



Ανάπτυξη και Διατήρηση Αυτιστικού Προσωπικού στον Τομέα της Φιλοξενίας

Οδηγός Εκπαιδευτή

Ενότητα 1

Αυτισμός στον Ευρωπαϊκό Τομέα Φιλοξενίας και Κοινωνικές Πολιτικές

Συγγραφέας: Πανεπιστήμιο ROMA TRE

Ιταλία

Το παρόν έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Χρήση του Οδηγού Εκπαιδευτή PERFORM

Ο Οδηγός Εκπαιδευτή PERFORM έχει σχεδιαστεί ειδικά για να υποστηρίξει την υλοποίηση του Προγράμματος Σπουδών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου PERFORM. Το Πρόγραμμα Σπουδών αποτελείται από ένα μάθημα 1,5 ημερών, συνολικά 12 ώρες εκπαίδευσης.

Διαφάνεια 1: Εισαγωγή

Αποποίηση ευθύνης: Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν φέρει ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Co-funded by the European Union



Ανάπτυξη και Διατήρηση
Αυτιστικού Προσωπικού στον
Τομέα της Φιλοξενίας

Αριθμός Έργου 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Συστηθείτε και αφιερώστε λίγο χρόνο για να εισαγάγετε τους εκπαιδευόμενους στο έργο PERFORM. Περιγράψτε τους μαθησιακούς στόχους του μαθήματος καθώς και της Ενότητας 1. Οι εκπαιδευόμενοι θα εκπαιδευτούν στα εξής: την έννοια των Κοινωνικών Πολιτικών και τον αντίκτυπό τους στον Τομέα Φιλοξενίας της ΕΕ, για να παρέχουν γενικές πληροφορίες σχετικά με τον αυτισμό και πώς το αυτιστικό προσωπικό μπορεί να συμπεριληφθεί σε τέτοιους οργανισμούς.

Προτάσεις

Δώστε στους μαθητές την ευκαιρία να συστηθούν και να ρωτήσουν για τις προσδοκίες τους. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να συστηθούν σύντομα και να αναφέρουν εάν έχουν εμπειρία εργασίας με αυτιστικά άτομα στον χώρο εργασίας.

Διαφάνεια 2: Σχετικά με το Έργο PERFORM

Στόχος:

Το έργο «PERFORM» αφορά την εκπαίδευση Διευθυντών Φιλοξενίας και Ειδικών Ανθρώπινου Δυναμικού στην ανάπτυξη και υποστήριξη προσωπικού με αυτισμό στον Τομέα Φιλοξενίας της ΕΕ. Παρέχει επίσης μια καινοτόμο πλατφόρμα Ανθρώπινου Δυναμικού, για την αξιολόγηση της απόδοσης και την παρακολούθηση των εργαζομένων.



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- 1 Πλατφόρμα Ανθρώπινου Δυναμικού PERFORM
- 2 Ψηφιακή Εργαλειοθήκη PERFORM
- 3 Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης για Διευθυντές και Ειδικοί Ανθρώπινου Δυναμικού

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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Εξηγήστε ότι το έργο PERFORM βασίζεται σε τρία βασικά αποτελέσματα:

- Πλατφόρμα HR – για αξιολόγηση και παρακολούθηση της απόδοσης
- Ψηφιακό Εργαλειοθήκη – με εργαλεία HR χωρίς αποκλεισμούς και καλές πρακτικές
- Μάθημα ΕΕΚ – προσαρμοσμένο για επαγγελματίες φιλοξενίας για την κατανόηση και τη διαχείριση νευροδιαφορετικού προσωπικού

Δώστε έμφαση στον πρακτικό προσανατολισμό αυτών των εργαλείων – έχουν σχεδιαστεί για εφαρμογή στην πραγματική ζωή, όχι μόνο στη θεωρία.

Διαφάνεια 3: Στόχοι και Αποτελέσματα Ενότητας

Ενότητα 1: Αυτισμός στον Ευρωπαϊκό Τομέα Φιλοξενίας και Κοινωνικές Πολιτικές

Στόχος της ενότητας

Η Ενότητα 1 στοχεύει να εισαγάγει τους εκπαιδευόμενους στις Κοινωνικές Πολιτικές και τον αντίκτυπό τους στον Τομέα Φιλοξενίας της ΕΕ, να παρέχει γενικές πληροφορίες σχετικά με τον αυτισμό και να εξηγήσει πώς το αυτιστικό προσωπικό μπορεί να συμπεριληφθεί σε τέτοιους οργανισμούς.



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

Μαθησιακά Αποτελέσματα

- 1 Εισαγωγή στην έννοια των Πολιτικών Κοινωνικής Ευθύνης και τον αντίκτυπο και την αξία τους στον τομέα της Φιλοξενίας
- 2 Κατανόηση της έννοιας της Συμπεριληπτικής Απασχόλησης και του κύριου ορισμού της
- 3 Κατανόηση του ορισμού του Αυτισμού και τα γενικά χαρακτηριστικά του, με έμφαση στην αξία, τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η Ενότητα αφορά την εκμάθηση της έννοιας των κοινωνικών πολιτικών και του αντίκτυπού τους στον τομέα της φιλοξενίας της ΕΕ, καθώς και την κατανόηση των κύριων δυναμικών που σχετίζονται με τον αυτισμό και την ένταξη του αυτιστικού προσωπικού σε οργανισμούς φιλοξενίας.

Μαθησιακά Αποτελέσματα:

- Κατανόηση των θεωριών και πρακτικών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.
- Ανάλυση της έννοιας της συμπεριληπτικής απασχόλησης.
- Κατανόηση του ορισμού και των κύριων χαρακτηριστικών του φάσματος του αυτισμού, τεκμηρίωση των αξιών και των προκλήσεων του αυτιστικού προσωπικού.

Διαφάνεια 4:

Εισαγωγή

Παγκόσμιο Πλαίσιο

Τα άτομα με αναπηρίες αντιπροσωπεύουν περίπου το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού, με 785-975 εκατομμύρια να βρίσκονται σε ηλικία εργασίας. Λιγότερο από το 10% των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού εργάζονται αμειβόμενα, σε σύγκριση με το 45% των ατόμων με άλλες αναπηρίες.

Νευροποικιλότητα

Ο όρος «νευροαποκλίνουσα» περιγράφει άτομα των οποίων οι επιλεκτικές νευρογνωστικές λειτουργίες δεν εμπίπτουν στους επικρατούντες κοινωνικούς κανόνες. Η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ) επηρεάζει περίπου ένα στα 100 παιδιά παγκοσμίως.

Εμπόδια στην απασχόληση

Τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν συχνά εμπόδια λόγω συστημικών και κοινωνικών παραγόντων. Οι προκλήσεις που σχετίζονται με την επικοινωνία, την αισθητηριακή επεξεργασία και τις κοινωνικές προσδοκίες μπορούν να καταστήσουν τα παραδοσιακά περιβάλλοντα προσλήψεων και εργασίας απρόσιτα.





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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια εισάγει το ευρύτερο πλαίσιο του αυτισμού στην απασχόληση.

Ας ξεκινήσουμε με το Παγκόσμιο Πλαίσιο: τα άτομα με αναπηρίες αποτελούν περίπου το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού και μεταξύ 785 και 975 εκατομμυρίων είναι σε ηλικία εργασίας. Ωστόσο, λιγότερο από το 10% των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού εργάζονται αμειβόμενα — σε έντονη αντίθεση με το ποσοστό απασχόλησης 45% μεταξύ των ατόμων με άλλες αναπηρίες.

Αυτό δεν οφείλεται σε έλλειψη δεξιοτήτων ή κινήτρων. Οφείλεται κυρίως σε συστημικά εμπόδια και κοινωνική παρεξήγηση.

Ο όρος «νευροποικιλότητα» αναφέρεται σε άτομα των οποίων η εγκεφαλική λειτουργία διαφέρει από τον κυρίαρχο κοινωνικό κανόνα. Η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) είναι μια μορφή νευροαποκλίσεως. Επηρεάζει περίπου 1 στα 100 παιδιά παγκοσμίως, αν και πολλοί ενήλικες παραμένουν αδιάγνωστοι.

Στην ενότητα σχετικά με τα Εμπόδια στην Απασχόληση, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις λόγω:

- διαφορές στον τρόπο επικοινωνίας,
- αισθητηριακές ευαισθησίες (π.χ. θόρυβος, φως, περιβάλλοντα με πολύ κόσμο),

- και δυσκολίες στην πλοήγηση σε κοινωνικούς κανόνες που συχνά είναι άγραφοι ή έμμεσοι.

Οι παραδοσιακές πρακτικές πρόσληψης και τα περιβάλλοντα εργασίας σπάνια σχεδιάζονται με γνώμονα τη νευροποικιλιομορφία. Αυτό είναι που πρέπει να αλλάξουμε.

Προτάσεις

Ανοιχτή συζήτηση:

Ρωτήστε τους συμμετέχοντες: «Ποια εμπόδια μπορεί να αντιμετωπίσει κάποιος στο φάσμα του αυτισμού κατά τη διάρκεια μιας τυπικής εργάσιμης ημέρας σε ένα ξενοδοχείο ή εστιατόριο;»

Δραστηριότητα αναστοχασμού:

Ζητήστε από τους μαθητές να αναλογιστούν μια φάση της διαδικασίας πρόσληψης (π.χ. συνέντευξη για δουλειά, ένταξη, καθημερινές ρουτίνες).

«Τι θα μπορούσε να κάνει αυτή τη φάση δύσκολη για έναν αυτιστικό υπάλληλο; Και τι θα μπορούσε να την κάνει ευκολότερη;»

Διαφάνεια 5:

Η Αξία της Νευροποικιλότητας στη Φιλοξενία

Επιχειρηματικά οφέλη

Στον τουρισμό και τη φιλοξενία –τομείς που ευδοκιμούν στην ποικιλιομορφία, την εξατομίκευση και την ανθρώπινη σύνδεση– η υιοθέτηση της νευροποικιλότητας δεν είναι μόνο ηθική αλλά και πρακτική. Με την κατάλληλη υποστήριξη, οι επαγγελματίες με αυτισμό προσφέρουν ισχυρά πλεονεκτήματα όπως η προσοχή στη λεπτομέρεια, η αξιοπιστία, η δημιουργική επίλυση προβλημάτων και η συνέπεια στην εξυπηρέτηση πελατών.

Κοινωνικός αντίκτυπος

Η απασχόληση ατόμων με αυτισμό ωφελεί την ευρύτερη κοινωνία προωθώντας την ανεξαρτησία, ενισχύοντας την ευημερία και δίνοντας τη δυνατότητα στα άτομα να συνεισφέρουν οικονομικά και κοινωνικά, μεταξύ άλλων μέσω της φορολογίας και της συμμετοχής στα κοινά.

Στρατηγικό Πλεονέκτημα

Η υπερεπληπτική απασχόληση δεν θα πρέπει να θεωρείται αποκλειστικά ως πράξη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), αλλά ως επένδυση στο ταλέντο και την καινοτομία, χτίζοντας πραγματικά ποικιλιομορφες και υψηλών επιδόσεων ομάδες.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια εστιάζει στο γιατί η υιοθέτηση της νευροποικιλότητας δεν είναι μόνο το σωστό από ηθικής άποψης, αλλά και μια ορθή επιχειρηματική απόφαση στον κλάδο της φιλοξενίας.

Ας ξεκινήσουμε με τα Επιχειρηματικά Οφέλη: Ο τουρισμός και η φιλοξενία βασίζονται στην εξατομίκευση, την ανθρώπινη σύνδεση και τη λεπτομέρεια. Οι επαγγελματίες με αυτισμό συχνά φέρνουν χαρακτηριστικά υψηλής αξίας, όπως:

- Εξαιρετική προσοχή στη λεπτομέρεια
- Αξιοπιστία και συνέπεια
- Δημιουργική επίλυση προβλημάτων
- Ισχυρές ρουτίνες εξυπηρέτησης πελατών

Αυτές οι ιδιότητες μπορούν να βελτιώσουν άμεσα την ικανοποίηση των επισκεπτών και την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα, ειδικά όταν το άτομο υποστηρίζεται επαρκώς.

Στη συνέχεια, εξετάστε τον Κοινωνικό Αντίκτυπο: Η απασχόληση αυτιστικών ατόμων προάγει την ανεξαρτησία και την ευημερία. Δίνει στους ανθρώπους την ευκαιρία να συμμετέχουν στην οικονομία — όχι μόνο μέσω της απασχόλησης, αλλά και μέσω φορολογικών εισφορών και συμμετοχής στα κοινά. Η ένταξη βοηθά στη μείωση της δημόσιας εξάρτησης και αυξάνει την προσωπική αξιοπρέπεια.

