



Ανάπτυξη και Διατήρηση Αυτιστικού Προσωπικού στον Τομέα της Φιλοξενίας

Ενότητα 3

Διαχείριση Εργασιακού Περιβάλλοντος

Συγγραφέας: Specialisterne ApS

Δανία

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.

Τίτλος ενότητας	Ενότητα 3: Διαχείριση Εργασιακού Περιβάλλοντος
ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	Η Ενότητα 3 στοχεύει στα εξής: 1. Κατανόηση του πώς μπορεί να είναι ένα εργασιακό περιβάλλον φιλικό προς τον αυτισμό. 2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης ομάδας που συμβάλλουν στη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού χώρου εργασίας 3. Παροχή κατευθυντήριων γραμμών για την αξιολόγηση και την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος σε ένα φιλικό προς τον αυτισμό πλαίσιο
ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	Μέσω της Ενότητας 3, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να: 1. Επιδείξουν ικανότητες αξιολόγησης και προσαρμογής του εργασιακού περιβάλλοντος σε ένα φιλικό προς τον αυτισμό πλαίσιο 2. Εφαρμόσουν γνώσεις και εργαλεία στην καθημερινή ρουτίνα εργασίας 3. Επιδείξουν ικανότητα σχεδιασμού, αξιολόγησης και προσαρμογής δραστηριοτήτων ομαδικής εργασίας 4. Επιδείξουν γνώση των μηχανισμών διαχείρισης ομάδων - πώς να τους σχεδιάζουν, να τους δημιουργούν και να τους συντηρούν 5. Επιδείξουν ικανότητα μεταφοράς γνώσεων σε συναδέλφους

1. Εισαγωγή

Παρά την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση σχετικά με την ποικιλομορφία και την ένταξη, οι ανάγκες των αυτιστικών ατόμων στον χώρο εργασίας συχνά παραβλέπονται — όχι από κακία, αλλά λόγω έλλειψης κατανόησης. Αυτό έχει οδηγήσει στην υποαξιοποίηση μιας εξαιρετικά ικανής και ποικιλόμορφης δεξαμενής ταλέντων.

Σε περιβάλλοντα φιλοξενίας, όπου ο γρήγορος ρυθμός, η αισθητηριακή διέγερση και η κοινωνική αλληλεπίδραση είναι συνεχείς, οι αυτιστικοί εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν αόρατα αλλά σημαντικά εμπόδια. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν συντριπτικά αισθητηριακά περιβάλλοντα, ασαφή επικοινωνία και κοινωνικές προσδοκίες που δεν ευθυγραμμίζονται με τον τρόπο που ασχολούνται ή επεξεργάζονται τον κόσμο. Οι παραδοσιακοί χώροι εργασίας και τα συλ διοίκησης συχνά βασίζονται σε νευροτυπικούς κανόνες, αποκλείοντας ακούσια όσους σκέφτονται και εργάζονται διαφορετικά.

Αυτή η ενότητα απευθύνεται σε επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και διευθυντές στη δημιουργία χώρων εργασίας φιλικών προς τον αυτισμό —περιβάλλοντα που αναγνωρίζουν τη διαφορά όχι ως περιορισμό, αλλά ως δύναμη. Τονίζει μια μετάβαση από την ισότητα στην ισότητα: αντί να αντιμετωπίζουμε όλους τους εργαζομένους με τον ίδιο τρόπο, πρέπει να παρέχουμε τη σωστή υποστήριξη για να ευδοκιμήσει κάθε άτομο. Με έμφαση στον τομέα της φιλοξενίας, αυτός ο οδηγός περιγράφει τα πρακτικά βήματα και τις συμπεριληπτικές στρατηγικές που απαιτούνται για τη δημιουργία προσβάσιμων περιβαλλόντων, συμπεριληπτικών πρακτικών ηγεσίας και σεβαστών ομαδικών πολιτισμών όπου οι αυτιστικοί εργαζόμενοι μπορούν να πετύχουν —με τους δικούς τους όρους. Όταν αναφερόμαστε στο εργασιακό περιβάλλον, εννοούμε μια ποικιλία διαφορετικών πτυχών, όπως:

- ο **Φυσικό περιβάλλον:** Αυτό αναφέρεται στο φυσικό περιβάλλον στο οποίο λαμβάνει χώρα η εργασία, συμπεριλαμβανομένης της διάταξης του χώρου εργασίας, του φωτισμού, της θερμοκρασίας και των επιπέδων θορύβου.
- ο **Κοινωνικό περιβάλλον:** Αυτό αναφέρεται στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συλ επικοινωνίας, της ομαδικής εργασίας και των συλ ηγεσίας.
- ο **Οργανωσιακή κουλτούρα:** Αυτό αναφέρεται στις αξίες, τις πεποιθήσεις και τις πρακτικές που διαμορφώνουν την κουλτούρα του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αποστολής, των πολιτικών και των διαδικασιών της εταιρείας.
- ο **Καθήκοντα και αρμοδιότητες εργασίας:** Αυτό αναφέρεται στα συγκεκριμένα καθήκοντα και ευθύνες που αποτελούν μέρος της εργασίας ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου αυτονομίας και της εξουσίας λήψης αποφάσεων.

- ο **Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Αυτό αναφέρεται στην ισορροπία μεταξύ των εργασιακών ευθυνών και της προσωπικής ή οικογενειακής ζωής, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και των πολιτικών για άδειες. (Bruyère and Colella 2022, σελ.270).

2. Ορισμός ενός περιβάλλοντος εργασίας φιλικού προς τον αυτισμό

Ένα εργασιακό περιβάλλον φιλικό προς τον αυτισμό είναι αυτό που εξαλείφει ενεργά τα εμπόδια -τόσο τα ορατά όσο και τα αόρατα- που μπορεί να εμποδίζουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους να ευδοκιμήσουν. Αντί να αναμένεται από τα αυτιστικά άτομα να προσαρμοστούν στους παραδοσιακούς κανόνες του χώρου εργασίας, αυτό το είδος περιβάλλοντος έχει σχεδιαστεί για να προσαρμόζεται στις ατομικές ανάγκες, αναγνωρίζοντας ότι η επιτυχία και η άνεση μπορεί να διαφέρουν από άτομο σε άτομο.

Ο αυτισμός είναι ένα φάσμα και οι εμπειρίες ποικίλλουν σημαντικά. Ωστόσο, πολλά αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν κοινές προκλήσεις στην εργασία που σχετίζονται με την αισθητηριακή ευαισθησία, τις διαφορές στην επικοινωνία και τις κοινωνικές προσδοκίες. Τα έντονα φώτα, ο θόρυβος του περιβάλλοντος, οι απρόβλεπτες ρουτίνες και η ασαφής επικοινωνία μπορούν να οδηγήσουν σε δυσφορία, άγχος ή μειωμένη παραγωγικότητα. Ενώ αυτοί οι παράγοντες μπορεί να φαίνονται ασήμαντοι για τους νευροτυπικούς υπαλλήλους, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικά εμπόδια στη συμμετοχή του αυτιστικού προσωπικού.

