τις συμβάσεις για να επωφεληθώ από τα πλεονεκτήματα της πρόσληψης ατόμου με αναπηρία;

Αυτό είναι ένα παράδειγμα για την υπόθεση της ισπανικής χώρας. Οι απαιτήσεις των εργαζομένων και των εταιρειών θα εξαρτηθούν από τον υφιστάμενο εθνικό κανονισμό και τις συμφωνίες της εταιρείας.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου :

- Ο βαθμός αναπηρίας του εργαζομένου και ότι αναγνωρίζεται δεόντως από το αρμόδιο όργανο.
- Ότι είναι άνεργος και είναι γραμμένος στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης

MODULE 4

- Αυτό συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις των προθεσμιών και του είδους της σύμβασης
- Οι εταιρείες μπορούν να υποβάλουν αίτηση για αυτά τα οφέλη
- Οι δικαιούχοι εταιρείες υποχρεούνται να διατηρήσουν τη σταθερότητα αυτών των εργαζομένων για ελάχιστη περίοδο 3 ετών

Προσωρινή σύμβαση για την προώθηση της απασχόλησης:

- Ο βαθμός αναπηρίας του εργαζομένου και ότι αναγνωρίζεται δεόντως από το αρμόδιο όργανο
- Ότι είναι άνεργος και είναι γραμμένος στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης
- Αυτό συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις των προθεσμιών και του είδους της σύμβασης
- Οι εργοδότες πρέπει να προσλαμβάνουν εργαζομένους μέσω της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (πλήρης ή μερικής απασχόλησης)
- Η σύμβαση θα έχει διάρκεια από 12 μήνες έως 3 χρόνια.

Προσωρινή σύμβαση αντικατάστασης ατόμων με αναπηρία:

- Ο βαθμός αναπηρίας του εργαζομένου και ότι αναγνωρίζεται δεόντως από το αρμόδιο όργανο
- Ότι είναι άνεργος
- Η δοκιμαστική περίοδος δεν πρέπει να υπερβαίνει τους 6 μήνες.

Σύμβαση εργασίας για εκπαίδευση :

- Ο βαθμός αναπηρίας του εργαζομένου και ότι αναγνωρίζεται δεόντως από το αρμόδιο όργανο
- Στην περίπτωση πρόσληψης εργαζομένων με αναπηρία δεν υπάρχει όριο ηλικίας.
- Δεν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την επισημοποίηση σύμβασης πρακτικής άσκησης.
- Η σύμβαση πρέπει να αναφέρει ρητά το εμπορικό ή επαγγελματικό επίπεδο της μαθητείας, τον χρόνο που αφιερώνεται στην εκπαίδευση και την ωριαία διανομή της (ελάχ. 15% θεωρητική κατάρτιση), την αμοιβή του εργαζομένου (όχι μικρότερη από τον κατώτατο διεπαγγελματικό μισθό) τη διάρκεια της σύμβασης (μεταξύ 6 μηνών και 2 ετών) και το όνομα και τα επαγγελματικά προσόντα του ατόμου που ορίζεται ως εκπαιδευτής
- Οι συνθήκες εργασίας θα περιλαμβάνουν τα ίδια απρόοπτα και προστασίες με εκείνα οποιουδήποτε άλλου συμβεβλημένου.

MODULE 4

12.- Ποια κίνητρα μπορώ να βρω στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία;

Τα πλεονεκτήματα και τα οφέλη που αναφέρονται είναι απλώς ενδεικτικά και ενδέχεται να υπόκεινται σε τροποποίηση ή ακόμη και διαγραφή από το κράτος ή άλλες διοικητικές υπηρεσίες. Αυτό είναι ένα παράδειγμα για την υπόθεση της ισπανικής χώρας. Οι επιχορηγήσεις θα εξαρτώνται από τις υπάρχουσες προσκλήσεις ανά πάσα στιγμή και δεν θα εφαρμόζονται πάντα σε όλες τις περιοχές.

Σε σχέση **με συμβόλαια** :

Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** :

- 1.- Επιδότηση μόνιμων προσλήψεων
- 2.- Επιδόματα σε επιχειρηματικές εισφορές στην Κοινωνική Ασφάλιση
- 3.- Επιδότηση προσαρμογής εργασίας

Προσωρινή σύμβαση:

- 1.- Μπόνους σε επιχειρηματικές εισφορές στην Κοινωνική Ασφάλιση
- 2.- Επιδότηση προσαρμογής εργασίας
- 3.- Επιδότηση κατά τη μετατροπή σε μόνιμες συμβάσεις

Ενδιάμεση πρόσληψη για αντικατάσταση ατόμων με αναπηρία

- 1.- Έκπτωση 100% στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης επιχειρήσεων.

Συμβόλαια **εκπαίδευσης**

- 1.- Μειώσεις στις εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης
- 2.- Επιδότηση προσαρμογής εργασίας

Σε σχέση **με την υποστηριζόμενη απασχόληση** :

Θα μπορούν να προωθήσουν έργα υποστηριζόμενης απασχόλησης και να είναι δικαιούχοι των αντίστοιχων επιχορηγήσεων:

- a) Ενώσεις, ιδρύματα και άλλες μη κερδοσκοπικές οντότητες.
- b) Ειδικά Κέντρα Απασχόλησης.
- c) Εταιρείες στη συνήθη αγορά εργασίας.

1. Επιδοτήσεις για προσλήψεις.
2. Μπόνους
3. Ενισχύσεις για τη χρηματοδότηση των δαπανών που προέρχονται από την πρόσληψη εκπαιδευτών εργασίας.

Σε σχέση **με τον εταιρικό φόρο** , το ποσό των:

- Επιδότηση για κάθε άτομο/έτος αύξησης του μέσου εργατικού δυναμικού των εργαζομένων με αναπηρία κατά ίσο **βαθμό ή μεγαλύτερο από 33% και λιγότερο από 65%**, με

σύμβαση από τον φορολογούμενο, εμπειρία κατά τη φορολογική περίοδο, σε σχέση με το μέσο εργατικό δυναμικό των εργαζομένων ίδιας φύσεως την αμέσως προηγούμενη περίοδο.

- Επιδότηση για κάθε άτομο/έτος αύξησης του μέσου εργατικού δυναμικού των εργαζομένων με αναπηρία κατά ένα **βαθμό ίσο ή μεγαλύτερο του 65%** , που προσλήφθηκε από τον φορολογούμενο, με εμπειρία κατά τη φορολογική περίοδο, σε σχέση με το εργατικό δυναμικό μέσο αριθμό εργαζομένων της ίδιας φύσης την αμέσως προηγούμενη περίοδο.

6.5 ΕΝΟΤΗΤΑ 5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΔΑΦ. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΦΙΛΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΑΥΤΙΣΤΗ

1. Πώς να γνωρίσετε τα δυνατά σημεία των υποψηφίων/εργαζομένων με ΔΑΦ;

Πρώτον, με την απόκτηση κατανόησης του αυτισμού. Στη συνέχεια, δίνοντας μεγάλη προσοχή στη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής, κάνοντας τις σωστές ερωτήσεις. Και δίνοντας ευκαιρίες στα αυτιστικά μέλη της ομάδας να μοιραστούν τις ιδέες τους.

2. Εάν τα άτομα με ΔΑΦ αγωνίζονται με την κοινωνική επικοινωνία και την αλληλεπίδραση, πώς πρέπει να υποστηρίξουμε την ενσωμάτωσή τους;

Τα άτομα με αυτισμό μπορεί να ενοχλούνται από τη στενή επαφή με άλλους εργαζόμενους και να αγχώνονται από την προσδοκία να κοινωνικοποιηθούν.