Τέλος, υπάρχει ένα σαφές Στρατηγικό Πλεονέκτημα: Η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς δεν θα πρέπει να περιορίζεται στην οπτική της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ). Αποτελεί μια επένδυση στην καινοτομία, το ταλέντο και την ανθεκτικότητα. Οι ποικιλόμορφες ομάδες — όταν διοικούνται σωστά — τείνουν να ξεπερνούν τις ομοιογενείς στην επίλυση προβλημάτων και τη δημιουργικότητα.

Προτάσεις

Προτροπή για στοχασμό:

Ζητήστε παραδείγματα από τους συμμετέχοντες όπου ένα ποικιλόμορφο μέλος της ομάδας έφερε απροσδόκητα οφέλη.

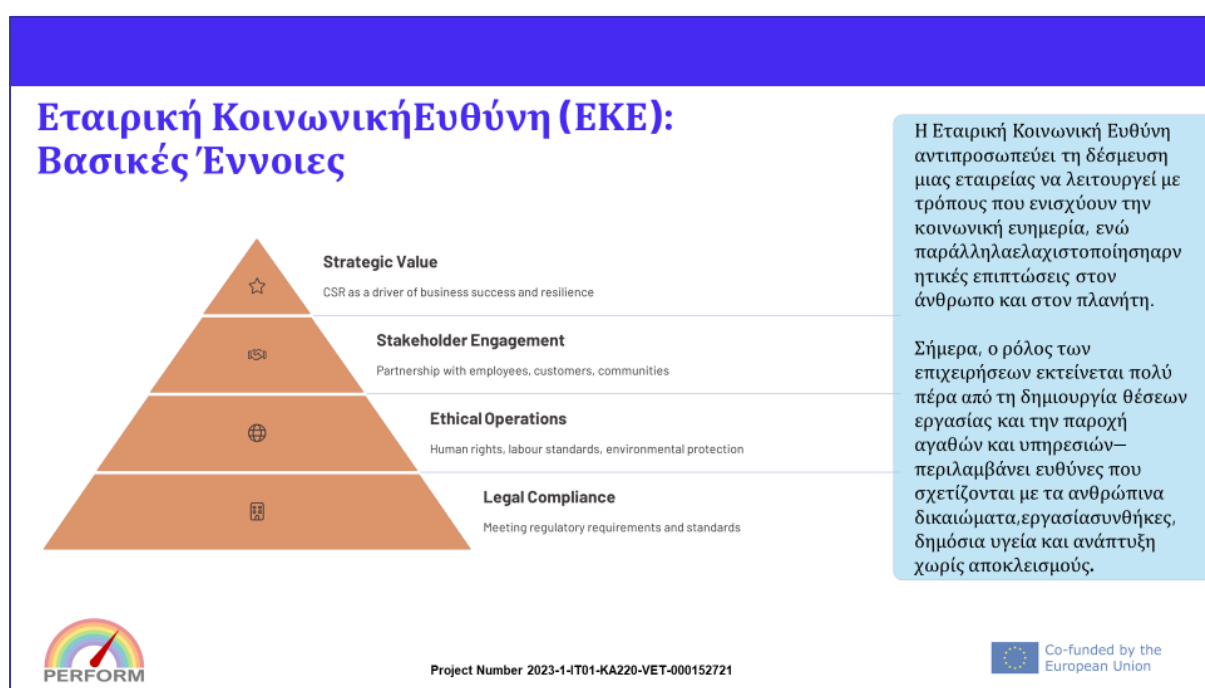
- «Έχετε δει παραδείγματα όπου οι νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι επηρέασαν θετικά την εμπειρία ή τις λειτουργίες των πελατών;»

- «Ποιο από τα τρία οφέλη που συζητούνται εδώ — επιχειρηματικά, κοινωνικά ή στρατηγικά — πιστεύετε ότι είναι πιο πιθανό να πείσει την ηγεσία στην εταιρεία σας; Γιατί;»

Γρήγορη Δραστηριότητα:

- Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να γράψουν έναν τρόπο με τον οποίο το τμήμα ή η ομάδα τους θα μπορούσε να υποστηρίξει καλύτερα το νευροδιαφορετικό ταλέντο — και στη συνέχεια να το μοιραστούν με έναν συνεργάτη ή σε μια ομάδα.

Διαφάνεια 6:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια εισάγει τα θεμελιώδη επίπεδα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και τη σημασία τους για τον κλάδο της φιλοξενίας.

Ας δούμε την πυραμίδα της ΕΚΕ από κάτω προς τα πάνω:

1. Νομική Συμμόρφωση: Καταρχάς, οι εταιρείες πρέπει να συμμορφώνονται με τους εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς. Αυτό περιλαμβάνει την εργατική νομοθεσία, τις απαιτήσεις προσβασιμότητας, την ασφάλεια και τα πρότυπα κατά των διακρίσεων.
2. Ηθικές Λειτουργίες: Πέρα από τη συμμόρφωση, οι εταιρείες αναμένεται να ενεργούν ηθικά σεβόμενες τα ανθρώπινα δικαιώματα, προωθώντας δίκαιες συνθήκες εργασίας,

διασφαλίζοντας την προστασία του περιβάλλοντος και αποφεύγοντας την εκμετάλλευση. Οι ηθικές λειτουργίες δημιουργούν εμπιστοσύνη τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά.

3. Συμμετοχή Ενδιαφερόμενων Μερών: Η πραγματική ΕΚΕ σημαίνει ενεργή συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών — εργαζομένων, πελατών, προμηθευτών και κοινοτήτων. Αυτό περιλαμβάνει την ακρόαση των αναγκών τους και τη συνδημιουργία κοινωνικά υπεύθυνων λύσεων.
4. Στρατηγική Αξία: Στην κορυφή της πυραμίδας, η ΕΚΕ γίνεται μοχλός επιχειρηματικής επιτυχίας. Όταν ευθυγραμμίζεται με τη στρατηγική, η ΕΚΕ ενισχύει τη φήμη της επωνυμίας, την αφοσίωση των πελατών και τη διατήρηση των εργαζομένων — κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό στον τομέα της φιλοξενίας.

Στη δεξιά πλευρά, ο ορισμός υπογραμμίζει ότι η ΕΚΕ αφορά την ενίσχυση της ευημερίας, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τη βλάβη. Δεν πρόκειται πλέον μόνο για επιχειρηματική δραστηριότητα — πρόκειται για την καλή επιχειρηματική δραστηριότητα.

Προτάσεις

Προτροπή για στοχασμό:

«Σε ποιο από τα τέσσερα επίπεδα ΕΚΕ πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας είναι ισχυρότερος; Ποιο χρειάζεται περισσότερη εστίαση;»

Συζήτηση σε μικρές ομάδες:

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν:

- Ένα πραγματικό παράδειγμα ηθικών λειτουργιών στον τομέα της φιλοξενίας
- Ένας τρόπος για καλύτερη εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών (π.χ. εργαζόμενοι με αναπηρίες)

Προαιρετική Οπτική Δραστηριότητα:

Παρέχετε έντυπα πρότυπα πυραμίδας ΕΚΕ και ζητήστε από τις ομάδες να επισημαίνουν τις πραγματικές πρωτοβουλίες σε κάθε επίπεδο (συμμόρφωση, ηθική, δέσμευση, στρατηγική).

Διαφάνεια 7:

Εξέλιξη της σκέψης της ΕΚΕ

- 1 **Πρώιμα Θεμέλια (1812)**
Ο Ρόμπερτ Όουεν εισήγαγε ένα κοινωνικά συνειδητό επιχειρηματικό μοντέλο που επικεντρώνεται στην ευημερία της κοινότητας.
- 2 **Σύγχρονο Πλαίσιο (1960-1979)**
Ακαδημαϊκοί όπως ο Keith Davis και ο Archie Carroll ορίζουν την ΕΚΕ ως πολυεπίπεδες ευθύνες: οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές.
- 3 **Στρατηγική Ολοκλήρωση (δεκαετίες 1990-2000)**
Η Πυραμίδα ΕΚΕ του Carroll και το Μοντέλο Τριών Τομέων των Schwartz & Carroll ενσωμάτωσαν ηθικές, νομικές και οικονομικές επιταγές.
- 4 **Κοινή Αξία (2007-σήμερα)**
Οι Πόρτερ και Κράμερ υποστήριξαν την επίδιωξη κοινών αξιών, ευθυγραμμίζοντας την κοινωνική πρόοδο με την επιχειρηματική επιτυχία.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια παρουσιάζει μια ιστορική επισκόπηση του πώς έχει εξελιχθεί η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) τους τελευταίους δύο αιώνες — από φιλανθρωπικές ρίζες σε μια στρατηγική επιχειρηματική επιταγή.

1. Πρώιμες βάσεις (1812): Ο Robert Owen ήταν πρωτοπόρος των κοινωνικά ευαισθητοποιημένων επιχειρήσεων. Εισήγαγε βελτιώσεις στον χώρο εργασίας που επικεντρώνονταν στην ευημερία των εργαζομένων και στην ανάπτυξη της κοινότητας — μια ριζοσπαστική ιδέα για την εποχή.

2. Σύγχρονο Πλαίσιο (1960–1979): Ακαδημαϊκοί όπως ο Keith Davis και ο Archie Carroll βοήθησαν στην επισημοποίηση της θεωρίας της ΕΚΕ. Το μοντέλο του Carroll προσδιόρισε τέσσερα επίπεδα ευθύνης:

- Οικονομική (κερδοφορία)
- Νομικά (συμμόρφωση)
- Ηθικό (κάνοντας αυτό που είναι σωστό)
- Φιλανθρωπικό (προσφορά στην κοινωνία)

Αυτή η πολυεπίπεδη θεώρηση έκανε την ΕΚΕ πιο δομημένη και μετρήσιμη.

3. Στρατηγική Ενσωμάτωση (δεκαετίες 1990–2000): Σε αυτήν την περίοδο, η ΕΚΕ μετατοπίστηκε από το «καλό να υπάρχει» στην κεντρική επιχειρηματική στρατηγική. Το

Μοντέλο Τριών Τομέων των Carroll και Schwartz ενσωμάτωσε περαιτέρω τους ηθικούς, νομικούς και οικονομικούς στόχους, αναγνωρίζοντας ότι οι εταιρείες θα μπορούσαν να ευθυγραμμίσουν τον κοινωνικό αντίκτυπο με το κέρδος.

4. Κοινή Αξία (2007–σήμερα): Οι Michael Porter και Mark Kramer εισήγαγαν την έννοια της κοινής αξίας, όπου η κοινωνική πρόοδος θεωρείται απαραίτητη για την επιτυχία των επιχειρήσεων. Δεν πρόκειται για δωρεά — πρόκειται για καινοτομία. Για παράδειγμα, η πρόσληψη νευροαποκλίνοντων ατόμων όχι μόνο αντιμετωπίζει την ανισότητα, αλλά και ενισχύει το εργατικό δυναμικό.

Αυτή η ιστορική οπτική μας βοηθά να δούμε ότι η ΕΚΕ δεν είναι στατική — εξελίσσεται με τις κοινωνικές προσδοκίες, τις συνθήκες της αγοράς και το ηγετικό όραμα.

Προτάσεις

Προτροπή για στοχασμό:

«Τι πιστεύετε ότι προκάλεσε τη μετάβαση από τη φιλανθρωπική ΕΚΕ στη στρατηγική ΕΚΕ; Ήταν η ρύθμιση, η δημόσια πίεση ή οι δυνάμεις της αγοράς;»

Ιδέα Δραστηριότητας:

Δημιουργήστε μικρές ομάδες και αναθέστε σε κάθε ομάδα ένα στάδιο. Ζητήστε τους να κάνουν καταγισμό ιδεών: Ένα παράδειγμα φιλοξενίας που αντικατοπτρίζει αυτήν τη φάση ΕΚΕ· Ένα πιθανό όφελος και μία πρόκληση σε αυτό το στάδιο.

Διαφάνεια 8:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια εξηγεί πώς η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον ευρύτερο στόχο της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Στο επίκεντρο βρίσκεται η έννοια της Έκθεσης Brundtland, η οποία ορίζει τη βιώσιμη ανάπτυξη ως: «Ίκανοποίηση των αναγκών του παρόντος χωρίς να διακυβεύεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να καλύψουν τις δικές τους ανάγκες».

Η ΕΚΕ υποστηρίζει αυτό μέσω τεσσάρων αλληλένδετων διαστάσεων:

1. Προστασία του Περιβάλλοντος: Οι επιχειρήσεις διαδραματίζουν ρόλο στη μείωση του οικολογικού αποτυπώματος διατηρώντας τους φυσικούς πόρους, μειώνοντας τις εκπομπές και χρησιμοποιώντας την ενέργεια με υπευθυνότητα.
2. Κοινωνική Ισότητα: Αυτό περιλαμβάνει την προώθηση της χωρίς αποκλεισμούς πρόσληψης, όπως η απασχόληση νευροδιαφορετικών ατόμων, η υποστήριξη της υγείας της κοινότητας και η διασφάλιση της δίκαιης μεταχείρισης των ευκαιριών.
3. Οικονομική Ανάπτυξη: Η βιώσιμη ανάπτυξη δεν σημαίνει θυσία της κερδοφορίας. Αντιθέτως, η ΕΚΕ ενθαρρύνει επιχειρηματικά μοντέλα που είναι ταυτόχρονα κερδοφόρα και υπεύθυνα.