Ένας πραγματικά συμπεριληπτικός χώρος εργασίας υπερβαίνει την ισότητα—πράττει ισότητα. Ισότητα σημαίνει να παρέχεται σε όλους η ίδια υποστήριξη. Ισότητα σημαίνει να παρέχεται σε κάθε άτομο η συγκεκριμένη υποστήριξη που χρειάζεται για να πετύχει. Για τους αυτιστικούς υπαλλήλους, αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει χώρους για διάλειμμα, γραπτές οδηγίες, ευέλικτα ωράρια ή ρουτίνες.

Βασικά χαρακτηριστικά στην πρακτική ενός χώρου εργασίας φιλικού προς τον αυτισμό περιλαμβάνουν μεγαλύτερη έμφαση στα εξής:

1. **Αισθητηριακές προσαρμογές:** Το εργασιακό περιβάλλον θα πρέπει να σχεδιάζεται έτσι ώστε να ελαχιστοποιείται η αισθητηριακή υπερφόρτωση, όπως η μείωση του θορύβου του περιβάλλοντος ή η παροχή αισθητηριακών εργαλείων όπως ακουστικά ακύρωσης θορύβου ή παιχνίδια fidget.

2. **Σαφής επικοινωνία:** Η επικοινωνία θα πρέπει να είναι σαφής και άμεση, με έμφαση σε γραπτές οδηγίες ή οπτικά βοηθήματα, όπου είναι δυνατόν.
3. **Ευκαμψία:** Το ωράριο και οι εργασιακές ρυθμίσεις θα πρέπει να είναι ευέλικτα ώστε να καλύπτουν τις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων με αυτισμό, όπως η παροχή διαλειμμάτων όταν χρειάζεται ή η προσφορά επιλογών εργασίας από το σπίτι.
4. **Ρουτίνα:** Οι αλλαγές στα προγράμματα μπορεί να αποτελούν πρόκληση για τα άτομα με αυτισμό λόγω της σημασίας της ρουτίνας και της προβλεψιμότητας για πολλά άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Μερικά άτομα με αυτισμό μπορεί να αγχωθούν ή να στενοχωρηθούν όταν υπάρχουν απροσδόκητες αλλαγές στο πρόγραμμα ή τη ρουτίνα τους και μπορεί να δυσκολευτούν να προσαρμοστούν σε νέες προσδοκίες ή δραστηριότητες.
5. **Υποστηρικτική διαχείριση:** Οι διευθυντές θα πρέπει να είναι εκπαιδευμένοι στο πώς να υποστηρίζουν τους υπαλλήλους με αυτισμό, συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των ενδείξεων αισθητηριακής υπερφόρτωσης και της γνώσης του πώς να παρέχουν προσαρμογές.
6. **Συμπεριληπτική κουλτούρα:** Η κουλτούρα στον χώρο εργασίας θα πρέπει να είναι συμπεριληπτική και να αποδέχεται τη νευροποικιλομορφία, με εκπαίδευση και κατάρτιση που να παρέχεται στους συναδέλφους για να τους βοηθήσει να κατανοήσουν και να υποστηρίξουν τα άτομα με αυτισμό.

Η δημιουργία ενός χώρου εργασίας φιλικού προς τον αυτισμό δεν αφορά μόνο την προσβασιμότητα — αφορά την απελευθέρωση ταλέντων, την αύξηση της διατήρησης των εργαζομένων και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού όπου όλοι μπορούν να κάνουν την καλύτερη δυνατή δουλειά. Ωφελεί όχι μόνο τους αυτιστικούς υπαλλήλους αλλά και ολόκληρο τον οργανισμό.

3. Αισθητηριακές προσαρμογές

Στον γρήγορο και συχνά θορυβώδη κόσμο της φιλοξενίας, η αισθητηριακή υπερφόρτωση μπορεί να αποτελέσει σοβαρή πρόκληση για τους αυτιστικούς υπαλλήλους. Για πολλά αυτιστικά άτομα, η αισθητηριακή υπερφόρτωση στον χώρο εργασίας μπορεί να επηρεάσει σοβαρά την απόδοση και τη συνολική ευεξία. Οι δυνατοί θόρυβοι, τα έντονα φώτα, οι έντονες μυρωδιές ή οι πολυσύχναστοι χώροι μπορεί να προκαλέσουν άγχος, σωματική δυσφορία ή, σε σοβαρές περιπτώσεις, να οδηγήσουν σε νευρικές κρίσεις ή διακοπές λειτουργίας. Γι' αυτό είναι σημαντικό οι διευθυντές να αναγνωρίζουν τα σημάδια της αισθητηριακής υπερφόρτωσης και να προσφέρουν εύλογες προσαρμογές.

Ενώ οι αισθητηριακές ευαισθησίες ποικίλλουν σημαντικά, η παρούσα έκθεση εστιάζει σε τρεις από τις πιο συνηθισμένες στους τομείς: της απτικής (αφή), της ακουστικής (ήχου) και της οπτικής (όρασης) επεξεργασίας.

3.1 Απτική Συμπερίληψη

Η απτική ευαισθησία—μια αλλοιωμένη αντίδραση στην αφή και την υφή—είναι μια κοινή αλλά συχνά παραβλεπόμενη πρόκληση για πολλά άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Τα απτικά προβλήματα ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των ατόμων. Μερικά είναι υπερευαίσθητα, που σημαίνει ότι είναι υπερβολικά ευαίσθητα στην αφή, ενώ άλλα είναι υποευαίσθητα και μπορεί να μην αντιλαμβάνονται τις σωματικές αισθήσεις με τον τυπικό τρόπο.