- → Στο πλαίσιο αυτό, η ευαισθητοποίηση των μελών της ομάδας και των διευθυντών φαίνεται απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι οι ανάγκες του υπαλλήλου με ΔΑΦ γίνονται κατανοητές και σεβαστές.
- → Για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας με τον εργαζόμενο με ΔΑΦ, θα πρέπει να προτιμάται σαφής, συγκεκριμένη και ολοκληρωμένη γλώσσα, αποφεύγοντας τις διπλές αισθήσεις, την ειρωνεία, τις μεταφορές ή τις περιττές χειρονομίες.
- → Ένας δάσκαλος που ενεργεί ως ενδιάμεσος μεταξύ του αυτιστικού ατόμου και των συνεργατών του μπορεί να υποστηρίξει σθεναρά την επικοινωνία και να προωθήσει την εκτίμηση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.

3. Πώς να αντιμετωπίσετε το άγχος του εργαζομένου;

Ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία στον προγραμματισμό της εργασίας. Ο εργοδότης θα πρέπει να αποφεύγει όσο το δυνατόν

περισσότερο απροσδόκητες εργασίες, πολλαπλές εργασίες και παραλλαγές στις προτεραιότητες εργασίας.

4. Πρέπει να προγραμματίζω τακτικές συναντήσεις με τον υπάλληλο με ΔΑΦ;

Προγραμματίστε τακτικές συναντήσεις:

- Πράγματι, είναι απαραίτητο να ελέγξετε ότι έχει κατανοήσει και εφαρμόσει τις οδηγίες πηγαίνοντας να τη δείτε γιατί δεν θα ζητήσει βοήθεια.
- Εκτιμήστε τις επιτυχίες τους και εξηγήστε τα λάθη τους σε μια λογική βελτίωσης.

5. Η εταιρεία μου δεν έχει αναπτύξει ακόμη μια στρατηγική φιλική προς τον αυτισμό, θα μπορούσαμε να προσλάβουμε άτομα με ΔΑΦ;

Είναι ένα εξαιρετικό σημείο εκκίνησης για να μάθετε περισσότερα για τον αυτισμό στην εργασία και να αναζητήσετε πληροφορίες.

Η συνειδητοποίηση είναι το πρώτο βήμα ανάπτυξης. Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης Opportunities4autism (6 ενότητες), οι εργοδότες (διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές, υπεύθυνοι προσλήψεων και άλλο βασικό προσωπικό) θα πρέπει να είναι σε θέση να ορίσουν τις διαδικασίες και τις πρακτικές της εταιρείας προκειμένου να χτίσουν ένα περιβάλλον φιλικό προς τον αυτισμό.

Παρόλο που η εταιρεία δεν έχει αναπτύξει ακόμη μια στρατηγική φιλική προς τον αυτισμό, η επικοινωνία με τους πιθανούς υποψηφίους ότι είστε ανοιχτοί να υποδεχτείτε άτομα με ειδικές ανάγκες είναι εξαιρετικά σημαντική.

6. Πώς εάν ο υποψήφιος με ΔΑΦ δεν έχει εργασιακή εμπειρία;

Σκεφτείτε ότι μπορεί να υπάρχουν λόγοι πίσω από το ασυνεπές εργασιακό ιστορικό και την έλλειψη εκπαίδευσης που δεν έχει καμία σχέση με την ικανότητα και τη διάνοια του αυτιστικού ατόμου και οτιδήποτε έχει να κάνει με τα εμπόδια και την ανεπαρκή υποστήριξη που έχει βιώσει.

7. Ποιες είναι οι ιδιότητες στην περιγραφή της θέσης που θα μπορούσαν να αποθαρρύνουν τα άτομα με ΔΑΦ να υποβάλουν αίτηση;

Ιδιότητες όπως «εξαιρετικές δεξιότητες επικοινωνίας» ή «καλός παίκτης της ομάδας» πιθανότατα θα αποθαρρύνουν πολλά αυτιστικά άτομα από το να υποβάλουν αίτηση για εργασία.

Προσπαθήστε να είστε πραγματικά αντικειμενικοί σχετικά με το ποιες ικανότητες και εμπειρίες είναι πραγματικά απαραίτητες για τη δουλειά και αφήστε έξω όσες δεν είναι.

8. Πώς να ενθαρρύνετε άτομα με ΔΑΦ να υποβάλουν αίτηση;

Στη αγγελία εργασίας, βεβαιωθείτε ότι στέλνετε το σωστό μήνυμα καλωσορίζοντας τη νευροποικιλομορφία. Μπορείτε να ορίσετε ότι το περιβάλλον εργασίας είναι ήρεμο ή ότι ο εργοδότης μπορεί να κάνει προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον, να παρέχει ευέλικτο ωράριο εργασίας ή έξυπνες επιλογές εργασίας.

Ενημερώστε τους αιτούντες για το δικαίωμά τους να ζητήσουν εύλογη προσαρμογή για να εξασφαλίσουν πλήρη πρόσβαση στη συνέντευξη. Προσκαλέστε τους να επικοινωνήσουν με τον υπεύθυνο προσλήψεων σε περίπτωση ανάγκης υποστήριξης.

9. Πώς πρέπει να είναι ο χώρος της συνέντευξης;

Επιλέξτε έναν κατάλληλο ήσυχο χώρο χωρίς περισπασμούς. Καθίστε τον υποψήφιο σε ένα σημείο από όπου μπορεί να έχει μια καλή επισκόπηση του χώρου, να απαλλαγεί από οπτικούς περισπασμούς όπως φώτα που αναβοσβήνουν, θορυβώδες κλιματισμό ή ισχυρά αποσμητικά χώρου. Το να ρωτήσετε εκ των προτέρων για συγκεκριμένη αισθητηριακή υπερευαισθησία μπορεί να σας βοηθήσει να ρυθμίσετε ανάλογα τον χώρο και να αποφύγετε περισπασμούς που εμποδίζουν την απόδοση του υποψηφίου.

10. Πώς να κάνετε τον υποψήφιο άνετο ενώ προσκαλείτε ειδικούς που μπορούν να υποστηρίξουν τον υπεύθυνο προσλήψεων στη συνέντευξη;

Μπορεί να προτιμήσετε να εμπλέκετε άλλα άτομα στην προπαρασκευαστική διαδικασία ή να τα προσκαλέσετε να συμμετάσχουν σε μεταγενέστερα στάδια της επιλογής, προκειμένου να μην είναι υπερβολική η πρώτη επαφή. Επιτρέψτε στον υποψήφιο να φέρει έναν υποστηρικτή στη συνέντευξή του.

11. Έχω συνηθίσει να υπολογίζω στην πρώτη εντύπωση, πώς να την αλλάξω;

Μην υπολογίζετε τόσο πολύ στην πρώτη εντύπωση σε περίπτωση συνέντευξης για δουλειά με υποψήφιους με αυτισμό. Ο αυτισμός επηρεάζει την ικανότητα κοινωνικής επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης και τα άτομα που πάσχουν από ΔΑΦ μπορεί να έχουν δυσκολίες να κατανοήσουν τη μη λεκτική επικοινωνία και να προσαρμοστούν σε νέες κοινωνικές καταστάσεις.

Είναι απαραίτητο να εκπαιδευτείτε στην ανάγνωση και την αποκωδικοποίηση της μη λεκτικής επικοινωνίας και να «διαβάζετε μεταξύ των γραμμών» όταν παίρνετε συνεντεύξεις από υποψήφιους για εργασία. Χρησιμοποιήστε τη μη λεκτική ικανότητα ανάγνωσης για να συμπάσχετε με τον υποψήφιο και παρέχετε υποστήριξη για να διευκολύνετε τη διαδικασία της συνέντευξης.