4. Διακυβέρνηση: Η ηθική ηγεσία, οι διαφανείς λειτουργίες, οι πρακτικές καταπολέμησης της διαφθοράς και η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών χτίζουν εμπιστοσύνη και μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Αυτοί οι τέσσερις τομείς ευθυγραμμίζονται με την Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών και τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) της. Η ΕΚΕ είναι ένα εργαλείο που βοηθά τις επιχειρήσεις να συμβάλλουν άμεσα στην παγκόσμια βιωσιμότητα, ιδίως στον τουρισμό και τη φιλοξενία, οι οποίοι αγγίζουν καθημερινά το περιβαλλοντικό, κοινωνικό και οικονομικό πεδίο.

Προτάσεις

Ανοιχτή ερώτηση: «Σε ποιον από αυτούς τους τέσσερις τομείς — περιβάλλον, κοινωνική ισότητα, οικονομική ανάπτυξη, διακυβέρνηση — συμμετέχει ο οργανισμός σας πιο ενεργά; Ποιος είναι ο πιο υπανάπτυκτος;»

Συζήτηση σε ζευγάρια:

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σχηματιστούν σε ζευγάρια και να αναγνωρίσουν:

- Μία πρωτοβουλία βιωσιμότητας που έχουν δει στον τομέα της φιλοξενίας
- Με ποια από τις τέσσερις διαστάσεις της ΕΚΕ ευθυγραμμίζεται

Διαφάνεια 9:

Αξία ΕΚΕ στον Τουρισμό και τη Φιλοξενία

Στρατηγικό Πλεονέκτημα Η ΕΚΕ έχει εξελιχθεί από ηθική επιταγή σε βασικό παράγοντα για τη στρατηγική και την επιτυχία μιας επιχείρησης, ιδιαίτερα στον τουρισμό και τη φιλοξενία, όπου οι επιχειρήσεις λειτουργούν στο σημείο τομής της παροχής υπηρεσιών, του πολιτισμού και της εμπλοκής της κοινότητας.	Οικοδόμηση εμπιστοσύνης Η ΕΚΕ είναι ζωτικής σημασίας για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των καταναλωτών, ειδικά σε μια εποχή μετά την κρίση, όπου η διαφάνεια και η ηθική συμπεριφορά έχουν μεγάλη ζήτηση. Οι σημερινοί ταξιδιώτες είναι πιο πιθανό να επιλέξουν επιχειρήσεις που ευθυγραμμίζονται με τις αξίες τους.	Μακροπρόθεσμο Όραμα Για να δημιουργήσουν κοινή αξία, οι επιχειρήσεις φιλοξενίας πρέπει να ξεπεράσουν τις μεμονωμένες κοινωνικές πρωτοβουλίες και να υιοθετήσουν ένα μακροπρόθεσμο, στρατηγικό όραμα ΕΚΕ που συμβάλλει ουσιαστικά στην κοινωνική συνοχή και την οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς.
---	--	--



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια υπογραμμίζει γιατί η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι ιδιαίτερα σημαντική — και απαραίτητη — στους τομείς του τουρισμού και της φιλοξενίας.

Ας εξερευνήσουμε τις τρεις βασικές διαστάσεις που παρουσιάζονται:

1. Στρατηγικό Πλεονέκτημα: Η ΕΚΕ δεν είναι πλέον απλώς μια ηθική υποχρέωση· είναι ένα στρατηγικό πλεονέκτημα. Στον τομέα της φιλοξενίας, όπου οι επιχειρήσεις είναι βαθιά συνδεδεμένες με την εξυπηρέτηση, την κοινότητα και τον πολιτισμό, οι πρακτικές ΕΚΕ μπορούν:
 - βελτίωση της τοποθέτησης της επωνυμίας
 - διαφοροποιήστε τις προσφορές
 - ενδυνάμωση των σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη

Τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια που συμμετέχουν ενεργά στην ΕΚΕ είναι πιο ανθεκτικά, πιο καινοτόμα και πιο ελκυστικά τόσο για τους πελάτες όσο και για τους επενδυτές.

2. Οικοδόμηση εμπιστοσύνης: Μετά από παγκόσμιες κρίσεις (π.χ. COVID-19, οικονομικά σοκ), η εμπιστοσύνη των καταναλωτών πρέπει να ανοικοδομηθεί. Η ΕΚΕ διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην επίδειξη διαφάνειας, ηθικής και λογοδοσίας. Οι σύγχρονοι ταξιδιώτες επιλέγουν όλο και περισσότερο επιχειρήσεις που αντικατοπτρίζουν τις δικές τους αξίες — όπως η ένταξη, η περιβαλλοντική ευθύνη ή ο κοινωνικός αντίκτυπος.

3. Μακροπρόθεσμο Όραμα: Για να είναι αποτελεσματική, η ΕΚΕ δεν μπορεί να περιορίζεται σε φιланθρωπικές εκστρατείες ή σε μεμονωμένες δράσεις. Πρέπει να αποτελεί μέρος ενός στρατηγικού, μακροπρόθεσμου οράματος που:

- υποστηρίζει την οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς
- ενισχύει την κοινωνική συνοχή
- ευθυγραμμίζεται με τους παγκόσμιους αναπτυξιακούς στόχους (π.χ. ΣΒΑ των Ηνωμένων Εθνών)

Με λίγα λόγια, η ΕΚΕ είναι μια καλή επιχείρηση — σήμερα και για το μέλλον.

Προτάσεις

Ερωτήσεις:

«Ποιος από αυτούς τους τρεις τομείς — στρατηγική, εμπιστοσύνη ή όραμα — είναι πιο ανεπτυγμένος στην εταιρεία σας; Ποιος υστερεί;»

«Πώς μπορεί ο οργανισμός σας να μεταβεί από ad hoc προσπάθειες ΕΚΕ σε μια μακροπρόθεσμη, ενσωματωμένη στρατηγική ΕΚΕ;»

Διαφάνεια 10:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια σκιαγραφεί τις συγκεκριμένες επιχειρηματικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) στους τομείς του τουρισμού και της φιλοξενίας.

Ας εξετάσουμε εν συντομία καθεμία από τις τέσσερις βασικές επιπτώσεις που αναφέρονται:

1. Προσέλκυση και Διατήρηση Ταλάντων: Οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ — όπως οι προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς, οι βιώσιμες λειτουργίες και η ηθική ηγεσία — καθιστούν τις εταιρείες πιο ελκυστικές για το σημερινό εργατικό δυναμικό. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν και να αποδίδουν καλά σε οργανισμούς που επιδεικνύουν αξίες και σκοπό. Αυτό οδηγεί σε:

- χαμηλότερος κύκλος εργασιών
- ισχυρότερο κίνητρο
- βελτιωμένη παραγωγικότητα

2. Συμμετοχή Ενδιαφερόμενων Μερών: Η ΕΚΕ βοηθά στην ενεργοποίηση πελατών, προμηθευτών, συνεργατών και επενδυτών που έλκονται από εταιρείες που ευθυγραμμίζονται

με κοινωνικές ή περιβαλλοντικές αποστολές. Για παράδειγμα, ένα ξενοδοχείο που υποστηρίζει τις τοπικές κοινότητες ή απασχολεί προσωπικό με νευροδιαφορετικές ικανότητες μπορεί να προσελκύσει ηθικούς ταξιδιώτες, κοινωνικά υπεύθυνους επενδυτές ή επιχειρηματικούς συνεργάτες με παρόμοιο τρόπο σκέψης.

3. Ενισχυμένη Ανθεκτικότητα: Οι εταιρείες με ισχυρές πρακτικές ΕΚΕ είναι καλύτερα εξοπλισμένες για τη διαχείριση του κινδύνου και την αντιμετώπιση κρίσεων (π.χ. πανδημία, ζημία στη φήμη ή οικονομικά σοκ).

Οι διαφανείς και συμπεριληπτικές κουλτούρες τους τούς επιτρέπουν να προσαρμόζονται γρήγορα, να διατηρούν την αφοσίωση και να ανακάμπτουν ταχύτερα.

4. Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα: Η καλή ΕΚΕ βελτιώνει τη δημόσια εικόνα και τη φήμη σας — δύο παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα το μερίδιο αγοράς. Οι σχέσεις εμπιστοσύνης που χτίζονται μέσω υπεύθυνης δράσης ανοίγουν πόρτες σε νέους πελάτες και εξειδικευμένες αγορές που δίνουν προτεραιότητα στις ηθικές επιλογές.

Προτάσεις

Ερωτήσεις:

- «Ποιες από αυτές τις τέσσερις επιπτώσεις της ΕΚΕ έχετε παρατηρήσει στην πράξη στον δικό σας οργανισμό — ή σε έναν ανταγωνιστή;»
- Ζητήστε από τους μαθητές να περιγράψουν μια επωνυμία ή μια επιχείρηση στον τομέα της φιλοξενίας που θαυμάζουν για τον αντίκτυπο της στην ΕΚΕ. Στη συνέχεια, συζητήστε: «Ποια από τις τέσσερις κατηγορίες αντικατοπτρίζει καλύτερα αυτή η επωνυμία;»

Διαφάνεια 11:

Διεθνή Πλαίσια ΕΚΕ



Κατά την εφαρμογή της ΕΚΕ, οι οργανισμοί μπορούν να βασίζονται σε διάφορα διεθνή πλαίσια. Η Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ ορίζει 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης ως έναν παγκόσμιο οδικό χάρτη. Το Παγκόσμιο Σύμφωνο του ΟΗΕ επικεντρώνεται στα ανθρώπινα δικαιώματα, τα εργασιακά πρότυπα, την προστασία του περιβάλλοντος και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Το ISO 26000 περιγράφει βασικούς τομείς κοινωνικής ευθύνης, ενώ οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ προωθούν την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά.

Πρόσθετα πλαίσια περιλαμβάνουν την Πιστοποίηση B Corp, το πρότυπο SA8000 για τις συνθήκες εργασίας, το Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου (EMAS) της ΕΕ και τον Παγκόσμιο Κώδικα Δεοντολογίας του UNWTO για τον Τουρισμό.



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



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια παρέχει μια επισκόπηση των βασικών διεθνών πλαισίων που καθοδηγούν την εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ). Αυτά τα εργαλεία προσφέρουν πρότυπα, στόχους και αρχές που βοηθούν τους οργανισμούς να ενσωματώσουν την κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη στις βασικές στρατηγικές τους.

Ας δούμε τα κυριότερα που παρουσιάζονται εδώ:

1. Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών: Η Ατζέντα του 2030 περιγράφει 17 στόχους που έχουν σχεδιαστεί για την εξάλειψη της φτώχειας, την προστασία του πλανήτη και τη διασφάλιση της ειρήνης και της ευημερίας για όλους. Αυτοί οι στόχοι παρέχουν έναν καθολικό οδικό χάρτη για το πώς οι προσπάθειες ΕΚΕ μπορούν να ευθυγραμμιστούν με τις παγκόσμιες προτεραιότητες — όπως η αξιοπρεπής εργασία, η μείωση των ανισοτήτων και η δράση για το κλίμα.

2. Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών: Μια εθελοντική πρωτοβουλία που βασίζεται σε δέκα αρχές που σχετίζονται με:

- Ανθρώπινα δικαιώματα
- Εργατικά πρότυπα
- Προστασία του περιβάλλοντος

- Οι εταιρείες καταπολέμησης της διαφθοράς που υπογράφουν το Σύμφωνο δεσμεύονται να ενσωματώσουν αυτές τις αρχές στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και την κουλτούρα τους.

3. ISO 26000 (Κοινωνική Ευθύνη): Σε αντίθεση με τις πιστοποιήσεις ISO, το ISO 26000 είναι ένα πρότυπο καθοδήγησης — βοηθά τους οργανισμούς να κατανοήσουν πώς να ενεργούν υπεύθυνα σε τομείς όπως η διακυβέρνηση, οι εργασιακές πρακτικές, τα ζητήματα καταναλωτών, η συμμετοχή της κοινότητας και οι δίκαιες λειτουργικές πρακτικές.

4. Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις: Αυτές προωθούν την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά σε μια σειρά τομέων, όπως τα εργασιακά δικαιώματα, το περιβάλλον, η πρόληψη της δωροδοκίας και η διαφάνεια της αλυσίδας εφοδιασμού.