Υπερευαίσθησία (υπερευαίσθησία στην αφή)

Ένα άτομο με υπεραντιδραστικότητα μπορεί να:

- Αποφύγετε ή νιώστε δυσφορία από το ελαφρύ άγγιγμα
- Να ενοχλούνται από ορισμένα υφάσματα ή ετικέτες ρούχων
- Θεωρεί την κανονική σωματική επαφή —όπως τις χειραψίες— δυσάρεστη ή ακόμα και επώδυνη
- Αντιδρούν έντονα σε μικρούς τραυματισμούς, όπως μικρούς μώλωπες ή γρατζουνιές
- Να μην είστε ανθεκτικοί στη χρήση εξοπλισμού ασφαλείας ή προστατευτικών ενδυμάτων λόγω δυσφορίας

Υποευαίσθησία (υποευαίσθησία στην αφή)

Ένα άτομο με υποαντιδραστικότητα μπορεί να:

- Αγγίζει συχνά ανθρώπους ή αντικείμενα, μερικές φορές με τρόπους που φαίνονται κοινωνικά ακατάλληλοι
- Αναζητήστε διαφορετικές υφές ή επιφάνειες
- Εμφανίζουν ασυνήθιστα υψηλή ή χαμηλή ευαισθησία στον πόνο
- Να έχετε λιγότερη επίγνωση των σωματικών κινδύνων, αυξάνοντας την πιθανότητα τραυματισμού

Οι διαφορές στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα επεξεργάζονται την αφή μπορούν να επηρεάσουν όχι μόνο την άνεση και τη συγκέντρωση του ατόμου, αλλά και τις αλληλεπιδράσεις στον χώρο εργασίας, καθώς η δυσφορία με την αφή ή η στενή επαφή με άλλους μπορεί να παρερμηνευτεί από τους συναδέλφους και να οδηγήσει σε σύγχυση ή ένταση.

3.1.1 Πρακτικοί τρόποι υποστήριξης των Απτικών Αναγκών

Οι εργοδότες και οι διευθυντές μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά κατανοώντας και ικανοποιώντας αυτές τις ανάγκες. Συνολικά, αυτές οι προσαρμογές μπορούν να είναι οι πρώτες που πρέπει να ληφθούν υπόψη για ό,τι μπορεί να χρειαστεί ένας αυτιστικός εργαζόμενος:

Υιοθέτηση ανοιχτών, κατ' ιδίαν συζητήσεων ώστε να κατανοήσουν συγκεκριμένες ευαισθησίες και να προσαρμοσπύν με βάση τον ρόλο του ατόμου — όπως η προσαρμογή των απαιτήσεων της στολής ή η ανάθεση εργασιών που αποφεύγουν γνωστές ενοχλήσεις.

Τροποποίηση ρόλων ή βάρδιων όπου είναι δυνατόν για τη μείωση της έκθεσης σε περιβάλλοντα υψηλής επαφής (π.χ. τοποθέτηση κάποιου σε εργασίες στο παρασκήνιο αντί για εργασίες μπροστά στο σπίτι, εάν προτιμάται).

Παροχή πρόσβασης σε ήσυχους χώρους για το προσωπικό όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν αισθητηριακά διαλείμματα εάν αισθάνονται καταβεβλημένοι, ειδικά μετά από περιόδους αιχμής στην υπηρεσία.

Αποφυγή περιττής σωματικής επαφής κατά την επικοινωνία (π.χ. αντικατάσταση των χειραψιών με λεκτικούς χαιρετισμούς) και διασφάλιση ότι οι κανόνες της ομάδας περιλαμβάνουν διαφορετικά επίπεδα άνεσης.

Προσφορά εναλλακτικών επιλογών στολών κατασκευασμένων από μαλακότερα, αναπνεύσιμα ή χωρίς ετικέτες υλικά που εξακολουθούν να πληρούν τα πρότυπα της μάρκας αλλά είναι πιο άνετα για τον εργαζόμενο.

3.2 Ακουστική συμπερίληψη

Πολλά αυτιστικά άτομα εμφανίζουν υπερευαισθησία στον ήχο, που σημαίνει ότι μπορεί να βρίσκουν τους καθημερινούς θορύβους - όπως το τσούγκρισμα πιάτων, τις δυνατές φωνές, τη μουσική ή ακόμα και το κλιματιστικό - να τους αποσπούν την προσοχή, να τους προκαλούν πόνο ή άγχος. Άλλοι μπορεί να μην ανταποκρίνονται επαρκώς, να δυσκολεύονται να διακρίνουν σημαντικούς ήχους από τον θόρυβο του περιβάλλοντος ή να δυσκολεύονται να ερμηνεύσουν προφορικές οδηγίες σε πολυσύχναστους χώρους.

Ακουστική Υπερ-Αντιδραστικότητα (Υπερ-Αντιδραστικότητα στον Ήχο)

Ένα άτομο που είναι υπερευαίσθητο μπορεί να:

- Αποσπάται εύκολα η προσοχή ή κατακλύζεται από θόρυβο

- Δεν μου αρέσουν οι θορυβώδεις συσκευές όπως οι εκτυπωτές, τα κλιματιστικά ή οι δυνατοί θόρυβοι
- Παρατηρήστε ήχους υποβάθρου που άλλοι δεν καταγράφουν καν
- Ζητάτε συχνά από τους άλλους να σταματήσουν να μιλάνε, να τραγουδούν ή να κάνουν θόρυβο
- Δημιουργούν τους δικούς τους ήχους ή θορύβους για να μπλοκάρουν άλλα ερεθίσματα

Ακουστική Υπο-Αντιδραστικότητα (Υπο-Αντιδραστικότητα στον Ήχο)

Ένα άτομο που είναι υποευσαίσθητο μπορεί να:

- Δεν αντιδρούν σε λεκτικά σήματα ή ακόμα και σε όσους το φωνάζουν με το όνομά τους
- Κάνετε ήχους ή βουίζετε επανειλημμένα για αυτοδιέγερση
- Φαίνεται να αγνοεί ήχους που άλλοι θεωρούν προφανείς ή ενοχλητικούς
- Απολαύστε ή αναζητήστε δυνατά περιβάλλοντα ή δυνατή μουσική
- Χρειάζονται επαναλαμβανόμενες λεκτικές οδηγίες για να κατανοήσουν ή να θυμηθούν εργασίες

3.2.1 Πρακτικοί τρόποι υποστήριξης των ακουστικών αναγκών

Στον ταχέως εξελισσόμενο κλάδο της φιλοξενίας, δεν είναι πάντα δυνατό να εξαλειφθεί ο θόρυβος, αλλά οι προσεκτικές προσαρμογές μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά. Οι διευθυντές μπορούν να υποστηρίξουν τους υπαλλήλους με ακουστικές ευαισθησίες ως εξής:

Ανάθεση πιο ήσυχων εργασιών ή σταθμών εργασίας, όταν είναι δυνατόν όπως αρμοδιότητες γραφείου, έλεγχοι απογραφής ή προετοιμασία φαγητού.

Παροχή οπτικών ή γραπτών εναλλακτικών λύσεων αντί προφορικών οδηγιών όπως λίστες εργασιών, λίστες ελέγχου, υπενθυμίσεις μέσω κειμένου.

Επιτρέπεται η χρήση ωτοασπίδων ή ακουστικών που μειώνουν τον θόρυβο του υποβάθρου.