12. Θα μπορούσατε να μας δώσετε παραδείγματα ερωτήσεων προσανατολισμένες στη συμπεριφορά;

"Δώστε μου ένα παράδειγμα μιας φορές που αντιμετωπίσατε μια κεντρική αποτυχία Wi-Fi. Πώς το χειριστήκατε αυτό;"

"Πες μου για μια εποχή που αναπτύσσατε μια νέα βάση δεδομένων πελατών;"

«Περιγράψτε μια στιγμή που είδατε ένα πρόβλημα και πήρατε την πρωτοβουλία να το διορθώσετε αντί να περιμένετε να το κάνει κάποιος άλλος».

13. Πώς πρέπει να μιλήσω για τον αυτισμό και τις σχετικές προκλήσεις με τον υποψήφιο;

Ως εργοδότης, μπορείτε να διευκολύνετε τους αιτούντες να ανοιχτούν σχετικά με την κατάστασή τους, καθιστώντας σαφές ότι η εταιρεία σας εκτιμά τη διαφορετικότητα και ότι είναι πρόθυμη να καλωσορίσει μέλη της νευροδιαφόρου ομάδας στην ομάδα τους.

Πολλοί αυτιστικοί άνθρωποι προτιμούν να είναι ανοιχτοί σχετικά με την κατάστασή τους. Εάν ο υποψήφιος αισθάνεται άνετα να μιλήσει για την κατάστασή του, μην φοβάστε να ρωτήσετε για τις συγκεκριμένες ανάγκες, προσαρμογές και εύλογες προσαρμογές (π.χ. προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος, οργάνωση της εργασίας, γραφείο στο σπίτι κ.λπ.)

Απαράδεκτο: Έχετε κάποια αναπηρία;

Αποδεκτό: Μπορείτε να εκτελέσετε τα καθήκοντα της θέσης εργασίας για την οποία κάνετε αίτηση; Ποτέ μην ρωτάτε απευθείας. (Πρώτον, είναι αγενές. Δεύτερον, είναι αντίθετο με το νόμο.)

14. Τι μπορώ και τι δεν μπορώ να ρωτήσω σε μια συνέντευξη για δουλειά για την ψυχική υγεία;

(νομικά) Γενικά, δεν είναι νόμιμο να ρωτάτε τους εργαζόμενους για την ψυχική τους υγεία κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης για δουλειά.

Πρέπει να κάνετε περαιτέρω έρευνα σχετικά με την εθνική νομοθεσία σχετικά με την ψυχική υγεία σε έναν χώρο εργασίας.

15. Τι είναι οι ακούσιες διακρίσεις;

Ακούσια διάκριση μπορεί να συμβεί όταν οι πολιτικές των εργοδοτών επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζόμενους με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, την ηλικία, την εγκυμοσύνη ή οποιαδήποτε άλλη προστατευόμενη ταξινόμηση. Αυτές οι πολιτικές μπορεί να φαίνονται σαν να είναι ουδέτερες, αλλά καταλήγουν να έχουν ένα αποτέλεσμα που επηρεάζει αρνητικά τα μέλη διαφορετικών προστατευόμενων τάξεων. Ακόμα κι αν ο εργοδότης δεν ήθελε να κάνει διακρίσεις σκόπιμα, μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος για πολιτικές που έχουν «διαφορετικές επιπτώσεις» ή «δυσμενείς επιπτώσεις».

16. Εάν είναι δύσκολο για τα άτομα με ΔΑΦ να είναι κοινωνικά, πώς θα ενσωματωθούν στο χώρο εργασίας;

Πολλοί ενήλικες με αυτισμό μπορούν να μάθουν να κατανοούν τους κοινωνικούς κανόνες, να βελτιώνουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες και να διαχειρίζονται τις προκλήσεις, επιτρέποντάς τους να ενσωματωθούν με επιτυχία στο χώρο εργασίας. Αλλά είναι σημαντικό να εστιάσετε στην επαγγελματική εξειδίκευση και δεξιότητες.

17. Πρέπει ο εργαζόμενος με ΔΑΦ να έχει συγκεκριμένο ωράριο;

Δεν είναι απαραίτητο, αλλά θα πρέπει να παρέχετε στον υπάλληλο ένα χρονοδιάγραμμα και χρονοδιαγράμματα που αναφέρονται με ακρίβεια για την εβδομάδα ή τον μήνα στον οποίο μπορεί να αναφερθεί. Είναι σημαντικό να προσδιορίσετε με σαφήνεια τον χρόνο που πρέπει να ολοκληρώσει μια εργασία και να βεβαιωθείτε ότι σέβεται τις διακοπές και φεύγει του μεσημβρινού ταυτόχρονα με τους άλλους.

Οι αλλαγές στο χρονοδιάγραμμα πρέπει να προετοιμάζονται και να εξηγούνται αρκετά εκ των προτέρων, προκειμένου να το διαχειρίζεται ο εργαζόμενος.

18. Πώς να βεβαιωθείτε ότι ένας υπάλληλος με ΔΑΦ κατανοεί τα καθήκοντά του;

Μη διστάσετε να της ζητήσετε να επαναδιατυπώσει την εργασία για να βεβαιωθείτε ότι είναι κατανοητές.

19. Είναι δυνατόν ένας υπάλληλος με ΔΑΦ να εργαστεί ομαδικά;

Ναι, αλλά πρέπει να είναι δομημένο. Για να εργαστούμε ως ομάδα, πρέπει να ξέρουμε ποιος κάνει τι, πότε, πώς... Ισχύει περισσότερο για άτομα με ΔΑΦ που χρειάζονται ένα πολύ δομημένο περιβάλλον.

Μπορεί να έχουν σχετικές ιδέες χωρίς να ξέρουν πώς να τις μοιραστούν. Όταν ένας συνάδελφος μένει σιωπηλός σε μια συνάντηση, δεν είναι απαραίτητα επειδή δεν έχει τίποτα να πει. Μπορεί

απλώς να περιμένει να του ζητηθεί να μιλήσει για το θέμα. Μη διστάσετε να ζητήσετε τη γνώμη της/του ή να προγραμματίσετε μια ώρα έκφρασης για όλους στο τέλος της συνάντησης.

20. Ποιες είναι οι πλατφόρμες/οργανισμοί που μπορούν να βοηθήσουν τον οργανισμό μας στη διαδικασία πρόσληψης;

Κάθε χώρα έχει λίγους οργανισμούς που μπορούν να βοηθήσουν στη διαδικασία πρόσληψής σας και μετά. [βρείτε τους οργανισμούς στη χώρα σας].

6.5 ΕΝΟΤΗΤΑ 6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΔΑΦ. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

1. Τι καταλαβαίνουμε με τον όρο Πρόσληψη;

Ο Equipo Vértice (2007) ορίζει την πρόσληψη ως μια ενέργεια για την προσέλκυση πνευματικού κεφαλαίου στις εταιρείες. Η εταιρεία όχι μόνο απαιτεί μια σειρά από χαρακτηριστικά του υποψηφίου, αλλά προσφέρει και τα ανταγωνιστικά της πλεονεκτήματα, προκειμένου να εκτιμήσει τα οφέλη που μπορεί να επηρεάσουν την υπαγωγή του υποψηφίου στην εταιρεία.

Στόχος της πρόσληψης είναι η παροχή της «επιλογής» της βασικής πρώτης ύλης της, δηλαδή των υποψηφίων. Πρέπει όμως να παρέχει τη διαδικασία επιλογής όχι μόνο σε ποσότητα, αλλά και σε ποιότητα. Η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας θα εξαρτηθεί από αυτά τα δύο στοιχεία.

Στις κενές θέσεις εργασίας που δημοσιεύει η εταιρεία, θα μπορούσε να συμπεριληφθεί η δέσμευση της εταιρείας για ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες υποψηφίους, με ή χωρίς αναπηρία.