5. Παγκόσμια Πρωτοβουλία Αναφοράς (GRI): Το GRI παρέχει τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα πρότυπα για την αναφορά βιωσιμότητας. Βοηθά τις εταιρείες να μετρούν, να επικοινωνούν και να συγκρίνουν τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές τους επιπτώσεις.

Πρόσθετα σχετικά πλαίσια περιλαμβάνουν:

- Πιστοποίηση B Corp (κοινωνική και περιβαλλοντική επίδοση)
- SA8000 (πρότυπα χώρου εργασίας)
- EMAS (Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου της ΕΕ)
- Κώδικας Δεοντολογίας του UNWTO για τον Τουρισμό (ειδικά για τον τομέα της φιλοξενίας)

Προτάσεις:

«Είναι ο οργανισμός σας ήδη ευθυγραμμισμένος με κάποιο από αυτά τα πλαίσια; Εάν όχι, ποιο από αυτά φαίνεται πιο σχετικό με την εργασία σας;»

Διαφάνεια 12:

EKE - Μεθοδολογία Εκτέλεσης

Συμμετοχή Ενδιαφερόμενων Μερών

Ενεργή συμμετοχή της διοίκησης και του προσωπικού. Προσδιορισμός των βασικών ενδιαφερόμενων μερών (εργαζομένους, επισκέπτες, προμηθευτές, κοινότητες) και κατανόηση των κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων που έχουν τη μεγαλύτερη σημασία για αυτούς μέσω ερευνών και διαβουλεύσεων.

Στρατηγική Ευθυγράμμιση

Ευθυγράμμιση των προσπαθειών EKE με την αποστολή, το όραμα και τις αξίες του οργανισμού. Εξέταση των υπάρχουσων πρωτοβουλιών για να διαμορφωθεί ένα πρακτικό σχέδιο EKE που υποστηρίζει τους επιχειρηματικούς στόχους, δημιουργώντας παράλληλα κοινωνική αξία.

Υλοποίηση & Μέτρηση

Κοινοποίηση της στρατηγικής στα ενδιαφερόμενα μέρη για να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση και η υποστήριξη. Σταδιακή εφαρμογή και επανεξέταση τακτικά χρησιμοποιώντας αξιόπιστους δείκτες από πλαίσια όπως η Παγκόσμια Πρωτοβουλία Αναφοράς για την αποτελεσματική μέτρηση του αντίκτυπου.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Τώρα που είδαμε γιατί έχει σημασία η EKE και ποια πλαίσια υπάρχουν, αυτή η διαφάνεια μας δείχνει πώς να εφαρμόσουμε την EKE με δομημένο, στρατηγικό και βιώσιμο τρόπο — ειδικά στο πλαίσιο της φιλοξενίας.

Η διαδικασία μπορεί να χωριστεί σε τρία βασικά βήματα:

- 1. Συμμετοχή Ενδιαφερόμενων Μερών:** Ξεκινήστε εμπλέκοντας ενεργά τη διοίκηση και το προσωπικό — όχι μόνο στην εκτέλεση, αλλά και στον σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων. Προσδιορίστε τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη: υπαλλήλους, επισκέπτες, προμηθευτές, τοπικές κοινότητες. Χρησιμοποιήστε έρευνες, συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης για να μάθετε ποια κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα έχουν μεγαλύτερη σημασία για αυτούς. Αυτό δημιουργεί ανάληψη ευθύνης και διασφαλίζει ότι η στρατηγική EKE σας αντικατοπτρίζει πραγματικές προτεραιότητες — όχι μόνο εταιρικές υποθέσεις.
- 2. Στρατηγική Ευθυγράμμιση:** Ευθυγραμμίστε τους στόχους της EKE σας με την αποστολή, το όραμα και τις αξίες του οργανισμού. Η EKE δεν πρέπει να αποτελεί πρόσθετο στοιχείο. Θα πρέπει να υποστηρίζει τους επιχειρηματικούς σας στόχους, δημιουργώντας παράλληλα πραγματική κοινωνική αξία. Ελέγξτε τις υπάρχουσες πρωτοβουλίες και εντοπίστε ευκαιρίες για την ενίσχυσή τους ή την επέκτασή τους.

3. Υλοποίηση & Μέτρηση: Μόλις καταρτιστεί το σχέδιο ΕΚΕ σας:

- Κοινοποιήστε το ευρέως για να κερδίσετε την υποστήριξη των ενδιαφερόμενων μερών
- Εφαρμογή σταδιακά, με ορόσημα και λογοδοσία
- Χρησιμοποιήστε αξιόπιστες μετρήσεις (π.χ. από την Παγκόσμια Πρωτοβουλία Αναφοράς) για την παρακολούθηση του αντίκτυπου και την πραγματοποίηση βελτιώσεων

Η ΕΚΕ δεν είναι «μία και ολοκληρωμένη». Είναι ένας συνεχής κύκλος σχεδιασμού, δράσης, αναθεώρησης και προσαρμογής — όπως ακριβώς η διαχείριση ποιότητας ή η άριστη εξυπηρέτηση πελατών.

Προτάσεις:

Διαδραστική προτροπή:

«Ποιοι είναι οι κύριοι ενδιαφερόμενοι φορείς του οργανισμού σας; Ποιες μπορεί να είναι οι κύριες ανησυχίες τους όσον αφορά την ΕΚΕ;»

«Μετράει ο οργανισμός σας επί του παρόντος τον αντίκτυπο των προσπαθειών ΕΚΕ που καταβάλλει; Εάν ναι, πώς;»

Δραστηριότητα Μικρής Ομάδας:

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να χαρτογραφήσουν:

- Μία ομάδα ενδιαφερομένων (π.χ. εργαζόμενοι ή επισκέπτες)
- Ένας τρόπος για να τους εμπλέξετε
- Ένα σχετικό κοινωνικό/περιβαλλοντικό ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί
-

Διαφάνεια 13:

EKE - Μεθοδολογία Εκτέλεσης

Συμμετοχή Ενδιαφερόμενων Μερών

Ενεργή συμμετοχή της διοίκησης και του προσωπικού. Προσδιορισμός των βασικών ενδιαφερόμενων μερών (εργαζομένους, επισκέπτες, προμηθευτές, κοινότητες) και κατανόηση των κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων που έχουν τη μεγαλύτερη σημασία για αυτούς μέσω ερευνών και διαβουλεύσεων.

Στρατηγική Ευθυγράμμιση

Ευθυγράμμιση των προσπαθειών EKE με την αποστολή, το όραμα και τις αξίες του οργανισμού. Εξέταση των υπάρχουσων πρωτοβουλιών για να διαμορφωθεί ένα πρακτικό σχέδιο EKE που υποστηρίζει τους επιχειρηματικούς στόχους, δημιουργώντας παράλληλα κοινωνική αξία.

Υλοποίηση & Μέτρηση

Κοινοποίηση της στρατηγικής στα ενδιαφερόμενα μέρη για να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση και η υποστήριξη. Σταδιακή εφαρμογή και επανεξέταση τακτικά χρησιμοποιώντας αξιόπιστους δείκτες από πλαίσια όπως η Παγκόσμια Πρωτοβουλία Αναφοράς για την αποτελεσματική μέτρηση του αντίκτυπου.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια παρέχει ένα χρονοδιάγραμμα της εξελισσόμενης προσέγγισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), δείχνοντας πώς οι εθελοντικές ιδέες έχουν σταδιακά μετατραπεί σε υποχρεωτικά πλαίσια για εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ΕΕ.

Ας εξερευνήσουμε κάθε φάση του χρονοδιαγράμματος:

- 2001–2002: Η Πράσινη Βίβλος: Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε μια Πράσινη Βίβλο και μια Ανακοίνωση που προωθούσαν την εθελοντική ΕΚΕ ως μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Ενθάρρυνε τις επιχειρήσεις να υπερβούν τη νομική συμμόρφωση, ενσωματώνοντας κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις δραστηριότητές τους.
- 2011: Ανανεωμένη Στρατηγική: Ξεκίνησε μια νέα στρατηγική ΕΚΕ, η οποία ευθυγραμμίζει την πολιτική της ΕΕ με τα διεθνή πλαίσια — ιδίως τις Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΗΕ για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Αυτό σηματοδότησε την αρχή μιας μετατόπισης από την ενθάρρυνση στη λογοδοσία.
- 2015–2017: Υποχρεωτική υποβολή εκθέσεων: Η ΕΕ ενέκρινε επίσημα τις αρχές του ΟΗΕ και υιοθέτησε την οδηγία 2014/95/ΕΕ, η οποία απαιτούσε από τις μεγάλες εταιρείες (500+ εργαζόμενοι) να υποβάλλουν δημόσια εκθέσεις για μη χρηματοοικονομικές πτυχές, όπως:

- Περιβαλλοντικές επιπτώσεις
- Κοινωνικές πρακτικές
- Πολιτικές για την ποικιλομορφία, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Αυτό ενίσχυσε σημαντικά τη διαφάνεια και ενσωμάτωσε την ΕΚΕ σε ολόκληρη την Ευρώπη.

4. 2019–2021: Πράσινη Συμφωνία και Επέκταση: Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία πυροδότησε μια αναθεώρηση των προτύπων αναφοράς ΕΚΕ, αναγνωρίζοντας την επείγουσα ανάγκη για εταιρική δράση σχετικά με το κλίμα, την ένταξη και τη βιωσιμότητα. Ακολούθησε μια νομοθετική πρόταση για την επέκταση της αναφοράς ΕΚΕ και ESG σε περισσότερους οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων μικρότερων επιχειρήσεων και συγκεκριμένων τομέων όπως ο τουρισμός και η φιλοξενία.

Προτάσεις:

Προτροπή για συζήτηση:

«Γνωρίζει ο οργανισμός σας — ή επηρεάζεται από — την Οδηγία της ΕΕ για την υποβολή μη χρηματοοικονομικών εκθέσεων; Εάν ναι, πώς έχει αντιδράσει;»

Πρακτική παρακολούθηση:

Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να ελέγξουν εάν η εταιρεία τους δημοσιεύει έκθεση ΕΚΕ ή ESG και εάν αναφέρεται σε κάποια από τις κανονιστικές απαιτήσεις της ΕΕ.

Διαφάνεια 14:

Βέλτιστες πρακτικές ΕΚΕ στον τομέα τουρισμού και φιλοξενίας της ΕΕ

Παράδειγμα Πρωτοβουλιών ΕΚΕ στον Ευρωπαϊκό Τουριστικό και Φιλοξενικό Κλάδο

Εταιρεία/Οργανισμός	Χώρα	Πρωτοβουλία ΕΚΕ	Σύνδεσμος
Ακορ	Γαλλία / Παγκόσμια	Πρόγραμμα «Planet 21» που προωθεί βιώσιμα τρόφιμα, αποδοτικότητα νερού/ ενέργειας και τοπικές προμήθειες σε ξενοδοχεία παγκοσμίως.	https://group.accor.com/en/sustainable-development/planet-21
Σοντέξο	Γαλλία / Παγκόσμια	Η παγκόσμια πρωτοβουλία «Σταματήστε την Πείνα» καταπολεμά την επισιτιστική ανασφάλεια μέσω δωρεών, εθελοντικής εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης για εύλωτες ομάδες.	https://www.sodexo.com/en/home/corporate-responsibility.html
Meliá Hotels International	Ισπανία	Πιστοποίηση EarthCheck για περιβαλλοντική διαφάνεια, παρακολούθηση αποβλήτων και ενέργειας και εκπαίδευση προσωπικού βιωσιμότητας.	https://www.meli-hotelsinternational.com/en/sustainability
Αυτόματη ψησταριά	Ιταλία	Χρήση βιοδιασπώμενων υλικών, παρακολούθηση της σπατάλης τροφίμων και βιώσιμη προμήθεια σε σταθμούς ανάπαυσης στην Ιταλία.	https://www.autogrill.com/en/sustainability
Όμιλος Elior	Γαλλία / Παγκόσμια	Συνεργασίες με τοπικούς προμηθευτές, προγράμματα υγιεινών σχολικών γευμάτων και προγράμματα διατροφικής εκπαίδευσης για παιδιά και οικογένειες.	https://www.eliorgroup.com/sustainability



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια παρουσιάζει πραγματικά παραδείγματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) σε δράση σε μεγάλες εταιρείες φιλοξενίας που δραστηριοποιούνται στην Ευρώπη.

Αυτά τα παραδείγματα μπορούν να εμπνεύσουν τους συμμετέχοντες, δείχνοντας ότι η ΕΚΕ είναι απτή, ποικίλη και ήδη ενσωματώνεται σε δραστηριότητες φιλοξενίας σε ολόκληρη την ήπειρο.

Προτάσεις:

Ρωτήστε την ομάδα:

«Ποιες από αυτές τις πρακτικές ΕΚΕ θα μπορούσαν να προσαρμοστούν στο πλαίσιο του οργανισμού σας — έστω και σε μικρή κλίμακα;»

Προτροπή για περαιτέρω διερεύνηση:

Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να επισκεφθούν αργότερα τους ιστότοπους των εταιρειών και να εξερευνήσουν τις ενότητες ΕΚΕ τους ως πραγματικά παραδείγματα στρατηγικής, δράσης και διαφάνειας.