Προγραμματισμός αισθητηριακών διαλειμμάτων σε ήσυχες περιοχές ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να αποσυμπιέζονται μετά από περιόδους υψηλού θορύβου.

Ελαχιστοποίηση του περιττού θορύβου στους χώρους του προσωπικού όπως δυνατή μουσική ή επικαλυπτόμενες ανακοινώσεις.

3.3 Οπτική συμπερίληψη

Τα έντονα ή τρεμοπαίζοντα φώτα, τα μοτίβα υψηλής αντίθεσης, οι ακατάστατοι χώροι εργασίας ή τα ταχέως μεταβαλλόμενα οπτικά ερεθίσματα μπορούν να κατακλύσουν τις αισθήσεις και να δυσκολέψουν την εστίαση, την πλοήγηση ή την επικοινωνία.

Οι εργαζόμενοι που έχουν οπτική ευαισθησία μπορεί να:

- Έχουν δυσκολία συγκέντρωσης ή ολοκλήρωσης εργασιών σε χώρους με έντονο ενδιαφέρον

- Αποσπώνται πιο εύκολα από την οπτική κίνηση στην περιφερειακή τους όραση
- Νιώθουν κόπωση, πονοκεφάλους ή άγχος σε ορισμένες συνθήκες φωτισμού

3.3.1 Πρακτικοί τρόποι υποστήριξης των οπτικών αναγκών

Για να καλύψουν τις οπτικές ευαισθησίες, οι διευθυντές μπορούν να ακολουθήσουν τα ακόλουθα πρακτικά βήματα:

- Παροχή φωτισμού εργασιών ή ρυθμιζόμενου φωτισμού όπου είναι δυνατόν, ειδικά σε γραφεία, χώρους προετοιμασίας ή ζώνες προσωπικού
- Αποφυγή τρεμοπαιγνίων ή έντονων φώτων φθορισμού, αντικατάσταση τους με πιο απαλό, πιο φυσικό φωτισμό, εάν είναι δυνατόν.
- Σχεδιασμός πιο ήσυχων οπτικών χώρων, μειώνοντας την οπτική ακαταστασία στις αίθουσες διαλειμμάτων, στους πίνακες ανακοινώσεων και στις επικοινωνίες του προσωπικού.
- Χρήση σαφών οδηγιών, χρονοδιαγραμμάτων και άλλων πληροφοριών
- Χρήση γυαλιών ηλίου, καπέλων ή προσωπίδων όπου είναι απαραίτητο για τη μείωση της αντανάκλασης ή της οπτικής καταπόνησης.

3.4 Βέλτιστες συνολικές πρακτικές για περιβαλλοντικές προσαρμογές

Συνολικά, αυτές οι διευκολύνσεις μπορούν να είναι οι πρώτες που πρέπει να ληφθούν υπόψη για ό,τι μπορεί να χρειαστεί ένας αυτιστικός εργαζόμενος:

Ιδιωτικός χώρος εργασίας: Μερικοί εργαζόμενοι με αυτισμό θα εκτιμήσουν έναν ιδιωτικό χώρο εργασίας όπου μπορούν να ελέγχουν πράγματα όπως το φως και τον θόρυβο.

Σβήστε τα φώτα: Πολλά άτομα με αυτισμό είναι ευαίσθητα στα φώτα φθορισμού. Τα φώτα μερικές φορές τρεμοπαίζουν και δημιουργούν έναν υψίσυχνο βουητό που μπορεί να ενεργοποιήσει τα άτομα με αυτισμό. Αυτά τα φώτα φθορισμού μπορούν να εναλλάσσονται με φυσικό φωτισμό ή/και φωτισμό LED φυσικού φάσματος. Τα περισσότερα σχολεία χρησιμοποιούν αυτόν τον φωτισμό και μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα για τους αυτιστικούς μαθητές, οι οποίοι εκτίθενται σε αυτόν για ώρες κάθε μέρα.

Στόρια για τα παράθυρα: Αν ο υπάλληλός σας βρίσκεται δίπλα σε παράθυρο, μπορείτε να του παρέχετε στόρια, ώστε να μπορεί να ελέγχει πόσο φως περνάει. Η ευαισθησία στο φως μπορεί να προκαλέσει κόπωση των ματιών και πονοκεφάλους σε όσους είναι ευαίσθητοι. Σκεφτείτε να τους επιτρέψετε να φορούν γυαλιά ηλίου, αν δεν υπάρχουν διαθέσιμα στόρια.

Μουσική στα ακουστικά: Ορισμένοι εργαζόμενοι με αυτισμό μπορεί να χρειάζονται επιπλέον αισθητηριακή βοήθεια. Η ακρόαση μουσικής με ακουστικά θα μπορούσε να είναι μια χρήσιμη λύση.

Συσκευές ακύρωσης θορύβου: Βοηθήστε στη μείωση της αισθητηριακής υπερφόρτωσης από θορυβώδη περιβάλλοντα και υποστηρίξτε την εστίαση και την άνεση.

Αισθητηριακά διαλείμματα: Ο αυτιστικός υπάλληλός σας μπορεί να χρειάζεται μικρά διαλείμματα, ώστε να μπορεί να κάνει ένα διάλειμμα από πάρα πολλά ερεθίσματα ή να αναζητήσει επιπλέον ερεθίσματα όταν είναι απαραίτητο.

Ευαισθησία από άλλους υπαλλήλους: Όταν είναι εφικτό, άλλοι εργαζόμενοι μπορεί να είναι σε θέση να βοηθήσουν τους αυτιστικούς συναδέλφους τους. Για παράδειγμα, η ενθάρρυνση άλλων εργαζομένων να αποφεύγουν την κατανάλωση τροφών με έντονη μυρωδιά εκτός των χώρων ανάπαυσης θα μπορούσε να είναι χρήσιμη (Greer 2021, σ. 20-21).

4. Δεξιότητες Διαχείρισης χωρίς αποκλεισμούς

Ένα φιλικό προς τον αυτισμό περιβάλλον δεν αφορά μόνο την παροχή φυσικών διευκολύνσεων — αφορά επίσης την επανεξέταση των πρακτικών ηγεσίας και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου τα αυτιστικά άτομα μπορούν να πετύχουν με τους δικούς τους όρους, όχι απλώς να επιβιώσουν σε ένα σύστημα σχεδιασμένο για άλλους.

Ενώ οι αισθητηριακές και επικοινωνιακές ανάγκες είναι σημαντικές, η αποτελεσματική διαχείριση πηγαινει βαθύτερα: περιλαμβάνει την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, την εξατομικευμένη παρακίνηση και τη δημιουργία χώρου για διαφορετικές μορφές συνεισφοράς και ηγεσίας. Στον κλάδο της φιλοξενίας - όπου η απόδοση συχνά κρίνεται από την ταχύτητα επικοινωνίας, την κοινωνική άνεση και την πολυδιεργασία- αυτή η αλλαγή νοοτροπίας είναι ιδιαίτερα κρίσιμη.