- Προσπαθήστε να λαμβάνετε όσο το δυνατόν περισσότερες αιτήσεις από ειδικευμένα άτομα με αναπηρία. Για αυτό, η προσφορά εργασίας θα μπορούσε να διαδοθεί μέσω οργανώσεων ατόμων με αναπηρία, πανεπιστήμια κ.λπ. Αυτές οι προσφορές πρέπει να διαδοθούν σε μορφή προσβάσιμη σε όλους.
- Περιγραφή των χαρακτηριστικών των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, των λειτουργιών που θα εκτελεστούν, καθώς και του μορφωτικού επιπέδου, των γνώσεων, της εμπειρίας, των δεξιοτήτων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται.
- Με την εύρεση ενός υποψηφίου με αναπηρία που πληροί τις προϋποθέσεις για τη θέση, η εταιρεία θα πρέπει να μπορεί να κάνει εύλογες προσαρμογές στο χώρο εργασίας, προκειμένου να μεγιστοποιήσει τις δυνατότητες του ατόμου. (Antezana and Linkimer, 2015).

Τι καταλαβαίνουμε με την Επιλογή Προσωπικού γενικά:

Ο Chiavenato (1999) ορίζει την επιλογή προσωπικού ως την επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων για να πραγματοποιήσουν θέσεις εργασίας στην εταιρεία, προσπαθώντας να διατηρήσουν ή να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα του υπόλοιπου προσωπικού τους. Η επιλογή του προσωπικού στοχεύει στην επίτευξη δύο στόχων:

- Προσαρμογή του ατόμου στη δουλειά.
- Και αυτό το άτομο είναι αποτελεσματικό στη θέση.

2. Πώς να Προσαρμόσετε τα Τεστ Επιλογής Προσωπικού με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος;

Συχνά χρησιμοποιούνται τυπικά τεστ που δεν είναι δύσκολο να προσαρμοστούν και να γίνουν προσβάσιμα. Στην αγορά υπάρχει μεγάλη ποικιλία τεστ, ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε κάθε περίπτωση αυτό που ταιριάζει καλύτερα.

Τα τεστ επιλογής για το φιλτράρισμα των υποψηφίων με αναπηρία πρέπει να είναι ευέλικτα, καθώς πρόκειται για ομάδες με οργανικές ή ψυχολογικές δυσλειτουργίες, οι οποίες μπορεί να έχουν κάποιους περιορισμούς ώστε να μπορούν να εκτελούν αποτελεσματικά ορισμένα τυποποιημένα τεστ. Πρέπει να επιλέξετε ποιο είναι το πιο κατάλληλο τεστ για κάθε άτομο, με βάση την αναπηρία που έχει.

ζ. Πώς ορίζουμε τα κριτήρια επιλογής;

Τα κριτήρια επιλογής θα καθοριστούν από τα στοιχεία που έχουμε για τη θέση που θα καλυφθεί. Η διαδικασία επιλογής πρέπει επίσης να παρέχει την ικανότητα των ανθρώπων να μαθαίνουν και να εκτελούν μια εργασία. Μια διαδικασία επιλογής είναι βασικά η ανάπτυξη μιας σύγκρισης και λήψης αποφάσεων, επειδή, αφενός, υπάρχει η ανάλυση και οι προδιαγραφές της θέσης και, αφετέρου, οι υποψήφιοι για αυτήν, οι οποίοι είναι εντελώς διαφορετικοί μεταξύ τους.

ζ. Πώς είναι οι φάσεις της επιλογής;

Μετά τους Claver, Gascó and Llopis (2001):

1. Μελέτη του προγράμματος σπουδών ή της επιστολής αίτησης εργασίας: αυτό το στάδιο έχει σκοπό να καθορίσει εάν ο υποψήφιος πληροί τις προϋποθέσεις για συνέντευξη, εξαλείφοντας γρήγορα τους αιτούντες που δεν έχουν δεξιότητες. Στην περίπτωση των ατόμων με ΔΑΦ σε αυτή τη Φάση 1, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη: «Το προφίλ εργασίας αξιολογεί τις προτιμήσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες εργασίας. Αυτό το προφίλ στοχεύει στον εντοπισμό θέσεων εργασίας που ταιριάζουν στις δυνάμεις και τις προτιμήσεις του ατόμου .
2. Προκαταρκτική συνέντευξη: άμεση εξέλιξη υποψηφίων που δεν είναι κατάλληλοι για τη θέση, έχοντας περάσει την αρχική φάση. Σε αυτό το στάδιο, το οποίο συνήθως διεξάγεται από ειδικό του τμήματος προσωπικού, θα πρέπει να τηρούνται οι συνήθειες του αιτούντος, καθώς και άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά που μπορεί να επηρεάσουν την απόδοση, αποφεύγοντας όμως οι βλάβες του ερευνητή να επηρεάσουν την απόφαση. Το Γνωστικό Προφίλ εστιάζει στους τρεις πιο σχετικούς τομείς της ΔΑΦ: Κοινωνική αλληλεπίδραση και δεξιότητες επικοινωνίας, Ευελιξία και οργάνωση και Αισθητηριακό προφίλ. Στοχεύει στον εντοπισμό πιθανών αναγκών για προσαρμογές και υποστήριξη στο χώρο εργασίας.
3. Δοκιμές καταλληλότητας: προκειμένου να αξιολογηθεί το επίπεδο συμβατότητας μεταξύ των αιτούντων και των απαιτήσεων της θέσης. Αυτά τα τεστ μπορεί να είναι εξετάσεις ή ασκήσεις που προσομοιώνουν τις συνθήκες εργασίας. Ωστόσο, δεν συνιστώνται όλες οι κενές θέσεις για τη χρήση αυτών των δοκιμών. για παράδειγμα.

4. Έλεγχος ιστορικού και παραπομπών: αυτοί οι ισχυρισμοί θα επαληθευτούν από άτομα που γνωρίζουν καλά τον υποψήφιο, είτε είναι καθηγητές, συνάδελφοι ή ανώτεροι. Αυτές οι έρευνες έχουν δύο στόχους: αφενός την επαλήθευση των πληροφοριών που παρουσιάζονται στην αίτηση, σχετικά με σπουδές, εργασιακή εμπειρία κ.λπ. και, αφετέρου, τη γνώμη κάποιου που γνωρίζει καλά τον υποψήφιο.

Το Ολοκληρωμένο Προφίλ συνδυάζει τα δύο προηγούμενα προφίλ και στοχεύει στην υποστήριξη προγραμμάτων τοποθέτησης εργασίας. Τα προφίλ συντομεύουν τη διαδικασία εντοπισμού δυνατών σημείων και υποστηρικτικών στοιχείων, καθώς προσφέρουν μια προκαταρκτική αξιολόγηση που υποδεικνύει τους τομείς που απαιτούν μια εις βάθος αξιολόγηση για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με το εξατομικευμένο Σχέδιο Υποστήριξης.

5. Τελική συνέντευξη: αυτό είναι ένα από τα θεμελιώδη βήματα της διαδικασίας επιλογής. Οι συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται τακτικά σε όλες τις διαδικασίες επιλογής. Μεταξύ των λόγων που ενθαρρύνουν τη χρήση του, μπορεί να επισημανθεί η ευέλικτη και προσαρμοστική του φύση, ειδικά στην περίπτωση των ατόμων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού. Στην περίπτωση τους, είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε τι τύπο ανθρώπου έχουμε απέναντί μας, γιατί θα λάβουμε υπόψη μας εάν δεν έχει μια μάλλον μηχανοποιημένη άπταιστη γλώσσα, μικρή οπτική επαφή, η οποία είναι ιδανική για να παρουσιάσουμε ασκήσεις που ενθαρρύνουν το πρόσωπο. -συνεντεύξεις προσώπου ή να αναζητήσουν οπτικοακουστικές εναλλακτικές όπου νιώθουν πιο άνετα. Μπορούμε επίσης να λάβουμε βοήθεια από εξωτερικούς οργανισμούς υποστήριξης, καθηγητές που παρέχουν δεδομένα ενδιαφέροντος για το προφίλ στη συνέντευξη και μπορούν να το προσαρμόσουν. Αυτό θα απαιτήσει εκπαίδευση πριν από τη συνέντευξη, ώστε το άτομο με ΔΑΦ να μπορεί να εκπαιδευτεί εκ των προτέρων για να προωθήσει την επιτυχία του. Εδώ μιλάμε για διαδικασίες πρόβλεψης: τα άτομα με ΔΑΦ χρειάζονται αυτή την υποστήριξη γιατί αυτό θα μειώσει το επίπεδο άγχους και στρες κατά τη διάρκεια αυτού του τύπου συνέντευξης, εκτός από την ενίσχυση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους.