Διαφάνεια 15:

Βέλτιστες πρακτικές ΕΚΕ στον τομέα τουρισμού και φιλοξενίας της ΕΕ

Παράδειγμα Πρωτοβουλιών ΕΚΕ για την Ένταξη Αυτιστικών Φοιτητών στον Τουριστικό και Φιλοξενικό Κλάδο της ΕΕ

Εταιρεία/Οργάνωση	Χώρα	Πρωτοβουλία ΕΚΕ σχετικά με τον Αυτισμό	Σύνδεσμος
Ξενοδοχεία ΝτεΛούνα	Ισπανία	Έχει προσαρμόσει τα τρία ξενοδοχεία της στη Γρανάδα ώστε να είναι «Φιλικά προς τον Αυτισμό», εφαρμόζοντας ειδική εκπαίδευση για το προσωπικό, σήμανση με εικονογράμματα, προσαρμοσμένα δωμάτια, εξατομικευμένη εξυπηρέτηση και ήσυχους χώρους ανάπαυσης.	https://elpais.com/elviajero/escapadas/espana/2025-05-05/deluna-hotels-convierte-sus-tres-establecimientos-en-granada-en-espacios-amigables-con-el-autismo.html
Gloria Thalasso & Ξενοδοχεία	Ισπανία	Πιστοποιημένο ως «Φιλικό προς τον Αυτισμό», προσφέρει γρήγορο check-in, προσαρμοσμένα μενού με εικονογράμματα, εκπαιδευμένο προσωπικό, εύκολη σήμανση και οπτικούς οδηγούς που βοηθούν τους επισκέπτες με αυτισμό να προσανατολιστούν και να νιώσουν άνετα.	https://www.gloriapalaceth.com/en/autism-friendly/
Ξενοδοχείο Ashling Δουβλίνο	Ιρλανδία	Σε συνεργασία με την AsIAm, δημιούργησε αισθητηριακά δωμάτια σχεδιασμένα να προσφέρουν ένα χαλαρωτικό και καθηλωτικό περιβάλλον, ενισχύοντας την εμπειρία για τους επισκέπτες με αυτισμό.	https://www.ashlinghotel.ie/csr



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



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Οι διαφάνειες αριθ. 15 και αριθ. 16 παρουσιάζουν πραγματικές και πρόσφατες πρωτοβουλίες από εταιρείες φιλοξενίας σε όλη την Ευρώπη που στοχεύουν στη βελτίωση της ένταξης του αυτισμού, είτε στις υπηρεσίες εξυπηρέτησης πελατών είτε στις πρακτικές απασχόλησης.

Προτάσεις:

Γρήγορη ερώτηση:

«Ποιο από αυτά τα παραδείγματα θα μπορούσε να εφαρμοστεί ρεαλιστικά στο δικό σας εργασιακό περιβάλλον;»

«Τι μας λένε αυτά τα παραδείγματα για το πώς η ένταξη και η αριστεία στη φιλοξενία μπορούν να συμβαδίζουν;»

Προαιρετική Δραστηριότητα:

Προσκαλέστε τους συμμετέχοντες να σχηματιστούν σε ζευγάρια και να συζητήσουν:

- Μια πρωτοβουλία που βρήκαν εμπνευσμένη
- Μια μικρή, παρόμοια δράση που θα μπορούσαν να εφαρμόσουν τοπικά

Διαφάνεια 16:

Βέλτιστες πρακτικές ΕΚΕ στην Ευρωπαϊκή Φιλοξενία

Παράδειγμα Πρωτοβουλιών ΕΚΕ για την Ένταξη Ατόμων με Αυτισμό στον Ευρωπαϊκό Κλάδο Φιλοξενίας

Εταιρεία/ Οργάνωση	Χώρα	Πρωτοβουλία ΕΚΕ σχετικά με τον Αυτισμό	Σύνδεσμος
Ξενοδοχείο Slieve Russell	Ιρλανδία	Προσφέρει αισθητηριακό δωμάτιο με μαλακά παιχνίδια, online check-in για την αποφυγή ουρών και αισθητηριακούς χάρτες που βοηθούν τους επισκέπτες με αυτισμό να σχεδιάσουν και να απολαύσουν τη διαμονή τους.	https://www.slieverussell.ie/autism-friendly/
Παλάτι Çiragan Kempinski Istanbul	Τουρκία	Σε συνεργασία με το Ίδρυμα Αυτισμού Tohum, έχει εξοπλίσει επτά τάξεις ειδικής αγωγής στην Κωνσταντινούπολη με κατάλληλο υλικό για τη διδασκαλία παιδιών με αυτισμό, συμβάλλοντας στην εκπαιδευτική ένταξη.	https://www.kempinski.com/en/ciragan-palace/press-room/7-special-education-classrooms-are-opened
Ξενοδοχείο Accor	Γαλλία	Έχει αναπτύξει διαδικασίες ένταξης για άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων ατόμων με αυτισμό, προωθώντας την ένταξη στον χώρο εργασίας στον ξενοδοχειακό κλάδο.	https://group.accor.com/en/Actualites/2024/05/recruitment-fostering-disability-inclusion
PizzAut	Ιταλία	Έργο κοινωνικής επιχείρησης και εστιατορίου που απασχολεί και εκπαιδεύει νέους με αυτισμό στον τομέα HORECA, προωθώντας την αυτονομία, την ένταξη και την ευαισθητοποίηση.	https://www.pizzaut.it



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

δείτε προηγούμενες σημειώσεις διδασκαλίας

Διαφάνεια 17:

Αποκλειστική Απασχόληση: Δικαιώματα και Πλαίσιο

Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες

Το Άρθρο 27 επιβεβαιώνει το δικαίωμα κάθε ατόμου με αναπηρία «να εργάζεται, σε ισότιμη βάση με τους άλλους», σε μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμη. Αυτό δεν είναι φιλανθρωπία αλλά θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα.

Ατζέντα 2030

Η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς προωθεί άμεσα την Ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του 2030, ιδίως τον ΣΒΑ 8 («Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη») και τον ΣΒΑ 10 («Μειωμένες Ανισότητες»).

Οδηγία 2000/78/ΕΚ της ΕΕ

Απαιτεί από όλα τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν νόμους που προστατεύουν τα άτομα με αναπηρίες στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης παροχής εύλογων προσαρμογών.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια ενισχύει την ιδέα ότι η συμπεριληπτική απασχόληση αποτελεί νομική και ηθική υποχρέωση, όχι απλώς καλή πρακτική. Εξετάζουμε τρία κύρια πλαίσια που ορίζουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες — ειδικά όσον αφορά την εργασία και την ένταξη:

1. Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (CRPD)

Το Άρθρο 27 της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD) επιβεβαιώνει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες να εργάζονται σε ισότιμη βάση με τους άλλους σε μια αγορά εργασίας που είναι χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμη. Είναι σημαντικό να τονιστεί: δεν πρόκειται για πράξη φιλανθρωπίας. Πρόκειται για θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Όλες οι χώρες της ΕΕ έχουν επικυρώσει αυτήν τη Σύμβαση.

2. Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ

Η συμπεριληπτική απασχόληση συμβάλλει άμεσα στα εξής:

- ΣΒΑ 8: Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη
- ΣΒΑ 10: Μείωση των ανισοτήτων

Αυτοί οι στόχοι δεν αφορούν μόνο τις κυβερνήσεις. Οι εταιρείες διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην επίτευξή τους — ειδικά σε τομείς υψηλής επαφής όπως η φιλοξενία.

3. Οδηγία 2000/78/EK της ΕΕ

Αυτή η οδηγία απαιτεί από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ να εφαρμόσουν νόμους που προστατεύουν τους εργαζόμενους με αναπηρίες.

Επιβάλλει επίσης την παροχή εύλογων προσαρμογών — όπως η προσαρμογή των ωραρίων εργασίας, η παροχή βοηθητικών εργαλείων ή η τροποποίηση των διαδικασιών πρόσληψης.

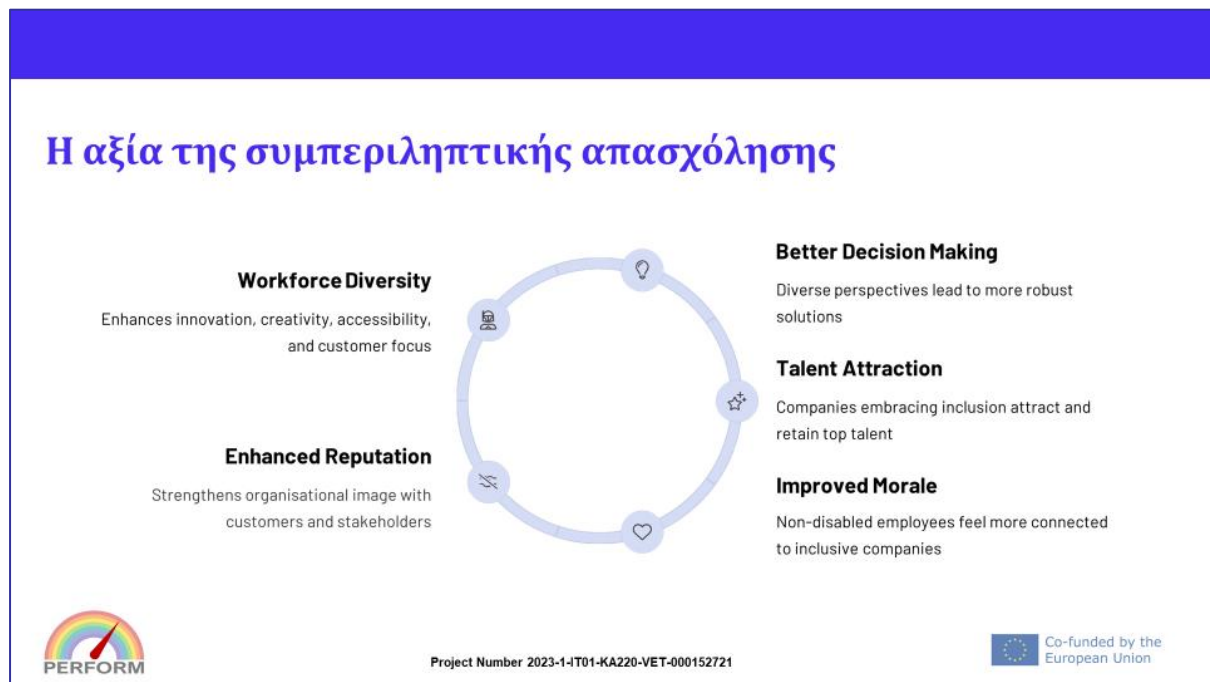
Η μη συμμόρφωση μπορεί να οδηγήσει σε νομικές συνέπειες — αλλά το πιο σημαντικό είναι ότι αντιπροσωπεύει μια χαμένη ευκαιρία για ένταξη και καινοτομία.

Προτάσεις:

Γρήγορη ερώτηση ομάδας:

«Γνωρίζετε ποιοι νόμοι ή μέτρα προστασίας υπάρχουν στη χώρα σας για την υποστήριξη των εργαζομένων με αναπηρίες;»

Διαφάνεια 18:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια υπογραμμίζει τα απτά επιχειρηματικά οφέλη της συμπεριληπτικής απασχόλησης, ειδικά όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες ή νευροδιαφορετικά ταλέντα.

1. Ποικιλομορφία Εργατικού Δυναμικού: Οι ποικιλόμορφες ομάδες προσφέρουν μια ποικιλία απόψεων και προσεγγίσεων. Αυτό βελτιώνει:

- Καινοτομία
- Δημιουργικότητα
- Προσιτότητα
- Ικανοποίηση πελατών

Ειδικά στον τομέα της φιλοξενίας, το ποικιλόμορφο προσωπικό αντικατοπτρίζει καλύτερα την ποικιλομορφία των επισκεπτών σας.

2. Καλύτερη Λήψη Αποφάσεων: Η έρευνα δείχνει ότι οι ποικιλόμορφες ομάδες λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις, καθώς αμφισβητούν η μία τις υποθέσεις της άλλης και μειώνουν την ομαδική σκέψη. Αυτό οδηγεί σε ισχυρότερες, πιο βιώσιμες επιχειρηματικές λύσεις.

3. Προσέλκυση Ταλέντων: Οι οργανισμοί που δεσμεύονται ορατά για την ένταξη προσελκύουν κορυφαία talenta — όχι μόνο από υποεκπροσωπούμενες ομάδες αλλά και από άτομα που εκτιμούν την ισότητα και τον σκοπό στον χώρο εργασίας.