Ακολουθούν ορισμένες βασικές διαφορές μεταξύ της διαχείρισης μιας ομάδας με αυτιστικούς υπαλλήλους σε σύγκριση με έναν παραδοσιακό χώρο εργασίας:

Αυτονομία έναντι της εποπτείας

Πολλοί αυτιστικοί υπάλληλοι ευδοκιμούν όταν τους δίνονται σαφείς προσδοκίες και η ελευθερία να εργάζονται ανεξάρτητα — χωρίς μικροδιαχείριση ή συχνές λεκτικές επιφυλάξεις. Οι διευθυντές που έχουν συνηθίσει σε ένα πιο πρακτικό στυλ μπορεί να χρειαστεί να προσαρμόσουν την προσέγγισή τους, στρεφόμενοι προς την εποπτεία που βασίζεται στο αποτέλεσμα. Η εμπιστοσύνη και η αυτονομία συχνά

οδηγούν σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και χαμηλότερο άγχος για τα νευροδιαφορετικά μέλη της ομάδας. Φυσικά, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν παρέχεται η απαραίτητη υποστήριξη.

Προσαρμογή Στυλ Επικοινωνίας

Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να έχουν προτιμήσεις επικοινωνίας που διαφέρουν από τους συμβατικούς κανόνες του χώρου εργασίας. Κάποια μπορεί να προτιμούν την γραπτή επικοινωνία έναντι των προφορικών οδηγιών ή να χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να επεξεργαστούν προφορικές πληροφορίες. Άλλα μπορεί να είναι πιο άμεσα στη γλώσσα τους ή να ερμηνεύουν τις οδηγίες κυριολεκτικά.

Η αποτελεσματική διαχείριση ομάδων απαιτεί την αναγνώριση και τον σεβασμό αυτών των διαφορών—όχι ως ελλείψεων, αλλά ως έγκυρων μορφών έκφρασης. Οι διευθυντές θα πρέπει να προσαρμόζουν τις στρατηγικές επικοινωνίας ανάλογα, για παράδειγμα:

- Παροχή σαφών, άμεσων γραπτών οδηγιών
- Αποφυγή αόριστης ή υπερβολικά μεταφορικής γλώσσας
- Δίνοντας χρόνο για απαντήσεις και επεξεργασία

Επανεξέταση της κουλτούρας ανατροφοδότησης

Οι αυτιστικοί εργαζόμενοι μπορεί να ερμηνεύουν την ανατροφοδότηση διαφορετικά—πιο κυριολεκτικά ή πιο έντονα. Ο ασαφής έπαινος («καλή δουλειά») ή η ευρεία κριτική («πρέπει να βελτιώσετε τη στάση σας») μπορεί να προκαλέσει σύγχυση ή να αποθαρρύνει. Αντίθετα, η ανατροφοδότηση θα πρέπει να είναι:

- Συγκεκριμένος («Χειριστήκατε το παράπονο του επισκέπτη ήρεμα και με σαφήνεια.»)
- Επίκαιρο (δεν αποθηκεύεται για αργότερα ή δεν μεταφέρεται συναισθηματικά)
- Πλαισιωμένο ως υποστήριξη και όχι ως διόρθωση

Οι διευθυντές θα πρέπει επίσης να αποφεύγουν να υποθέτουν ότι η έλλειψη εξωτερικής αντίδρασης σηματοδοτεί αποδέσμευση. Οι αυτιστικοί εργαζόμενοι μπορεί να επεξεργάζονται τα σχόλια εσωτερικά ή να δείχνουν εκτίμηση με τρόπους που δεν ευθυγραμμίζονται με τους νευροτυπικούς κανόνες.

Ευελιξία στους ρόλους και ανάθεση βάσει δυνατών σημείων

Τα μέλη ομάδας με αυτισμό μπορεί να διαπρέπουν σε συγκεκριμένους τομείς - ακρίβεια, αναγνώριση προτύπων, εστίαση στην εργασία - αλλά να δυσκολεύονται σε άλλους. Οι αποτελεσματικοί διευθυντές

αναθέτουν ρόλους όχι μόνο με βάση τις περιγραφές των θέσεων εργασίας, αλλά και με βάση τα ατομικά δυνατά σημεία, τα ενδιαφέροντα και την ανοχή στο στρες. Για παράδειγμα:

- Ένα μέλος της ομάδας με έντονη προσοχή στη λεπτομέρεια μπορεί να ευδοκιμήσει στην απογραφή ή στην εργασία back-office αντί για την εξυπηρέτηση front-of-house.
- Κάποιος με περιορισμένη κοινωνική ενέργεια μπορεί να προτιμά την πρόωρη προετοιμασία ή τα ολοκληρώματα στο τέλος της ημέρας αντί για ρόλους με καλεσμένους κατά τις ώρες αιχμής.

Δεν πρόκειται για περιορισμό κάποιου — πρόκειται για την αξιοποίηση αυτού που κάνει καλύτερα και τον σεβασμό σε ό,τι τον εξαντλεί.

Αόρατη Εργασία και Συναισθηματικές Προσδοκίες

Οι χώροι εργασίας συχνά ανταμείβουν τις άρρητες κοινωνικές συμπεριφορές: φιλοκουβέντα, οπτική επαφή, χαμόγελο κατά παραγγελία. Για τα αυτιστικά άτομα, αυτό το είδος αόρατης συναισθηματικής εργασίας μπορεί να είναι εξαντλητικό ή απρόσιτο. Οι διευθυντές θα πρέπει να αναγνωρίσουν ότι η συναισθηματική έκφραση δεν αποτελεί καθολικό δείκτη δέσμευσης, ικανότητας ή στάσης. Ένας ήσυχος, λιγότερο εκφραστικός υπάλληλος μπορεί να είναι βαθιά αφοσιωμένος στον ρόλο του, αλλά να τον δείχνει διαφορετικά. Η εσφαλμένη ερμηνεία αυτού μπορεί να οδηγήσει σε άδικες αξιολογήσεις ή σε χαμένες ευκαιρίες ανέλιξης.

Επανεξέταση της Κοινωνικής Συμμετοχής

Οι αυτιστικοί εργαζόμενοι μπορεί να βιώνουν την κοινωνική αλληλεπίδραση διαφορετικά. Κάποιοι μπορεί να προτιμούν δομημένες ή στοχευμένες αλληλεπιδράσεις παρά αυθόρμητες μικρές συζητήσεις. Άλλοι μπορεί να επιλέγουν να συμμετέχουν λιγότερο συχνά σε κοινωνικές περιστάσεις, όπως ομαδικά γεύματα ή εκδηλώσεις μετά τη δουλειά — όχι λόγω αδιαφορίας, αλλά λόγω διαφορετικών επιπέδων ενέργειας ή στυλ κοινωνικής επεξεργασίας.