6. Ιατρική εξέταση: σύμφωνα με τον Olleros (2005) σε αρκετές εταιρείες και σε ορισμένους συγκεκριμένους κλάδους -λόγω νομικών απαιτήσεων- παρακολουθείται και ιατρική εξέταση, η οποία γίνεται από τις ίδιες υπηρεσίες της εταιρείας ή ιδιωτικούς ή δημόσιους οργανισμούς υγείας. Επιτρέπει να γνωρίζουμε ποιες είναι οι σωματικές και φυσιολογικές δυνατότητες των υποψηφίων, για καλή απόδοση στη δουλειά τους. Στην περίπτωση ατόμων με ΔΑΦ, το αίτημα για διάγνωση θα είναι απαραίτητο για να έχουν πρόσβαση στο ποσοστό του πτυχίου ελάχιστης αναπηρίας, το 33% θα αναγνωρίζεται από τις δημόσιες υπηρεσίες υγείας (Ψυχική Υγεία). Επίσης, μπορούν να ζητηθούν ψυχολογικές αξιολογήσεις με βάση την προστασία δεδομένων

και την αρχή της εμπιστευτικότητας για να διευκρινιστεί εάν λαμβάνετε θεραπεία ναρκωτικών ή ψυχολογικές συνεδρίες που μπορούν να υποστηρίξουν την απασχόληση προκειμένου να έχετε καλή γενική λειτουργία στη θέση εργασίας σας.

3. Ποιες πτυχές πρέπει να λάβουμε υπόψη κατά τη μετάδοση πληροφοριών και ευαισθητοποίησης στις Μονάδες Εργασίας;

Η ενσωμάτωση γεννιέται από την πληροφόρηση, επομένως η έλλειψη πληροφόρησης στο εργασιακό περιβάλλον οδηγεί στην ανάπτυξη φόβων, προκαταλήψεων και στρεβλωμένης οπτικής για το δυναμικό εργασίας των ατόμων με αναπηρία, γεγονός που μπορεί να χαλάσει την προσπάθεια που γίνεται σε όλη τη διαδικασία επιλογής για την επίτευξη του καλύτερη προσαρμογή θέσης-ατόμου.

Στις περισσότερες εταιρείες, από τη Γενική Διεύθυνση και το HR, η συμφιλίωση και τα κίνητρα είναι συνήθως επαρκή. Ωστόσο, αυτό αλλάζει στα μεσαία στελέχη, στους επικεφαλής των τμημάτων ή στο υπόλοιπο προσωπικό του οργανισμού, όπου η φιλοσοφία ένταξης πολύ συχνά συναντά ανυπέρβλητα εμπόδια.

Αυτή η γραμμή δράσης μπορεί να καθιερωθεί σε δύο παράλληλους άξονες: η μία που απευθύνεται σε όσους θα είναι οι συνάδελφοι της νέας ενσωμάτωσης (στην περίπτωση των ατόμων με ΔΑΦ) εκστρατείες ευαισθητοποίησης μπορούν να πραγματοποιηθούν σε εταιρείες με εργαζόμενους μέσω οργανισμών που ειδικεύονται στη ΔΑΦ και άλλο προς τους επόπτες ή τους συντονιστές, για τους ίδιους σκοπούς.

Αυτές οι πρωτοβουλίες θα εξαλείψουν τους αβάσιμους φόβους και θα διευκολύνουν την υιοθέτηση κατάλληλης στάσης, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν πώς να συνεργάζονται με άτομα με Αυτισμό, πώς πρέπει να τα αντιμετωπίζουν και ποιες ενέργειες πρέπει να κάνουν από κοινού: να μην υπερπροστατεύουν το άτομο επειδή έχει αναπηρία, αλλά επίσης να μην το αγνοούν, παρέχοντας μια κανονικοποιημένη και ίση μεταχείριση, απαιτώντας τον ίδιο επαγγελματισμό, το ίδιο επίπεδο απόδοσης και τους ίδιους στόχους.

4. Ποια Εργαλεία μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ως Υποστήριξη για την Προσαρμογή εργαζομένων με ΔΑΦ;

Η προσαρμογή της εργασίας για άτομα με αναπηρία μπορεί να αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη διαδικασία των εταιρειών για την προώθηση της ένταξης στην εργασία. Η προσαρμογή των θέσεων εργασίας περιλαμβάνει διάφορους τομείς, όπως ευέλικτο ωράριο, άρση αρχιτεκτονικών φραγμών ή προσαρμογή επίπλων. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι θέσεις εργασίας πρέπει να προσαρμόζονται στους εργαζομένους με αναπηρίες, και όχι το

αντίστροφο, με στόχο να καταστούν προσιτές οι θέσεις εργασίας και να επιτραπεί η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρία.

Η προσαρμογή των θέσεων εργασίας πρέπει να προσεγγιστεί λαμβάνοντας υπόψη τρεις πτυχές:

1ον ο εργάτης

2ον οι εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν

3η Η δουλειά

Η προσαρμογή είναι ένας όρος που προϋποθέτει ένα σύνολο προηγούμενων προσαρμογών που σχετίζονται στενά με: την αρχή της γνωστικής προσβασιμότητας, τις εξατομικευμένες μεθοδολογικές προσαρμογές, την πρόβλεψη, τη δημιουργία και τη χρήση οπτικών βοηθημάτων και τη χρήση επαυξητικών συστημάτων για γενικευμένη επικοινωνία σε όλα τα πλαίσια. Μια καλή προσαρμογή κατά τη διάρκεια μιας διαδικασίας προσαρμογής σε μια εργασία ατόμων με ΔΑΦ δεν μπορεί να είναι πραγματικά περιεκτική, αποτελεσματική και λειτουργική αν δεν ξεκινήσουμε από αυτές τις βάσεις εργασίας.

Ακολουθούν ορισμένες στρατηγικές που πρέπει να ακολουθήσουν οι εταιρείες για να δημιουργήσουν καταλύματα:

- a) Κάντε προσαρμογές των περιεχομένων ανάλογα με το επίπεδο της σχολικής τους ικανότητας ή την ανάγκη πρόσβασης.
- b) Χρησιμοποιήστε διαχειρίσιμα και εύχρηστα υλικά.
- c) Προβλέψτε, κάθε μέρα, τις εργασίες που θα εκτελεστούν. Είναι πολύ σημαντικό ότι, εάν ή όταν θέλετε να τροποποιήσετε τις λειτουργίες του εργαζομένου, ο υπεύθυνος πρέπει να ενημερώσει εκ των προτέρων τον υπάλληλο της TEA για αυτές τις αλλαγές.
- d) Χρησιμοποιήστε προβλέψιμες και ουσιαστικές μεθοδολογίες.
- e) Χρησιμοποιήστε λεπτομερείς οδηγίες για την εκτέλεση εργασιών.
- f) Εάν η θέση εργασίας αλλάζει, η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει ότι ο εργαζόμενος γνωρίζει τις λειτουργίες του/της. Τίποτα δεν πρέπει να αφήνεται στην τύχη.
- g) Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η ομαδική εργασία μπορεί μερικές φορές να είναι μια πρόκληση. Για αυτό, είναι απαραίτητο να εκπαιδεύσετε τους υπόλοιπους συναδέλφους ώστε να γνωρίζουν πώς να αντιμετωπίζουν ένα άτομο με αυτισμό και πώς να αντιμετωπίζουν ορισμένες περιστάσεις που θα μπορούσαν να βιώσουν στην εργασία τους.

h) Διαχειρίζεται προσαρμογές σε όλους τους κοινόχρηστους χώρους, δραστηριότητες αναψυχής και ειδικές ή θεματικές εκδηλώσεις. Όχι μόνο ο χώρος όπου πραγματοποιούνται οι λειτουργίες εργασίας, αλλά και ολόκληρο το περιβάλλον πρέπει να προσαρμοστεί. Η γνωστική προσβασιμότητα πρέπει να γενικεύεται σε όλο το κέντρο.