4. Βελτιωμένο Ηθικό: Όταν η ένταξη είναι αυθεντική, όλοι οι εργαζόμενοι ωφελούνται. Το προσωπικό χωρίς αναπηρία αναφέρει μεγαλύτερη συμμετοχή όταν βλέπει τον εργοδότη του να προωθεί μια κουλτούρα συμπερίληψης. Αυτό ενισχύει:

- Συνοχή ομάδας
- Πίστη
- Ικανοποίηση από την εργασία

5. Βελτιωμένη Φήμη: Οι συμπεριληπτικές επιχειρήσεις χτίζουν ισχυρότερη αξιοπιστία της επωνυμίας τους τόσο στους πελάτες όσο και στα ενδιαφερόμενα μέρη. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε:

- Περισσότερη εμπιστοσύνη πελατών
- Ισχυρότερη εμπιστοσύνη των επενδυτών
- Θετική προσοχή από τα μέσα ενημέρωσης

Προτάσεις:

Προτροπή για συζήτηση:

«Ποια από αυτά τα έξι οφέλη έχετε δει — ή θα θέλατε να δείτε — στον οργανισμό σας;»

Ομαδική Ανασκόπηση:

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αναλογιστούν:

- Ένα όφελος που είναι ήδη ορατό στον χώρο εργασίας τους
- Ένα πρόγραμμα που θα μπορούσε να βελτιωθεί με πιο συμπεριληπτικές προσλήψεις

Διαφάνεια 19:

Κατανόηση του Φάσματος του Αυτισμού



Ορισμός

«Μια σύνθετη αναπτυξιακή πάθηση που περιλαμβάνει επίμονες προκλήσεις στην κοινωνική επικοινωνία, περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά» (Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία, 2013).

Επικράτηση

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά ότι περίπου ένα στα 100 παιδιά παγκοσμίως έχει ΔΑΦ. Μια συστηματική ανασκόπηση 66 πληθυσμιακών μελετών βελτίωσε το ποσοστό αυτό σε 0,77%, ή περίπου ένα παιδί στα 130.

Διαγνωστικές Τάσεις

Η ανοδική τάση που έχει αναφερθεί τις τελευταίες δεκαετίες οφείλεται κυρίως σε ευρύτερα διαγνωστικά κριτήρια και στην αυξημένη κοινωνική ευαισθητοποίηση και όχι σε μια πραγματική αύξηση των περιστατικών.

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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια παρουσιάζει το κλινικό και στατιστικό πλαίσιο της Διαταραχής Αυτιστικού Φάσματος — απαραίτητο για τη διαμόρφωση πρωτοβουλιών ένταξης σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Ας εξερευνήσουμε τους τρεις βασικούς τομείς:

1. Ορισμός

Σύμφωνα με την Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία (2013), η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος είναι:

«Μια σύνθετη αναπτυξιακή πάθηση που περιλαμβάνει επίμονες προκλήσεις στην κοινωνική επικοινωνία, περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά.»

Το σημαντικό συμπέρασμα είναι ότι ο αυτισμός:

- Επηρεάζει κάθε άτομο διαφορετικά (φάσμα)
- Δεν είναι ασθένεια, αλλά νευρολογική διαφορά
- Μπορεί να συνοδεύεται από συνυπάρχουσες καταστάσεις όπως άγχος, αισθητηριακή ευαισθησία ή ΔΕΠΥ

2. Επιπολασμός

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά ότι:

- Περίπου 1 στα 100 παιδιά παγκοσμίως διαγιγνώσκεται με ΔΑΦ
- Μια πιο εκλεπτυσμένη ανάλυση (σε 66 πληθυσμιακές μελέτες) υποδηλώνει ποσοστό 0,77% ή 1 στους 130

Αυτό σημαίνει ότι ο αυτισμός δεν είναι σπάνιος — και καθώς τα διαγνωστικά εργαλεία βελτιώνονται, εντοπίζονται και περισσότεροι ενήλικες, συμπεριλαμβανομένων πολλών που ήδη εργάζονται.

3. Διαγνωστικές Τάσεις

Η αύξηση των διαγνώσεων αυτισμού τις τελευταίες δεκαετίες δεν σημαίνει απαραίτητα ότι περισσότεροι άνθρωποι έχουν αυτισμό — αντικατοπτρίζει:

- Καλύτερα διαγνωστικά εργαλεία
- Διευρυμένα διαγνωστικά κριτήρια
- Μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση του κοινού και των επαγγελματιών

Αυτή η μετατόπιση μας προκαλεί να προσαρμόσουμε τους χώρους εργασίας, την εκπαίδευση και τις υπηρεσίες μας ώστε να είναι χωρίς αποκλεισμούς — όχι αντιδραστικοί.

Διαφάνεια 20:

Βασικά χαρακτηριστικά του Αυτισμού

Φάσμα Ικανοτήτων

Τα αυτιστικά άτομα εμφανίζουν ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων και αναγκών υποστήριξης: κάποια ζουν ανεξάρτητα, ενώ άλλα χρειάζονται φροντίδα εφ' όρου ζωής. Ο αυτισμός μπορεί να περιορίσει τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες, επομένως οι κοινωνικές συμπεριφορές και οι επίσημες υπηρεσίες διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό την ποιότητα ζωής.

Πρώιμα σημάδια και διάγνωση

Αν και τα συμπτώματα μπορεί να εμφανιστούν στην πρώιμη παιδική ηλικία, η διάγνωση συχνά καθυστερεί. Πολλά αυτιστικά άτομα βιώνουν επιπρόσθετες παθήσεις όπως επιληψία, άγχος, κατάθλιψη, ΔΕΠΥ, προβλήματα ύπνου ή αυτοτραυματισμό.

Πνευματικές Ικανότητες

Οι νοητικές ικανότητες κυμαίνονται από σοβαρή βλάβη έως εξαιρετικά υψηλά επίπεδα. Με έγκαιρη, τεκμηριωμένη υποστήριξη, η επικοινωνία, οι κοινωνικές δεξιότητες και η ποιότητα ζωής μπορούν να βελτιωθούν σημαντικά.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια βοηθά στην οικοδόμηση μιας πιο λεπτής κατανόησης του αυτισμού ως φάσματος — όχι μόνο ενός συνόλου χαρακτηριστικών, αλλά ενός ευρέος φάσματος εμπειριών, δυνατών σημείων και αναγκών υποστήριξης.

Διαφάνεια 21:

Προκλήσεις Αυτιστικών Ατόμων

**Εμπόδια Επικοινωνίας**
Δυσκολίες με λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία

**Κοινωνικές Προσδοκίες**
Προκλήσεις στην πλοήγηση σε άγραφους κοινωνικούς κανόνες

**Αισθητηριακή Επεξεργασία**
Ευαισθησία σε ήχους, φώτα, υφές και περιβάλλοντα

**Προσαρμογή στην Αλλαγή**
Προτίμηση για ρουτίνα και προβλεψιμότητα

Η ανεπαρκής γνώση των παρόχων και τα κατακερματισμένα συστήματα αφήνουν πολλούς χωρίς τη φροντίδα και την προστασία που δικαιούνται, με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι ανεκπλήρωτες ανάγκες υγείας και να είναι ευάλωτοι σε χρόνιες ασθένειες, βία και κακοποίηση.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια σκιαγραφεί τα κοινά εμπόδια που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν τα αυτιστικά άτομα — τόσο στην καθημερινή ζωή όσο και στον χώρο εργασίας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτές οι προκλήσεις δεν είναι προσωπικά ελλείμματα, αλλά συχνά αποτέλεσμα περιβαλλοντικών αναντιστοιχιών και κοινωνικών προσδοκιών.

Βασικές προκλήσεις

1. Εμπόδια επικοινωνίας

- Μπορεί να περιλαμβάνει δυσκολία με τον προφορικό λόγο, μη λεκτικά στοιχεία, τόνο φωνής ή σαρκασμό.
- Ορισμένα άτομα ενδέχεται να χρησιμοποιούν εναλλακτικές μεθόδους επικοινωνίας (π.χ. γραπτές, συσκευές AAC).

- Οι παρεξηγήσεις είναι συχνές — ειδικά κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων ή ομαδικών συναντήσεων.

2. Κοινωνικές Προσδοκίες

- Πολλά αυτιστικά άτομα δυσκολεύονται να ερμηνεύσουν άρρητους κοινωνικούς κανόνες, την ψιλή κουβέντα ή τη γλώσσα του σώματος.
- Αυτό δεν σημαίνει ότι είναι αντικοινωνικοί — αλλά μπορεί να εκφράζουν τη σύνδεση ή την εστίαση με διαφορετικό τρόπο.

3. Αισθητηριακή Επεξεργασία

- Η υψηλή ευαισθησία σε ήχους, φώτα, υφές ή μυρωδιές μπορεί να προκαλέσει άγχος ή υπερφόρτωση.
- Τα περιβάλλοντα φιλοξενίας — με μουσική υπόκρουση, έντονο φωτισμό ή πολυσύχναστους χώρους — μπορεί να είναι ιδιαίτερα απαιτητικά, εκτός εάν προσαρμόσθούν.

4. Προσαρμογή στην αλλαγή

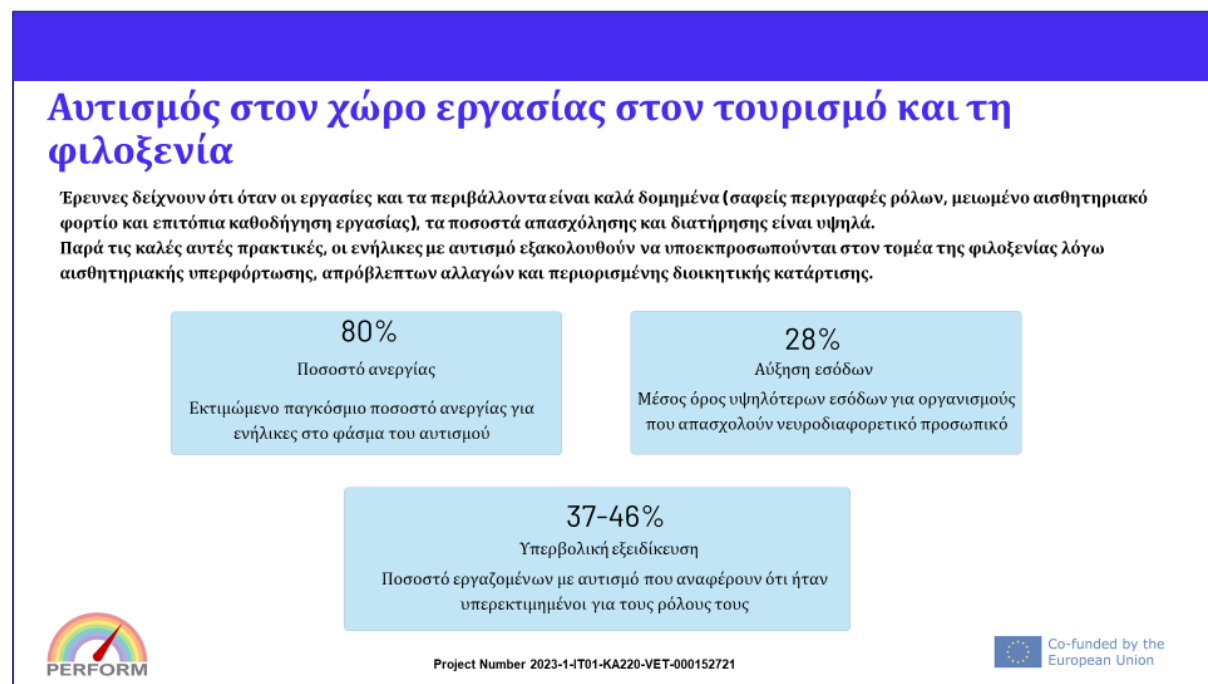
- Οι απότομες αλλαγές στη ρουτίνα, τα απροσδόκητα γεγονότα ή η έλλειψη δομής μπορούν να αυξήσουν το άγχος.
- Πολλά αυτιστικά άτομα ευδοκιμούν σε προβλέψιμα, καλά δομημένα περιβάλλοντα με σαφείς προσδοκίες.

Προτάσεις

Ερώτηση ομάδας:

«Ποια από αυτές τις τέσσερις προκλήσεις μπορεί να υπάρχει ακούσια στον χώρο εργασίας σας σήμερα;»

Διαφάνεια 22:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Όταν οι ρόλοι εργασίας είναι σαφώς δομημένοι, τα αισθητηριακά περιβάλλοντα είναι προσαρμοσμένα και υπάρχει διαθέσιμη καθοδήγηση για την εργασία, τα αποτελέσματα απασχόλησης και διατήρησης για τους αυτιστικούς εργαζόμενους είναι εξαιρετικά.