Η αποτελεσματική διαχείριση ομάδας περιλαμβάνει την προώθηση μιας κουλτούρας όπου η μειωμένη συμμετοχή στην κοινωνική αλληλεπίδραση γίνεται σεβαστή, αντί να θεωρείται ως έλλειψη δέσμευσης ή «ομαδικού πνεύματος». Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι το αίσθημα του ανήκειν δεν είναι πάντα το ίδιο για όλους. Ένα άτομο μπορεί να νιώθει βαθιά ενσωματωμένο και αφοσιωμένο στην ομάδα του χωρίς να συμμετέχει με τους ίδιους τρόπους όπως οι άλλοι.

5. Δεξιότητες Διαχείρισης Ομάδων & Δημιουργία Ομάδων Χωρίς Αποκλεισμούς

Η ένταξη ωφελεί όλους. Όταν οι εργαζόμενοι με αυτισμό αισθάνονται ασφαλείς και αποδεκτοί, είναι πιο πιθανό να συνεισφέρουν ιδέες, να συνεργαστούν και να παραμείνουν αφοσιωμένοι. Οι ποικιλόμορφες ομάδες που υποστηρίζουν διαφορετικούς τρόπους σκέψης τείνουν να είναι πιο καινοτόμες, ευέλικτες και αποτελεσματικές. Οι συμπεριληπτικές κουλτούρες βελτιώνουν επίσης τη διατήρηση των εργαζομένων, καθώς τα μέλη της ομάδας αισθάνονται ότι τα σέβονται και τα εκτιμούν για αυτό που είναι — όχι για αυτό που αναμένεται να είναι.

Μια συμπεριληπτική ομαδική κουλτούρα είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο για την επιτυχία των αυτιστικών εργαζομένων, αλλά και για την υγεία και την αποτελεσματικότητα της ομάδας στο σύνολό της. Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι διαδραματίζουν βασικό ρόλο στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου τα αυτιστικά άτομα αισθάνονται ότι τα σέβονται, ότι τα υποστηρίζουν και ότι είναι ικανά να ευδοκιμήσουν. Αυτό θέτει επίσης τα θεμέλια για την υποδοχή μελλοντικών νευροδιαφορετικών εργαζομένων.

5.2 Γιατί έχει σημασία η εκπαίδευση για την ένταξη στην ομάδα

Η ένταξη δεν αφορά μόνο την πολιτική—αφορά την αλλαγή νοοτροπίας στην ομάδα. Οι νευροτυπικοί εργαζόμενοι συχνά επωφελούνται από εξειδικευμένη εκπαίδευση που εξηγεί τα βασικά του αυτισμού και πώς μπορεί να εμφανιστεί η νευροαπόκλιση στον χώρο εργασίας. Αυτές οι συνεδρίες μπορούν να είναι ενδιαφέρουσες, πρακτικές και να έχουν βαθύ αντίκτυπο, αν υπερβούν την επιφανειακή επίγνωση.

Το κρίσιμο σημείο είναι ότι η ένταξη δεν σημαίνει ότι όλοι αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο. Σημαίνει ότι διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι —ανεξάρτητα από το στυλ επικοινωνίας, το αισθητηριακό προφίλ ή τις κοινωνικές προτιμήσεις— έχουν ίση πρόσβαση στην επιτυχία και ένα γνήσιο αίσθημα ότι ανήκουν κάπου.

5.2.1 Εκφοβισμός που σχετίζεται με τον αυτισμό στους χώρους εργασίας

Οι έρευνες δείχνουν ότι ο εκφοβισμός και η παρενόχληση είναι συνηθισμένες εμπειρίες για άτομα με αυτισμό στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, η ακριβής συχνότητα εμφάνισης εκφοβισμού προς αυτιστικούς υπαλλήλους είναι δύσκολο να εκτιμηθεί λόγω της πολύπλοκης και συχνά κρυφής φύσης της εκφοβιστικής συμπεριφοράς.

Μια έρευνα του 2018 από την Εθνική Εταιρεία Αυτισμού στο Ηνωμένο Βασίλειο διαπίστωσε ότι το 79% των ενηλίκων με αυτισμό που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι βίωναν άγχος στον χώρο εργασίας, με το 42% να αναφέρει ότι αυτό το άγχος οφειλόταν σε δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση. Επιπλέον, το 75% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι βίωναν απομόνωση ή αποκλεισμό στον χώρο εργασίας, ενώ το 58% ανέφεραν ότι είχαν βιώσει παρενόχληση ή εκφοβισμό.

Μια άλλη μελέτη που δημοσιεύτηκε στο Journal of Autism and Developmental Disorders το 2018 διαπίστωσε ότι οι αυτιστικοί εργαζόμενοι ήταν πιο πιθανό να βιώσουν εκφοβισμό και παρενόχληση σε σύγκριση με τους μη αυτιστικούς εργαζόμενους. Η μελέτη διαπίστωσε ότι το 69% των αυτιστικών συμμετεχόντων ανέφεραν ότι έχουν βιώσει εκφοβισμό και παρενόχληση στον χώρο εργασίας, σε σύγκριση με το 52% των μη αυτιστικών συμμετεχόντων.

Οι λόγοι για την υψηλή συχνότητα εμφάνισης εκφοβισμού προς τους αυτιστικούς υπαλλήλους είναι σύνθετοι και μπορούν να επηρεαστούν από μια σειρά παραγόντων, όπως η έλλειψη επίγνωσης και κατανόησης του αυτισμού στον χώρο εργασίας, οι δυσκολίες επικοινωνίας, η κοινωνική απομόνωση και η κουλτούρα του χώρου εργασίας. Είναι σημαντικό για τους εργοδότες και τους συναδέλφους να λάβουν μέτρα για την προώθηση της συμπερίληψης, του σεβασμού και της κατανόησης στον χώρο εργασίας και να παρέχουν υποστήριξη σε υπαλλήλους με αυτισμό που ενδέχεται να διατρέχουν κίνδυνο εκφοβισμού ή παρενόχλησης. Για παράδειγμα, στη Μεγάλη Βρετανία, μια μελέτη που διεξήχθη το 2012 δείχνει ότι περίπου το ένα τρίτο των αυτιστικών ατόμων έχουν βιώσει εκφοβισμό και διάφορα είδη διακρίσεων στον χώρο εργασίας τους. Στο πλαίσιο της ίδιας μελέτης, η έρευνα σε άτομα με αυτισμό που σταμάτησαν την αμειβόμενη εργασία για διάφορους λόγους παραδέχτηκε ότι είχε παραιτηθεί ή απολύσει ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης.