5. Ποιες είναι οι φάσεις που πρέπει να ακολουθήσουν οι εταιρείες για να ακολουθήσουν ένα Μοντέλο Προσαρμογής στο Χώρο Εργασίας για άτομα με ΔΑΦ;

Τα εργαλεία που πρέπει να χρησιμοποιήσουν οι εταιρείες για να υποστηρίξουν τον εργαζόμενο με ΔΑΦ στην εργασία του:

1. Οδηγίες στο χώρο εργασίας : Αρχικά, πρέπει να προετοιμάσουν μια ενδελεχή ανάλυση του χώρου εργασίας, για να προβλέψουν τους νέους εργαζόμενους όλες τις συνθήκες που θα αντιμετωπίσουν στο χώρο εργασίας τους. Στην ανάλυση αυτή πρέπει να εκτεθεί η δραστηριότητα της εταιρείας, οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας, ο αριθμός των εργαζομένων κ.λπ. Η προσμονή είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά για τη θεραπεία των ατόμων με αυτισμό και την αποτελεσματική προσαρμογή τους στην εργασία.

2. Εκπαίδευση στην εργασία : Οι εργαζόμενοι στο ανθρώπινο δυναμικό ή οι υπεύθυνοι υπάλληλοι της εταιρείας, πρέπει να εκπαιδεύσουν λίγη ώρα το άτομο με ΔΑΦ πριν προχωρήσουν στην καθοδήγηση. Σε αυτή την εκπαίδευση, πρέπει να εξηγήσουν όλα τα απαραίτητα σχετικά με τη θέση εργασίας και τις λειτουργίες που πρέπει να εκτελεστούν, ώστε ο νέος εργαζόμενος να μπορεί να εκτελέσει τη δουλειά του με τον σωστό τρόπο. Τα βασικά σημεία που πρέπει να αντιμετωπιστούν στην εκπαίδευση θα πρέπει να είναι: λειτουργίες που πρέπει να εκτελεστούν, εργαλεία προς χειρισμό, χρόνοι εκτέλεσης, τρόποι εκτέλεσης της εργασίας, κ.λπ. Η χρήση οπτικών παρουσιάσεων συνιστάται όταν υπάρχουν πραγματικές καταστάσεις που μπορεί να προκύψουν στο παρουσιάζονται οι χώροι εργασίας. Είναι απαραίτητο για τις εταιρείες να χρησιμοποιούν εργαλεία που βοηθούν στη μετάφραση λεκτικών πληροφοριών σε οπτικές πληροφορίες, όπως εικονογράμματα, φωτογραφίες, πραγματικές εικόνες, σχέδια, διαγράμματα, εννοιολογικούς χάρτες, χρονοδιαγράμματα, οπτικές ατζέντες, χρωματικούς κώδικες, απτές αναφορές, χρήση γραπτού λόγου, κ.λπ. Όσον αφορά τις προσαρμογές με οπτικά βοηθήματα, είναι σημαντικό να μην πέσουμε σε πλεονασμό δεδομένου ότι το να κάνετε ένα περιβάλλον προσβάσιμο δεν σημαίνει να το γεμίζετε με εικονογράμματα αυθαίρετα, αλλά μάλλον να χρησιμοποιείτε οπτικά βοηθήματα όταν είναι πραγματικά απαραίτητο, με τακτικό και λειτουργικό τρόπο.

3. Coaching : Σε αυτή τη φάση, η εταιρεία πρέπει να ορίσει έναν διαμεσολαβητή/προπονητή για να πραγματοποιήσει την εκπαιδευτική διαδικασία στη συγκεκριμένη εργασία, κάνοντας τις απαραίτητες προσαρμογές ώστε το άτομο με αυτισμό να εκτελέσει τη δραστηριότητα με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ο ρόλος του διαμεσολαβητή-προπονητή είναι ουσιαστικός σε όλη τη διαδικασία. Θεωρείται ως μεσολαβητής μεταξύ του ατόμου με αυτισμό και του πλαισίου όπου θα λάβει χώρα η εργασιακή δραστηριότητα, προετοιμάζοντας αυτό το πλαίσιο για να το κάνει προβλέψιμο, απλό και κατανοητό, εκτός από το να αναλάβει την εκπαίδευση του ατόμου με αυτισμό που πηγαίνει. να απασχοληθεί. Το προφίλ και ο ρόλος του διαμεσολαβητή για την απασχόληση συνοψίζονται ως εξής: γνώση του αυτισμού και του συγκεκριμένου ατόμου σε όλα τα περιβάλλοντα και καταστάσεις. ικανότητα πρόληψης/παρέμβασης σε προβλήματα συμπεριφοράς, δεξιότητες επικοινωνίας, ενσυναίσθηση, δεξιότητες διαπραγμάτευσης και διεκδίκησης, ευελιξία. γνώση των πόρων κατάρτισης και των στρατηγικών για την ένταξη στην απασχόληση· και γνώσεις για τις εργασιακές σχέσεις.

4. Παρακολούθηση διαδικασίας : κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, θα παρακολουθείται η εργασιακή δραστηριότητα που εκτελεί το άτομο με ΔΑΦ και η καταλληλότητα των προσαρμογών που έχουν καθοριστεί για το σκοπό αυτό. Αυτό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, αξιολόγηση της απόδοσης, του εργασιακού περιβάλλοντος και της καθιερωμένης υποστήριξης. Είναι απαραίτητο να αξιολογούνται τα αποτελέσματα του εργαζομένου σε θέματα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος για την εταιρεία, όπως η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας. Ομοίως, αξιολογείται η προγραμματισμένη απόσυρση της στήριξης. Σε περίπτωση που αυτό μπορεί να μην είναι ικανοποιητικό, εμφυτεύονται ξανά επίσημα στηρίγματα. Αυτό γίνεται με κοινή συμφωνία μεταξύ του ατόμου με ΔΑΦ ή/και του εκπροσώπου του, του διαμεσολαβητή εργασίας, του συντονιστή τεχνικού και της ίδιας της εταιρείας.