Ωστόσο, στην πράξη, οι ενήλικες με αυτισμό εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στον τομέα της φιλοξενίας. Γιατί;

- Αισθητηριακή υπερφόρτωση (π.χ. κουζίνες, πλήθη, θόρυβος)
- Απρόβλεπτες αλλαγές
- Έλλειψη διοικητικής ευαισθητοποίησης ή κατάρτισης

Βασικά στατιστικά στοιχεία

- Ποσοστό ανεργίας 80%: Σε παγκόσμιο επίπεδο, 4 στους 5 ενήλικες με αυτισμό είναι άνεργοι. Αυτό είναι το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας από οποιαδήποτε άλλη ομάδα αναπηρίας — όχι λόγω ικανότητας, αλλά λόγω έλλειψης πρακτικών πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς.
- Αύξηση εσόδων 28%: Μελέτες δείχνουν ότι οι εταιρείες που ενσωματώνουν με επιτυχία νευροδιαφορετικό προσωπικό — με την κατάλληλη υποστήριξη — έχουν έως και 28%

υψηλότερα έσοδα. Γιατί; Λόγω της ισχυρότερης διατήρησης, της μεγαλύτερης καινοτομίας, της βελτιωμένης απόδοσης της ομάδας

- 37–46% Υπερπροσόντα: Πολλοί εργαζόμενοι με αυτισμό εργάζονται πολύ κάτω από το επίπεδο δεξιοτήτων τους. Αυτό υποδηλώνει: i) Προκατάληψη στην πρόσληψη· ii) Έλλειψη ευκαιριών εξέλιξης· iii) Σπατάλη ή παραμέληση ταλέντου

Προτάσεις

Προτροπή για συζήτηση:

«Ποιες μικρές αλλαγές στον χώρο εργασίας θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη μείωση της αισθητηριακής υπερφόρτωσης ή στη βελτίωση της προβλεψιμότητας για τους εργαζομένους;»

Δραστηριότητα αναστοχασμού:

Ρωτήστε τους συμμετέχοντες: «Γιατί οι υποψήφιοι με αυτισμό μπορεί να μην ευδοκιμήσουν σε μια τυπική συνέντευξη για δουλειά;»

«Ποιες εναλλακτικές προσεγγίσεις θα μπορούσατε να δοκιμάσετε;»

Διαφάνεια 23:

Δυνατά σημεία των Αυτιστικών Υπαλλήλων

 Προσοχή στη λεπτομέρεια Εξαιρετική ικανότητα να παρατηρεί μοτίβα και ασυνέπειες που άλλοι μπορεί να μην γνωρίζουν.	 Αξιοπιστία Αυστηρή τήρηση χρονοδιαγραμμάτων και διαδικασιών, με υψηλή συνέπεια στην εκτέλεση των εργασιών.
 Δημιουργική Επίλυση Προβλημάτων Μοναδικές προοπτικές που μπορούν να οδηγήσουν σε καινοτόμες λύσεις	 Ηθικό Πλεονέκτημα Είναι πιο πιθανό να μιλήσουν ανοιχτά για προβλήματα ή ανήθικες πρακτικές, βοηθώντας στον γρήγορο εντοπισμό προβλημάτων.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αφού συζητήσουμε τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα αυτιστικά άτομα, είναι σημαντικό να μετατοπίσουμε την προσοχή μας στα δυνατά σημεία — και να αναγνωρίσουμε πώς το νευροδιαφορετικό ταλέντο μπορεί να βελτιώσει ενεργά την απόδοση στον χώρο εργασίας όταν υποστηρίζεται κατάλληλα.

Ας δούμε αυτά τα τέσσερα βασικά δυνατά σημεία και πώς εφαρμόζονται άμεσα στην εργασία στον τομέα της φιλοξενίας:

1. Προσοχή στη λεπτομέρεια

- Οι αυτιστικοί εργαζόμενοι συχνά διαπρέπουν στον εντοπισμό ασυνεπειών, μοτίβων ή μικρών λαθών που άλλοι παραβλέπουν.
- Αυτό είναι ιδιαίτερα πολύτιμο σε περιβάλλοντα φιλοξενίας που απαιτούν ακρίβεια — π.χ. κρατήσεις, ασφάλεια τροφίμων, αιτήματα επισκεπτών, χρέωση ή παρακολούθηση αποθέματος.

2. Αξιοπιστία

- Πολλά αυτιστικά άτομα είναι εξαιρετικά συνεπή όσον αφορά τις ρουτίνες, τα χρονοδιαγράμματα και τις διαδικαστικές εργασίες.
- Σε έναν τομέα γνωστό για τον υψηλό κύκλο εργασιών, η αξιοπιστία αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα για την οικοδόμηση ποιότητας και συνέχειας των υπηρεσιών.

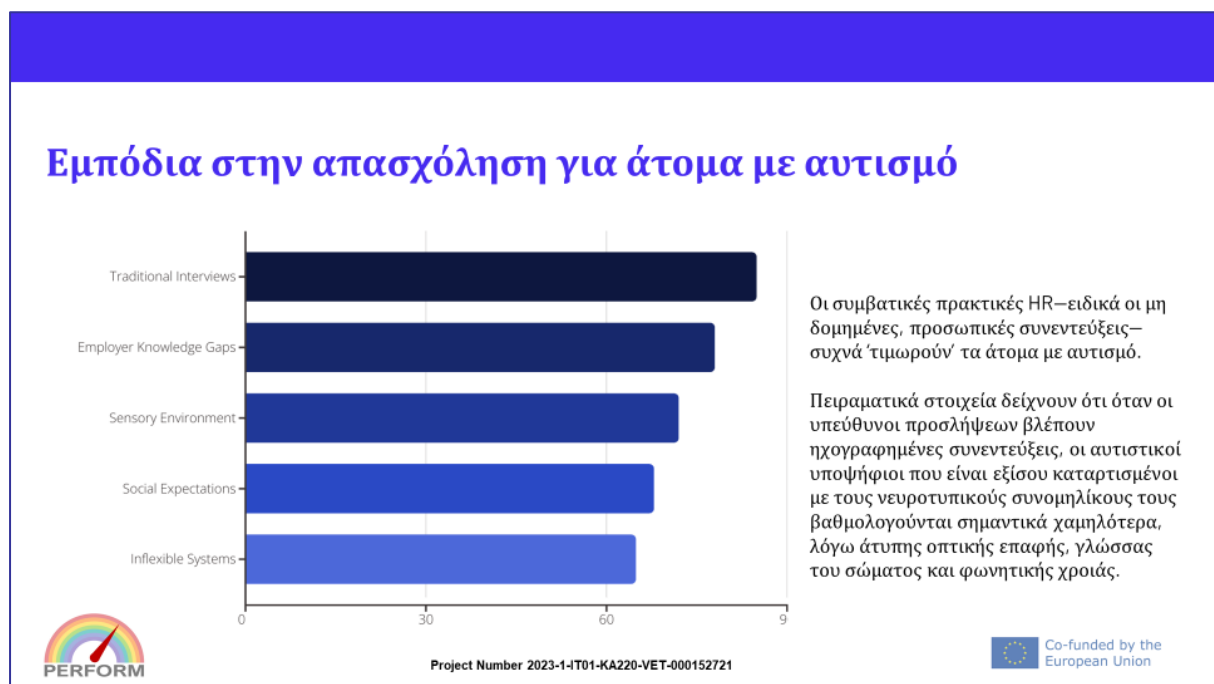
3. Δημιουργική Επίλυση Προβλημάτων

- Λόγω των μοναδικών γνωστικών στυλ, οι εργαζόμενοι με αυτισμό συχνά προσεγγίζουν τα προβλήματα από απροσδόκητες οπτικές γωνίες.
- Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε καινοτόμες βελτιώσεις διαδικασιών, καλύτερες λύσεις εξυπηρέτησης πελατών ή πιο συμπεριληπτικές πρακτικές.

4. Ηθικό Πλεονέκτημα

- Έρευνες δείχνουν ότι τα αυτιστικά άτομα είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ανήθικες πρακτικές ή προβλήματα φωνής.
- Αυτό συμβάλλει σε μια πιο υγιή οργανωτική κουλτούρα και σε καλύτερη διαχείριση κινδύνων — ειδικά σε κλάδους όπου η εμπιστοσύνη των πελατών είναι ζωτικής σημασίας.

Διαφάνεια 24:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια υπογραμμίζει γιατί οι υποψήφιοι με αυτισμό συχνά δυσκολεύονται να βρουν εργασία — όχι λόγω των ικανοτήτων τους, αλλά λόγω του τρόπου με τον οποίο είναι δομημένα τα συστήματα πρόσληψης. Οι παραδοσιακές συνεντεύξεις, ειδικότερα, αποτελούν ένα σημαντικό εμπόδιο. Τείνουν να ανταμείβουν την κοινωνική ευχέρεια — όπως η οπτική επαφή ή η γλώσσα του σώματος — αντί για δεξιότητες σχετικές με την εργασία. Ως αποτέλεσμα, οι κατάλληλοι υποψήφιοι με αυτισμό συχνά παραβλέπονται.

Άλλα συνηθισμένα προβλήματα περιλαμβάνουν την έλλειψη επίγνωσης του αυτισμού από τους εργοδότες, τα συντριπτικά αισθητηριακά περιβάλλοντα, τα άκαμπτα συστήματα εργασίας και τις κοινωνικές προσδοκίες που είναι ασαφείς ή ανείπωτες. Όλα αυτά μαζί δημιουργούν ένα περιβάλλον που αποκλείει ακούσια τα νευροδιαφορετικά talέντα.

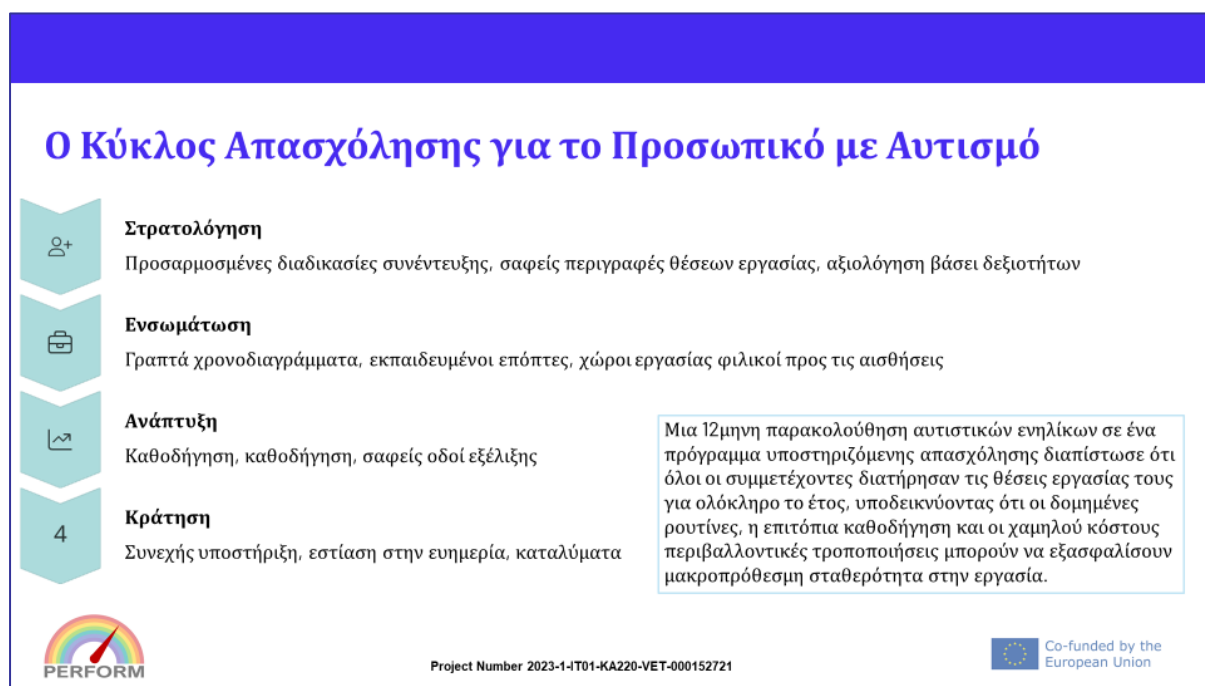
Το βασικό μήνυμα εδώ είναι: τα περισσότερα από αυτά τα εμπόδια μπορούν να αποφευχθούν — με επίγνωση, ευελιξία και μια αλλαγή στον τρόπο που αξιολογούμε τις δυνατότητες.

Προτάσεις

Προαιρετική δραστηριότητα:

Ζητήστε από τους μαθητές να σχηματίσουν γρήγορα ζευγάρια και να επιλέξουν ένα εμπόδιο από τη λίστα. Ζητήστε τους να προτείνουν μια απλή αλλαγή που θα μπορούσε να μειώσει ή να εξαλείψει αυτό το εμπόδιο σε ένα πραγματικό περιβάλλον.