5.3 Συνεδρίες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης

Παρά την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση σχετικά με τη νευροποικιλότητα, πολλοί εργοδότες και συνάδελφοι εξακολουθούν να μην έχουν βασική κατανόηση του αυτισμού — των προκλήσεών του, καθώς και των δυνατών του σημείων. Αυτό το κενό γνώσης μπορεί να οδηγήσει σε χαμένες ευκαιρίες πρόσληψης, σε στερεότυπα και σε περιβάλλοντα εργασίας που αποκλείουν ή απομονώνουν ακούσια τους αυτιστικούς υπαλλήλους (Breeding 2023, σελ. 9, 31). Η κάλυψη αυτού του χάσματος ξεκινά με την εκπαίδευση και τις σκόπιμες στρατηγικές ανάπτυξης ομαδικού πνεύματος.

Βασικά θέματα μπορεί να περιλαμβάνουν (Greer 2021, σελ. 23):

- Τι είναι ο αυτισμός - και τι δεν είναι
- Γιατί η νευροποικιλότητα ωφελεί τον χώρο εργασίας
- Πώς μπορεί να διαφέρουν η επικοινωνία και η συμπεριφορά

- Στρατηγικές για σεβαστή αλληλεπίδραση
- Πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς
- Πώς να υποστηρίξετε συναδέλφους με αυτισμό στην καθημερινή εργασία
- Πώς να δημιουργήσετε ψυχολογικά ασφαλή περιβάλλοντα χωρίς στίγμα

Η παροχή εκπαίδευσης είναι το πρώτο βήμα για τη μείωση των παρεξηγήσεων και ενδυναμώνει τις ομάδες να φέρονται η μία στην άλλη με ενσυναίσθηση και όχι με υποθέσεις.

5.4 Δραστηριότητες ομαδικής εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

Δεδομένου ότι τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν συχνά κοινωνικές προκλήσεις, ένα φιλικό προς τον αυτισμό περιβάλλον απαιτεί επίσης την προσαρμογή των τυπικών προσεγγίσεων οικοδόμησης ομάδας.

Η ομαδική εργασία χωρίς αποκλεισμούς δεν χρειάζεται να είναι περίπλοκη, αλλά θα πρέπει να γίνεται με πρόθεση. Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα τρόπων που μπορείτε να λάβετε υπόψη:

Δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου

Απλές, δομημένες πρακτικές που σπάνε τον πάγο μπορούν να βοηθήσουν τα μέλη της ομάδας να γνωριστούν μεταξύ τους με έναν τρόπο χαμηλής πίεσης. Αυτό είναι ιδιαίτερα πολύτιμο για όσους δυσκολεύονται με την αυθόρμητη κοινωνική αλληλεπίδραση.

Συνεργατική Επίλυση Προβλημάτων

Η συνεργασία για την επίλυση μιας κοινής πρόκλησης —όπως ένα σενάριο που σχετίζεται με την υπηρεσία ή ένα ομαδικό παζλ— χτίζει εμπιστοσύνη, ενθαρρύνει τη συνεργασία και καλλιεργεί ένα αίσθημα κοινού σκοπού.

Συνεδρίες Ομαδικής Καταιγισμού Ιδεών

Η συμπεριληπτική ανταλλαγή ιδεών επιτρέπει να ακουστούν όλες οι φωνές. Η χρήση γραπτών ή οπτικών μορφών (π.χ. αυτοκόλλητες σημειώσεις ή πίνακες) μπορεί να διευκολύνει τη συμμετοχή για όσους προτιμούν χρόνο για επεξεργασία ή μη λεκτική επικοινωνία.

Παιχνίδια Ομαδικής Ανάπτυξης

Τα δομημένα παιχνίδια, όπως οι προκλήσεις με θέμα τη φιλοξενία ή οι δραστηριότητες που βασίζονται στη λογική, μπορούν να ενισχύσουν τη συνεργασία χωρίς να απαιτούν έντονη κοινωνική αλληλεπίδραση. Επιλέξτε παιχνίδια που επιτρέπουν σε διαφορετικά είδη δυνατών σημείων να λάμψουν.

Εργαστήρια Ποικιλομορφίας & Ένταξης

Σύντομες, ενδιαφέρουσες εκπαιδευτικές συνεδρίες σχετικά με τη νευροποικιλότητα, τις διαφορές στην επικοινωνία και την ομαδική εργασία χωρίς αποκλεισμούς συμβάλλουν στην οικοδόμηση ενσυναίσθησης, στη μείωση των προκαταλήψεων και στη δημιουργία μιας ισχυρότερης ομαδικής κουλτούρας.

Κοινωνικές δραστηριότητες

Όσον αφορά τις δραστηριότητες κοινωνικής σύνδεσης, όπως τα ποτά μετά το ωράριο, τα θορυβώδη ομαδικά παιχνίδια ή οι αυθόρμητες μικρές συζητήσεις, μπορούν να αποκλείσουν ακούσια τους αυτιστικούς υπαλλήλους. Η δημιουργία εναλλακτικών λύσεων που είναι πιο προσιτές, προαιρετικές ή βασίζονται στα ενδιαφέροντα είναι το κλειδί για να διασφαλιστεί ότι κανείς δεν θα μείνει απέξω.

Η δημιουργία ομαδικού πνεύματος για αυτιστικούς και νευροδιαφορετικούς υπαλλήλους δεν σημαίνει εξάλειψη της διασκέδασης—σημαίνει ότι η διασκέδαση γίνεται πιο προσιτή. Αντί να βασίζονται σε θορυβώδεις, απρόβλεπτες δραστηριότητες, όπως ποτά μετά τη δουλειά ή παιχνίδια σε πάρτι, οι συμπεριληπτικές ομάδες μπορούν να συνδεθούν μέσω δομημένων, βασισμένων στο ενδιαφέρον και χαμηλής πίεσης εκδηλώσεων.

Δοκιμάστε δωμάτια απόδρασης, δημιουργικά εργαστήρια ή ομαδικές προκλήσεις με σαφείς στόχους.

Οι εκδηλώσεις χωρίς αλκοόλ είναι επίσης μια εξαιρετική επιλογή για εξάσκηση—μειώνουν την κοινωνική πίεση και δημιουργούν ένα πιο ήρεμο περιβάλλον για όλους γενικά.