Μια σημαντική πτυχή είναι η αξιολόγηση του ίδιου του προγράμματος, της ποιότητας της παρεχόμενης υπηρεσίας. Για αυτό, προτείνουμε το « Ενημερωτικό Μπροσούρα και Μοντέλο Ποιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για Υποστηριζόμενη Εργασία » (European Union for Supported Employment, 2005) το οποίο, εκτός από την περιγραφή της Διαδικασίας Υποστηριζόμενης Εργασίας, περιλαμβάνει έναν Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες στην Απασχόληση και Πλαίσιο Προτύπων Ποιότητας για Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

6. Ποιοι είναι οι τομείς που πρέπει να ληφθούν υπόψη στην Προσαρμογή της εργασίας και ποιες προτάσεις μπορούμε να σας προτείνουμε για να χρησιμεύσουν ως οδηγός;

Σε αυτή την ενότητα θα επισημανθούν τα ακόλουθα σημεία:

1. Παρουσίαση του υπαλλήλου του οργανισμού της εταιρείας, της αποστολής και των στόχων της.
2. Παρουσίαση του εργαζομένου σε συναδέλφους/ομάδα με τους οποίους θα συνεργαστεί, επισημάνση της δομής και των εξαρτήσεων στην εταιρεία.
3. Παρουσίαση της αρχής της εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες.
4. Παρουσίαση στον υπάλληλο του χώρου εργασίας: τόπος και ευθύνη για αυτόν τον τόπο, καθήκοντα, καθήκοντα, κανόνες ασφαλείας.
5. Ο εκπαιδευτής προετοιμάζει παιχνίδι ρόλων με τους συμμετέχοντες και διαγράμματα διαφόρων τύπων συνομιλιών εισάγοντας τον εργαζόμενο στα προαναφερθέντα θέματα, με ιδιαίτερη έμφαση στις επικοινωνιακές ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ.
6. Κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου, ο εκπαιδευτής επισημαίνει στους συμμετέχοντες τη σημασία της διαδικασίας προσαρμογής και των διαδικασιών προσαρμογής - μαζί με την ομάδα σχεδιάζουν τη διαδικασία, αναπτύσσουν διαδικασίες και εργαλεία όπως:
 - ✦ Προσαρμογή νέων εργαζομένων – στόχοι, κανόνες και στάδια.
 - ✦ Πρακτικά βήματα προσαρμογής εργαζομένων.
 - ✦ Πεδίο εφαρμογής.
 - ✦ Στοιχεία που διευκολύνουν την προσαρμογή.
 - ✦ Το εύρος των πακέτων πληροφοριών που πρέπει να λάβει ένας εργαζόμενος με ΔΑΦ και η μορφή τους.
 - ✦ Μια μορφή περίληψης και αξιολόγησης της υλοποίησης (αξίζει να αναλογιστούμε την αποτελεσματικότητα μιας τέτοιας υλοποίησης, να βρούμε δυνατά σημεία (εμπειρία και καλές πρακτικές για το μέλλον) και αδυναμίες (επισημάνοντας λάθη που έγιναν στο στάδιο της υλοποίησης, μπορούμε να αποφύγουμε να τα κάνουμε στο μέλλον και να εξασφαλίσει διευκρίνιση και σωστή επικοινωνία σε περίπτωση που το άτομο με ΔΑΦ δεν κατανοεί τις ΜΟΝΑΔΕΣ ή δεν κάνει σωστά τη δουλειά του ως αποτέλεσμα λανθασμένης εκπαίδευσης/εισαγωγής).

7. Πώς περιγράφουμε το ταλέντο και τις αδυναμίες που έχουν τα άτομα με Αυτισμό;

Η πολιτική προσωπικού σε αυτό το τμήμα, η επίγνωση της βούλησης για διατήρηση ταλαντούχων υπαλλήλων με ΔΑΦ και η επίγνωση του υψηλού επιπέδου εναλλαγής λόγω

συγκεκριμένων δυσκολιών επικοινωνίας και, μερικές φορές, περιορισμένων ευκαιριών που προκύπτουν από δυσλειτουργία των εργαζομένων θα αντιμετωπιστούν.

Πολιτική που πρέπει να ακολουθήσετε στην εταιρεία σας για άτομα με Αυτισμό:

Υπερασπίσου τα δικαιώματα των ατόμων με ΔΑΦ και τις ευκαιρίες απασχόλησής τους. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο η εταιρεία σας να συμμετέχει ενεργά στις ρυθμιστικές εξελίξεις, δημιουργώντας στρατηγικές συμμαχίες με άλλους φορείς του Τρίτου Τομέα κοινωνικής δράσης, με τη Δημόσια Διοίκηση, πολιτικά κόμματα και ιδιωτικούς φορείς.

Social Incidence ως εταιρεία που καλύπτει τα άτομα με Αυτισμό στον χώρο εργασίας τους και τα προσαρμόζει: Γίνεται κατανοητό ότι ως εταιρεία επηρεάζουμε την κοινωνία και είμαστε βασικοί παράγοντες στις διαδικασίες μετάβασης στην ενήλικη ζωή και την αυτόνομη ζωή των ατόμων με Αυτισμό και των οικογενειών τους. Ως εκ τούτου, προωθούμε μέσω δράσεων ευαισθητοποίησης και ευαισθητοποίησης προκειμένου να προωθήσουμε μια πραγματική και θετική εικόνα των ατόμων με ΔΑΦ στον εργασιακό τους χώρο και θα βασιστούμε στις ικανότητές τους καθώς και στις αδυναμίες τους, ώστε να προσαρμοστούν και να προσαρμοστούμε όλοι στο Εταιρία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στα χαρακτηριστικά της ΔΑΦ (Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος) δεν μπορούμε να μιλάμε μόνο για δυσκολίες, αλλά συνδέονται και με μια σειρά από ικανότητες στα άτομα που ανήκουν σε αυτήν την ομάδα που θέλουμε να αναδείξουμε και είναι πολύ σημαντικό για αυτούς για τις εταιρείες και οι εργαζόμενοι έχουν ένα ευρύτερο όραμα γι' αυτές.

- **Τονίζουμε:** Λόγω της ακαμψίας σκέψης και συμπεριφοράς, τα άτομα με ΔΑΦ συχνά νιώθουν άνετα να σέβονται και να τηρούν σταθερά τους καθιερωμένους κανόνες. Ιδανικό για να λαμβάνει υπόψη του τα πρότυπα και τους κανόνες της εταιρείας, των χώρων κλπ και να συνοδεύει τις δυνατότητες του ίδιου με παραδείγματα. Η ύπαρξη περιορισμένου ρεπερτορίου ενδιαφερόντων, από την πλευρά τους, τους προδιαθέτει να δημιουργήσουν μεγάλη περιέργεια για πολύ συγκεκριμένα θέματα, που μεταφράζεται σε μια πολύ εξειδικευμένη και εξαντλητική γνώση για τα θέματα που τους ενδιαφέρουν.
- **Δυσκολίες επικοινωνίας:** σχετίζονται για παράδειγμα με την κατανόηση μη κυριολεκτικής γλώσσας, διπλές έννοιες, μεταφορές ή ειρωνείες. Τα άτομα με ΔΑΦ τείνουν να είναι πολύ λογικά και κυριολεκτικά και έχουν δυσκολίες στην κατανόηση, τονίζοντας ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει υπόψη αυτό το είδος σχέσης ενισχύοντας την κατανόησή του. Για το λόγο αυτό, δεν λένε ψέματα ούτε χειραγωγούν, αλλά είναι ειλικρινείς και ειλικρινείς και μπορούν να πάρουν αποφάσεις με βάση αντικειμενικά κριτήρια και όχι με προκαταλήψεις ή διαισθήσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε λάθη.

