



Ανάπτυξη και Διατήρηση Αυτιστικού Προσωπικού στον Τομέα της Φιλοξενίας

Ενότητα 6

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.

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.



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 3. Οι εκπαιδευόμενοι θα εκπαιδευτούν στη Διαχείριση Εργασιακού Περιβάλλοντος.

- Τι είναι ένα φιλικό προς τον αυτισμό εργασιακό περιβάλλον
- Η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης ομάδας σε έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
- Αξιολόγηση και προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος σε ένα περιβάλλον φιλοξενίας φιλικό προς τον αυτισμό

Δώστε στους μαθητές την ευκαιρία να συστηθούν και να ρωτήσουν για τις προσδοκίες τους.

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:

Περιγράψτε την έννοια του PERFORM και δώστε μια σύντομη περιγραφή για κάθε αποτέλεσμα του έργου.

Διαφάνεια 3: Στόχοι και Αποτελέσματα Ενότητας

Ενότητα 3: Διαχείριση Εργασιακού Περιβάλλοντος

Στόχος της ενότητας

Προκειμένου να υποστηριχθεί η Ανάπτυξη και η Διατήρηση του Προσωπικού με Αυτισμό, οι Διευθυντές Φιλοξενίας και οι Ειδικοί Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να αξιολογούν και να προσαρμόζουν κατάλληλα το Εργασιακό Περιβάλλον. Αυτή η ενότητα στοχεύει σε αυτό.



Μαθησιακά Αποτελέσματα

- 1 Να κατανοηθεί ο Ορισμός ενός Εργασιακού Περιβάλλοντος Φιλικού προς τον Αυτισμό
- 2 Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ομάδων σε ένα χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
- 3 Παροχή κατευθυντήριων γραμμών για την αξιολόγηση και την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος σε ένα φιλικό προς τον αυτισμό πλαίσιο

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



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Εξηγήστε τον κύριο στόχο αυτής της ενότητας: να βοηθήσει τους διευθυντές και τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της φιλοξενίας να κατανοήσουν πώς να υποστηρίζουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους πιο αποτελεσματικά. Η έμφαση δίνεται στην αναγνώριση των εμποδίων στο εργασιακό περιβάλλον, στη βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης ομάδων και στην εκμάθηση του τρόπου δημιουργίας χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, φιλικών προς τον αυτισμό.

Κάντε την αποποίηση ευθύνης ότι παρόλο που είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι όλα τα άτομα είναι διαφορετικά, είναι δυνατό να χρησιμοποιήσουμε γενικά εργαλεία για να υποστηρίξουμε τη λήψη αποφάσεων κατά τη δημιουργία ενός οργανισμού χωρίς αποκλεισμούς και φιλικού προς τον αυτισμό (Matusiak, 2023). Τα περισσότερα άτομα στο φάσμα του αυτισμού λειτουργούν καλύτερα όταν βρίσκονται σε ένα δομημένο περιβάλλον (Oesch, 2019). Με τα κατάλληλα εργαλεία, η πρόσληψη εργαζομένων με αυτισμό μπορεί να προσφέρει πολλαπλά οφέλη, όπως η αύξηση της ποικιλομορφίας, η κάλυψη κενών

δεξιοτήτων και η ανάπτυξη μιας σχεδόν ανεκμετάλλευτης αλλά ανταγωνιστικής και ταλαντούχας ομάδας ατόμων (Oesch, 2019).

Διαφάνεια 4: Περιεχόμενο ενότητας

Ενότητα 3: Περιεχόμενο ενότητας

1. Ορισμός ενός περιβάλλοντος εργασίας φιλικού προς τον αυτισμό
2. Αισθητηριακή Υπερφόρτωση
 - Απτός
 - Ακουστικός
 - Οπτικός
3. Βέλτιστες πρακτικές για αισθητηριακή υποστήριξη
4. Δεξιότητες Διαχείρισης χωρίς αποκλεισμούς
5. Δημιουργία ομάδων χωρίς αποκλεισμούς



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



Co-funded by the
European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Καταγράψτε το περιεχόμενο της παρουσίασης.