5.4 Βέλτιστες συνολικές πρακτικές για συμπεριληπτική διοίκηση και ομάδες

Ακολουθούν δέκα βήματα που μπορούν να ληφθούν για να δημιουργηθεί μια συμπεριληπτική ομάδα σε έναν χώρο εργασίας με ένα αυτιστικό άτομο:

- **Εκπαιδεύστε την ομάδα σχετικά με τον αυτισμό.**

Προσφέρετε πρακτική εκπαίδευση για την προώθηση της κατανόησης, τη μείωση του στιγματισμού και την ενθάρρυνση της ενσυναίσθησης.

- **Δημιουργήστε σαφείς οδηγίες επικοινωνίας.** Καθορίστε σαφείς οδηγίες για την επικοινωνία και βεβαιωθείτε ότι όλα τα μέλη της ομάδας τις κατανοούν. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση σαφούς γλώσσας, την αποφυγή σαρκασμού ή χιούμορ που μπορεί να

παρερμηνευθούν και τη χρήση οπτικών βοηθημάτων ή γραπτών οδηγιών όταν είναι απαραίτητο.

- **Καθιερώστε σαφείς προσδοκίες και ρουτίνες.** Η καθιέρωση σαφών προσδοκιών και ρουτινών μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους και στην προώθηση της παραγωγικότητας για τα αυτιστικά άτομα.
- **Καλλιέργεια κουλτούρας συμπερίληψης.** Ενθαρρύνετε τα μέλη της ομάδας να αποδέχονται τις διαφορές και να υποστηρίζουν το ένα το άλλο. Γιορτάστε την ποικιλομορφία και προωθήστε το αίσθημα του ανήκειν μεταξύ όλων των μελών της ομάδας.
- **Δημιουργήστε ευκαιρίες για κοινωνική αλληλεπίδραση.** Παρέχετε ευκαιρίες στα μέλη της ομάδας να κοινωνικοποιηθούν και να γνωριστούν μεταξύ τους σε ένα δομημένο, υποστηρικτικό περιβάλλον.
- **Παροχή εκπαίδευσης για την αποτελεσματική διαχείριση ομάδων.** Εξοπλίστε τους ηγέτες και τους διευθυντές ομάδων με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την αποτελεσματική διαχείριση μιας ποικιλόμορφης ομάδας, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων με αυτισμό.
- **Ενθαρρύνετε την ανοιχτή επικοινωνία.** Ενθαρρύνετε τα μέλη της ομάδας να επικοινωνούν ανοιχτά και ειλικρινά και να αναζητούν υποστήριξη όταν χρειάζεται.
- **Προωθήστε την ευελιξία και τη δημιουργικότητα.** Εξετάστε το ενδεχόμενο ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και δώστε ευκαιρίες στα μέλη της ομάδας να εκφράσουν τη δημιουργικότητά τους και τα μοναδικά τους δυνατά σημεία.
- **Παρακολουθήστε την πρόοδο και προσαρμόστε την όπως απαιτείται.** Αξιολογείτε τακτικά την αποτελεσματικότητα των πρακτικών ένταξης και κάνετε προσαρμογές όπως απαιτείται για την προώθηση της ευημερίας και της παραγωγικότητας όλων των μελών της ομάδας.

6. Σύνοψη

Η επίγνωση και η κατανόηση του αυτισμού είναι απαραίτητες στον τομέα της φιλοξενίας. Δεν αποτελεί μόνο προσωπικό κέρδος για το αυτιστικό προσωπικό, αλλά και μεγάλο πλεονέκτημα για την εταιρεία, τους υπαλλήλους και τους πελάτες της. Η απόκτηση γνώσης για τον αυτισμό μπορεί να φέρει την επίγνωση παραγόντων που οι εταιρείες μπορεί να έχουν επιβλέψει στο παρελθόν, κάνοντάς τες να εξελιχθούν και να προσαρμοστούν στη σύγχρονη εποχή. Όσον αφορά την προσαρμογή της επίγνωσης του αυτισμού στη διαχείριση του περιβάλλοντος, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν οι αισθητηριακές ανάγκες του αυτιστικού προσωπικού. Σε αυτό το θέμα, οι χώροι εργασίας μπορούν να λάβουν μέτρα για να παρέχουν διευκολύνσεις και υποστήριξη που μπορούν να βοηθήσουν στην προώθηση της επιτυχίας και της άνεσης στον χώρο εργασίας, προωθώντας παράλληλα την ασφάλεια και τη συμμόρφωση με τις πολιτικές και τους κανονισμούς του χώρου εργασίας.

Είναι σημαντικό να θυμάστε ότι κάθε άτομο με αυτισμό είναι μοναδικό και κάποιοι μπορεί να βιώνουν την οπτική υποευαισθησία διαφορετικά από άλλους. Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορούν να βοηθήσουν παρέχοντας διευκολύνσεις και υποστήριξη που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες του ατόμου και το βοηθούν να πετύχει στον χώρο εργασίας.

Μην φοβάστε να αναζητήσετε εξωτερική υποστήριξη: Σκεφτείτε το ενδεχόμενο συνεργασίας με έναν οργανισμό υποστήριξης ατόμων με αναπηρία ή αυτισμό για να λάβετε πρόσθετη καθοδήγηση και υποστήριξη στην παροχή διευκολύνσεων και στην υποστήριξη ατόμων με προβλήματα αισθητηριακής επεξεργασίας στον χώρο εργασίας.

7. Αναφορές

ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ, Τ. 2023.Σπάζοντας το Καλούπι: Ενδυνάμωση Αυτιστικών Ενηλίκων στον Χώρο Εργασίας [Kindle]. Ανεξάρτητη έκδοση.

BRUYÈRE, SM AND COLELLA A. 2022.Νευροποικιλότητα στον Χώρο Εργασίας: Ενδιαφέροντα, Ζητήματα και Ευκαιρίες (Σειρά SIOP Organizational Frontiers) [Kindle]. Routledge.

ΓΚΡΙΠ, Δρ. 2021.Ένας οδηγός για τον αυτισμό στον χώρο εργασίας [Kindle]. Ανεξάρτητη έκδοση.

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΥΤΙΣΜΟ, ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΥΤΙΣΜΟΥ. 2022.Ο Χώρος Εργασίας Φιλικός προς τον Αυτισμό [ηλεκτρονικά]. Διαθέσιμο από: <https://www.hireautism.org/resource-center/the-autism-friendly-workplace/> [πρόσβαση στις 28 Φεβρουαρίου 2023]

SHER, B. 2016.Καθημερινά παιχνίδια για τη διαταραχή αισθητηριακής επεξεργασίας: 100 παιχνιδιάρικες δραστηριότητες για την ενδυνάμωση παιδιών με αισθητηριακές διαφορές [Kindle]. Althea Press.



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.