8. Ποιες κοινωνικές προσδοκίες θα συναντήσουμε με αυτές τις οδηγίες;

Συγκεντρώσαμε μια λίστα με πράγματα που πρέπει να λάβουν υπόψη και να γνωρίζουν οι υπεύθυνοι προσλήψεων και οι εταιρείες για τα άτομα με αυτισμό και την αξία τους στην αγορά εργασίας:

- **Ταλέντο και δυνατότητες:** Τα άτομα με σοβαρό αυτισμό και άλλες αναπηρίες πιστεύεται ότι έχουν λιγότερες δυνατότητες και ταλέντο, θεωρούνται ως άτομα που πρέπει να απασχοληθούν για να καλύψουν την ποσόστωση των ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, πρέπει να κατανοήσουμε την πολυπλοκότητα της ΔΑΦ.
- **Δημιουργικότητα κατά τη διεξαγωγή προγραμμάτων βοήθειας για την εύρεση ταλέντων:** Μπορεί να συμβεί ότι, κάνοντας τις παραδοσιακές έρευνες για την εύρεση του ταλέντου σας, οι δυνατότητες του ατόμου να χαθούν ή να παραβλεφθούν. Το άτομο πιθανότατα θα έχει συγκεκριμένες ιδιότητες σε μια συγκεκριμένη θέση, αλλά αυτές παραβλέπονται αν απλώς περιοριστείτε στο να μιλήσετε για ευκαιρίες σταδιοδρομίας και λίστες ελέγχου σταδιοδρομίας.
- **Ικανότητα σκέψης « εκτός από το κουτί » :** Τα παραδοσιακά προγράμματα βοήθειας για την αναζήτηση εργασίας μερικές φορές εστιάζουν περισσότερο στην προσφορά διαθέσιμων μαθημάτων και σπουδών παρά στις ιδιότητες και τις ανάγκες του ατόμου και στον προσδιορισμό του τι ενδιαφέρεται να κάνει το άτομο. Λόγω της ακαμψίας της ρουτίνας και της περιορισμένης εστίασης ορισμένων ατόμων με αυτισμό, μερικές φορές θεωρείται ότι δεν υπάρχουν επιλογές απασχολησιμότητας. Ορισμένα γραφεία ευρέσεως εργασίας μπορεί γρήγορα να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι το άτομο δεν είναι απασχολήσιμο, ορισμένα γραφεία ευρέσεως εργασίας μπορεί να καταλήξουν γρήγορα στο συμπέρασμα ότι το άτομο δεν είναι απασχολήσιμο, αντί να αναζητούν εργασία που να ταιριάζει με τα ταλέντα και τις ικανότητες του ατόμου. Δεν πρέπει να υποθέσουμε ότι το άτομο με αυτισμό θα έχει δυσκολίες σε όλους τους τομείς, μπορεί να είναι πρόκληση για αυτόν να κατανοήσει τους κοινωνικούς κανόνες, αλλά μπορεί να είναι πολύ καλός σε κάποιον άλλο τομέα.
- **Λάβετε υπόψη τα αισθητηριακά προβλήματα:** Αυτές οι αισθητηριακές δυσρυθμίσεις συχνά περιορίζουν την παραγωγικότητα του ατόμου με αυτισμό εάν δεν αντιμετωπιστούν ή αγνοηθούν. Η αντίληψη και η ικανότητα ανοχής ήχων / φώτων / άλλων τυπικών συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να είναι πολύ διαφορετική από άλλους

συναδέλφους. Ωστόσο, η επίλυσή τους θα κάνει τη διαφορά και θα εξασφαλίσει την ευημερία του ατόμου, επιτρέποντάς του να λειτουργεί σωστά.

- Εργασία από δεξιότητες: Ίσως σε άτομα με αυτισμό μπορεί να είναι λιγότερο προφανές ποιες είναι οι ιδιότητές τους. Το ιδανικό είναι να τα εντοπίσετε και να τα δουλέψετε, αντί να εστιάσετε στη βελτίωση των ελλειμματικών, που είναι συνήθως, εξάλλου, αυτά που ενδιαφέρουν λιγότερο το άτομο.
- Επικοινωνία δεν σημαίνει απαραίτητα μεγάλη συζήτηση: Λίγες λέξεις είναι συνήθως καλύτερες από μια μεγάλη συζήτηση. Οι άνθρωποι έχουν την τάση να μιλούν πολύ γρήγορα και πολύ σε άτομα με αυτισμό, ανεξάρτητα από το αν το άτομο είναι λεκτικό ή όχι, και το επίπεδο κατανόησής τους. Γρήγορα γίνεται η υπόθεση ότι το άτομο που επικοινωνεί προφορικά με τον ίδιο τρόπο που κάνουν οι άλλοι, ενώ δεν χρειάζεται να είναι έτσι. Το άτομο μπορεί να είναι σε θέση να μιλήσει και να χρησιμοποιήσει τη γλώσσα με έναν κοινό τρόπο, αλλά έχει δυσκολία στην κατανόηση. Δεν θα πρέπει να υπάρχει πρόβλημα στη χρήση περισσότερης γραπτής γλώσσας ή μικρότερων προτάσεων για την επικοινωνία της εργασίας που πρέπει να γίνει. Αξίζει να ενημερωθείτε για τους γραπτούς και άγραφους κανόνες του χώρου εργασίας. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι πολλά άτομα με αυτισμό δυσκολεύονται να κατανοήσουν τον σαρκασμό, την ειρωνεία και το διπλό νόημα στη γλώσσα. Έτσι, θα διευκόλυνε πολύ μια σαφή και άμεση γλώσσα σχετικά με το τι αναμένεται και θα αποφευχθεί η σύγχυση.

ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΝ ΟΔΗΓΙΕΣ: Οι άγραφοι και δεδομένοι κανόνες είναι οι πιο μπερδεμένοι και προβληματικοί για τα άτομα με αυτισμό. Μην υποθέτετε ότι το άτομο θα «διαβάσει» το κοινωνικό περιβάλλον και θα προσαρμοστεί. Αυτό δεν θα συμβεί. Αντίθετα, βοηθήστε το άτομο λέγοντάς του πώς αναμένεται να συμπεριφερθεί και σε περίπτωση που το άτομο « μπλέξει » , πείτε του ήρεμα αλλά άμεσα. Το να προτείνετε πράγματα με διακριτικό τρόπο θα δημιουργήσει μόνο περισσότερη σύγχυση. Τελικά, με μικρές τροποποιήσεις, είμαστε όλοι εξίσου έγκυροι για να βγούμε στην αγορά εργασίας. Απλώς απαιτεί λίγο ενδιαφέρον από τις επιχειρήσεις. Κρίμα γιατί χάνεται πολύ ταλέντο αν δεν το κάνεις.

9. Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό που πρέπει να λάβουν υπόψη οι εργοδότες;

Τα άτομα με αυτισμό έχουν τις ακόλουθες δυνατότητες:

- Η σχολαστικότητα

- Περιέργεια για πολύ συγκεκριμένα θέματα
- Εξειδικευμένες γνώσεις σε θέματα που σας ενδιαφέρουν
- Ειλικρίνεια
- Τιμιότητα
- Σεβασμός και συμμόρφωση με τους καθιερωμένους κανόνες
- Προσοχή στη λεπτομέρεια
- Καλή προσαρμογή και παρακολούθηση της ρουτίνας
- Καλές δεξιότητες σε μηχανικές και επαναλαμβανόμενες εργασίες
- Τάση για πολύ λογική
- Ικανότητα ακρόασης χωρίς προκατάληψη

Οι Διαμεσολαβητές : Υπάρχει μια σειρά από συγκεκριμένες δεξιότητες που εμφανίζονται συχνά έμφυτα σε άτομα με ΔΑΦ, παρέχοντάς τους ένα σημαντικό ταλέντο να αντιμετωπίζουν καθήκοντα και στόχους στο χώρο εργασίας. Αυτές οι χωρητικότητες είναι το αποτέλεσμα των χαρακτηριστικών που καθορίζουν το TEA και μεταξύ αυτών μπορούμε να επισημάνουμε:

Στο άτομο με ΔΑΦ:

- Η σχολαστικότητα
- Περιέργεια για πολύ συγκεκριμένα θέματα
- Εξειδικευμένες γνώσεις στα θέματα που τους ενδιαφέρουν και εσάς ως εργοδότη
- Σεβασμός και συμμόρφωση με τους καθιερωμένους κανόνες
- Προσοχή στη λεπτομέρεια και ικανότητα επεξεργασίας των μερών ενός συνόλου με εξαιρετική λεπτομέρεια.
- Καλή προσαρμογή και παρακολούθηση της ρουτίνας
- Ικανότητες σε μηχανικές και επαναλαμβανόμενες εργασίες
- Η τάση να είναι πολύ λογικό
- Η ικανότητα να ακούει χωρίς προκατάληψη
- Ειλικρίνεια και ειλικρίνεια