Διαφάνεια 25:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια μας υπενθυμίζει ότι η ένταξη δεν σταματά στην πρόσληψη — πρέπει να ενσωματωθεί σε ολόκληρη την πορεία του εργαζομένου. Από τη στιγμή που διαφημίζεται μια

θέση εργασίας έως τη μακροπρόθεσμη διατήρησή της, το προσωπικό με αυτισμό επωφελείται από σαφείς δομές, ευελιξία και εκπαιδευμένη υποστήριξη.

Ας δούμε τον κύκλο. Ξεκινά με την πρόσληψη: αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ξεπεράσουμε τις παραδοσιακές συνεντεύξεις και να προσφέρουμε σαφέστερες περιγραφές θέσεων εργασίας και αξιολογήσεις βάσει δεξιοτήτων που επιτρέπουν στους υποψηφίους να δείξουν τι μπορούν πραγματικά να κάνουν — αντί για το πόσο καλά «αποδίδουν» σε μια συνέντευξη.

Έπειτα, έρχεται η ένταξη, η οποία συχνά παραβλέπεται αλλά είναι κρίσιμη. Έρευνες δείχνουν ότι κάτι τόσο απλό όσο ένα γραπτό ημερήσιο πρόγραμμα και ένας εκπαιδευμένος προϊστάμενος μπορούν να μειώσουν δραματικά τα ποσοστά εγκατάλειψης της φοίτησης την πρώτη εβδομάδα και να βοηθήσουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους να προσαρμοστούν πιο γρήγορα. Αυτές δεν είναι δαπανηρές παρεμβάσεις — απλώς στοχαστικές παρεμβάσεις.

Στη φάση ανάπτυξης, το αυτιστικό προσωπικό — όπως οποιοσδήποτε άλλος — χρειάζεται καθοδήγηση, καθοδήγηση και διαφανείς οδούς ανάπτυξης. Αλλά πολύ συχνά, αποκλείονται από την εξέλιξη απλώς και μόνο επειδή οι διευθυντές δεν είναι σίγουροι πώς να τους υποστηρίξουν.

Τέλος, η διατήρηση εξαρτάται από τη διαρκή υποστήριξη. Αυτό μπορεί να σημαίνει τακτικούς ελέγχους, προσοχή στις αισθητηριακές ανάγκες ή ευέλικτες επιλογές εργασίας. Όταν αυτά τα πράγματα ισχύουν, η μακροπρόθεσμη σταθερότητα της εργασίας γίνεται πολύ πιο πιθανή — όπως υπογραμμίζουν τα δεδομένα στο πλαίσιο: μια παρακολούθηση ενός έτους έδειξε 100% διατήρηση σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης με προσαρμογές χαμηλού κόστους.

Έτσι, η μεγάλη ιδέα εδώ είναι: η δομή, η επικοινωνία και η προληπτική υποστήριξη σε ολόκληρο τον κύκλο απασχόλησης μπορούν να μετατρέψουν τους βραχυπρόθεσμους προσλήψεις σε μακροπρόθεσμα μέλη της ομάδας.

Προτάσεις

Ρωτήστε το δωμάτιο:

«Σε ποιο στάδιο του κύκλου απασχόλησης πιστεύετε ότι ο οργανισμός σας είναι ο ισχυρότερος; Και ποιο στάδιο μπορεί να χρειάζεται τη μεγαλύτερη βελτίωση;»

«Έχετε χάσει ποτέ κάποιον νέο υπάλληλο μέσα στην πρώτη εβδομάδα ή μήνα; Τι είδους ενσωμάτωση θα μπορούσε να έχει αλλάξει αυτό το αποτέλεσμα;»

Προτροπή για μικρές ομάδες:

Προσκαλέστε τους μαθητές να σκεφτούν μια πρακτική ενέργεια που θα μπορούσαν να αναλάβουν σε κάθε στάδιο — πρόσληψη, ένταξη, ανάπτυξη και διατήρηση — για την καλύτερη υποστήριξη του νευροαποκλίνοντος προσωπικού.

Διαφάνεια 26:

Δημιουργία Υποστηρικτικών Εργασιακών Περιβάλλοντων

Φυσικές Προσαρμογές
Ήσυχοι χώροι για διαλείμματα, μειωμένη αισθητηριακή διέγερση στους χώρους εργασίας, σαφής σήμανση και οπτική υποστήριξη, καθώς και συνεπής οργάνωση του χώρου εργασίας.

Υποστήριξη επικοινωνίας
Γραπτές οδηγίες, οπτικά χρονοδιαγράμματα, άμεση και σαφής επικοινωνία, τακτικά check-in και δομημένες συνεδρίες ανατροφοδότησης.

Κοινωνική υποστήριξη
Προγράμματα καθοδήγησης, σαφείς κοινωνικές προσδοκίες, εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για τον αυτισμό για όλο το προσωπικό και καθορισμένες επαφές υποστήριξης.

Προσαρμογές Ροής Εργασίας
Σαφείς ρουτίνες, ειδοποίηση αλλαγών εκ των προτέρων, ανάλυση καθηκόντων και αντιστοίχιση θέσεων εργασίας με βάση τα δυνατά σημεία.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια παρουσιάζει πρακτικούς τρόπους για να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον όπου το αυτιστικό προσωπικό — και στην πραγματικότητα, όλο το προσωπικό — μπορεί να πετύχει. Το βασικό μήνυμα εδώ είναι ότι η υποστήριξη δεν χρειάζεται να είναι περίπλοκη ή δαπανηρή.

Συχνά, πρόκειται για την άρση περιττών εμποδίων και την προσθήκη σαφήνειας, προβλεψιμότητας και ευελιξίας. Ξεκινάμε με φυσικές προσαρμογές. Απλές αλλαγές, όπως η παροχή ενός ήσυχου χώρου για διαλείμματα, η μείωση των έντονων ή τρεμοπαιζόντων φώτων ή η χρήση σαφούς οπτικής σήμανσης, μπορούν να κάνουν τεράστια διαφορά για κάποιον με αισθητηριακή ευαισθησία. Αυτές οι τροποποιήσεις ωφελούν πολλούς εργαζομένους, όχι μόνο εκείνους που ανήκουν στο φάσμα των αισθητηριακών δυσκολιών.

Στη συνέχεια, έχουμε υποστήριξη επικοινωνίας. Σαφείς, γραπτές οδηγίες, οπτικά χρονοδιαγράμματα και τακτικά check-in παρέχουν δομή και μειώνουν το άγχος. Το αυτιστικό

προσωπικό τείνει να αποδίδει καλύτερα όταν οι προσδοκίες είναι σαφείς και συνεπείς — η αόριστη ανατροφοδότηση ή οι ξαφνικές αλλαγές κατεύθυνσης μπορεί να οδηγήσουν σε σύγχυση ή δυσφορία.

Η κοινωνική υποστήριξη είναι επίσης καθοριστική. Τα προγράμματα καθοδήγησης, οι καθορισμένες επαφές υποστήριξης και η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για τον αυτισμό σε ολόκληρη την ομάδα συμβάλλουν στη δημιουργία μιας κουλτούρας όπου το προσωπικό αισθάνεται κατανοητό και υποστηριζόμενο, όχι απομονωμένο ή παρεξηγημένο.

Τέλος, σκεφτείτε τις προσαρμογές στη ροή εργασίας. Οι σαφείς ρουτίνες, η έγκαιρη ειδοποίηση για αλλαγές και ο διαχωρισμός των εργασιών σε μικρότερα βήματα είναι απίστευτα αποτελεσματικά. Η αντιστοίχιση των εργασιών με τα δυνατά σημεία κάποιου — αντί να προσπαθείτε να τις «εντάξετε» σε μια γενική περιγραφή θέσης εργασίας — είναι συχνά αυτό που ξεκλειδώνει τις πραγματικές δυνατότητες.

Με λίγα λόγια, οι μικρές αλλαγές μπορούν να παράγουν μεγάλα αποτελέσματα όταν σχεδιάζουμε σκόπιμα περιβάλλοντα για νευροδιαφορετικές ομάδες.

Διαφάνεια 27:

Βασικά Συμπεράσματα και Επόμενα Βήματα

- 1

Στρατηγική Αξία
 Η συμπεριληπτική απασχόληση αυτιστικών ατόμων δεν είναι φιλανθρωπία, αλλά ένα στρατηγικό επιχειρηματικό πλεονέκτημα που ενισχύει την καινοτομία, την εξυπηρέτηση πελατών και την απόδοση της ομάδας.
- 2

Προσαρμοσμένη Προσέγγιση
 Η επιτυχής ένταξη απαιτεί την προσαρμογή των πρακτικών πρόσληψης, ένταξης και εργασίας ώστε να ανταποκρίνονται σε διαφορετικά στυλ επικοινωνίας και αισθητηριακές ανάγκες.
- 3

Συνεχής υποστήριξη
 Η καθοδήγηση, η σαφής επικοινωνία και τα δομημένα περιβάλλοντα είναι ζωτικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη διατήρηση και την επαγγελματική εξέλιξη του αυτιστικού προσωπικού.
- 4

Ενσωμάτωση ΕΚΕ
 Η ενσωμάτωση της ένταξης του αυτισμού σε ευρύτερα πλαίσια ΕΚΕ δημιουργεί βιώσιμο, μετρήσιμο αντίκτυπο που ωφελεί τις επιχειρήσεις, τα άτομα και τις κοινότητες.





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


Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η διαφάνεια είναι η ευκαιρία σας να συνδέσετε τα πάντα. Αφού εξερευνήσουμε τις προκλήσεις, τις ευκαιρίες και τις πρακτικές λύσεις, τώρα επισημαίνουμε τέσσερις βασικές ιδέες που οι συμμετέχοντες πρέπει να έχουν μαζί τους στο μέλλον.

Πρώτον, η στρατηγική αξία της συμπεριληπτικής απασχόλησης. Η πρόσληψη προσωπικού με αυτισμό δεν αφορά τη φιλανθρωπία ή τη συμμόρφωση — είναι μια έξυπνη προσέγγιση για τις επιχειρήσεις. Η συμπερίληψη βελτιώνει την καινοτομία, ενισχύει τις σχέσεις με τους πελάτες και χτίζει πιο ανθεκτικές ομάδες. Δεν είναι απλώς το σωστό πράγμα που πρέπει να κάνετε — είναι το έξυπνο πράγμα που πρέπει να κάνετε.

Δεύτερον, μια εξατομικευμένη προσέγγιση είναι το κλειδί. Δεν υπάρχει λύση που να ταιριάζει σε όλους. Η ένταξη λειτουργεί καλύτερα όταν προσαρμόζουμε τις πρακτικές πρόσληψης, ένταξης και διαχείρισης ώστε να αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα ότι οι άνθρωποι επικοινωνούν και επεξεργάζονται πληροφορίες με διαφορετικούς τρόπους. Όσο πιο ευέλικτοι είμαστε, τόσο περισσότερες δυνατότητες ξεκλειδώνουμε.

Τρίτον, χρειαζόμαστε συνεχή υποστήριξη — όχι μόνο στην αρχή της απασχόλησης, αλλά και σε βάθος χρόνου. Η επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού με αυτισμό εξαρτάται από τη σαφή επικοινωνία, την καθοδήγηση και την προβλεψιμότητα. Η υποστήριξη δεν πρέπει να σταματάει μόλις υπογραφεί η σύμβαση.

Και τέλος, τίποτα από αυτά δεν πρέπει να απομονώνεται. Η ενσωμάτωση της ΕΚΕ σημαίνει ενσωμάτωση της ένταξης του αυτισμού στην ευρύτερη στρατηγική βιωσιμότητας. Όταν η ένταξη αποτελεί μέρος των εταιρικών σας αξιών — όχι απλώς ένα έργο ανθρώπινου δυναμικού — τα οφέλη διαχέονται στο προσωπικό, τους πελάτες και την ευρύτερη κοινότητα.

Αυτή είναι μια στιγμή για να υπενθυμίσουμε στους συμμετέχοντες ότι η ουσιαστική αλλαγή ξεκινά με μικρές, σκόπιμες ενέργειες — και ότι έχουν να διαδραματίσουν έναν ρόλο.

Προτάσεις

Προσκαλέστε σε μια τελική ανασκόπηση:

«Ποιο από αυτά τα τέσσερα σημεία σας φαίνεται πιο επείγον στον τρέχοντα χώρο εργασίας σας; Ποιο από αυτά είστε σε καλύτερη θέση να επηρεάσετε;»

Διαφάνεια 28:



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Προαιρετική προτροπή κλεισίματος

- «Τι σας έκανε περισσότερο εντύπωση από τη σημερινή παρουσίαση; Υπήρξε κάτι που σας εξέπληξε ή κάτι που θα πάρετε μαζί σας στον χώρο εργασίας σας;»
- «Πώς αυτή η συνεδρία αμφισβήτησε ή επιβεβαίωσε τον τρόπο που σκέφτεστε για την συμπεριληπτική απασχόληση;»



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced. All rights reserved.