Διαφάνεια 5-8: Τι είναι ένα φιλικό προς τον αυτισμό εργασιακό περιβάλλον;

1. ΕΝΑ ΦΙΛΙΚΟ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΑΥΤΙΣΜΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

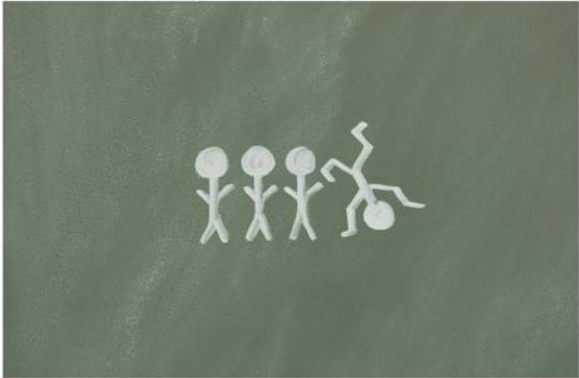


Co-funded by the
European Union

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

Παρουσιάστε την ενότητα.

Τι είναι ένα φιλικό προς τον
αυτισμό
εργασιακό περιβάλλον;



Co-funded by the
European Union

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

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Προτεινόμενες δραστηριότητες:

- Ρωτήστε την ομάδα τι πιστεύουν ότι είναι ένα περιβάλλον φιλικό προς τον αυτισμό και γράψτε τις απαντήσεις τους σε έναν πίνακα.

ή

- Χωρίστε την ομάδα σε μικρότερες ομάδες και καλέστε τες να γράψουν τον δικό τους ορισμό του φιλικού προς τον αυτισμό περιβάλλον.. Δώστε τους 10 λεπτά για τις συζητήσεις και καλέστε κάθε ομάδα να μοιραστεί τις απαντήσεις της

ή

- καλέστε την ομάδα να ονομάσει τις πτυχές του περιβάλλοντος φιλικού προς τον αυτισμό. Καταγράψτε το. και συγκρίνετέ το με την επόμενη διαφάνειά σας



Φυσικό περιβάλλον
Κοινωνικό περιβάλλον
Οργανωσιακή κουλτούρα



Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the
European Union

Αισθητηριακές προσαρμογές
Σαφής επικοινωνία
Ευκαμψία
Ρουτίνα
συμπεριληπτική κουλτούρα
Υποστηρικτική διαχείριση



Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the
European Union

Εξηγήστε ότι ένα φιλικό προς τον αυτισμό εργασιακό περιβάλλον σημαίνει ότι γίνονται σκόπιμες αλλαγές, ώστε οι αυτιστικοί εργαζόμενοι να αισθάνονται ασφαλείς, να υποστηρίζονται και να μπορούν να πετύχουν. Δεν πρόκειται για την ίδια μεταχείριση σε όλους — πρόκειται για την παροχή σε όλους αυτού που χρειάζονται συγκεκριμένα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει αισθητηριακή υποστήριξη, σαφέστερη επικοινωνία ή ευέλικτες ρουτίνες. Εξηγήστε ότι συχνά απαιτεί μεγαλύτερη εστίαση στα εξής:

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

Σαφής επικοινωνία: Η επικοινωνία θα πρέπει να είναι σαφής και άμεση, με έμφαση σε γραπτές οδηγίες ή οπτικά βοηθήματα, όπου είναι δυνατόν.

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.

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.

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.

Υποστηρικτική διαχείριση: Οι διευθυντές θα πρέπει να είναι εκπαιδευμένοι στο πώς να υποστηρίζουν τους υπαλλήλους με αυτισμό, συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των σημαδιών αισθητηριακής υπερφόρτωσης και της γνώσης του πώς να παρέχουν προσαρμογές.

Διαφάνεια 9-10: Πώς μπορεί να μοιάζει το εργασιακό περιβάλλον;

Τι μπορεί να κάνει το
εργασιακό περιβάλλον για
ένα άτομο με αυτισμό;





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



Co-funded by the
European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Ρωτήστε την ομάδα πώς πιστεύουν ότι μπορεί να μοιάζει ένα τυπικό εργασιακό περιβάλλον για ένα άτομο με αυτισμό.

2. ΑΙΣΘΗΤΗΡΙΑΚΗ ΥΠΕΦΟΡΤΩΣΗ



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



Co-funded by the
European Union

Εισαγωγή στις επόμενες διαφάνειες σχετικά με αισθητηριακές διαταραχές που συνήθως δεν

ενοχλούν τους νευροτυπικούς εργαζόμενους, αλλά που μπορούν να έχουν τεράστια επίδραση στον αυτιστικό εργαζόμενο προκαλώντας αισθητηριακή υπερφόρτωση.

Διαφάνεια 11: Απτικά ζητήματα

Υπερευαισθησία αφής

- αποφυγή ή ενόχληση από το ελαφρύ άγγιγμα
- ενόχληση από ορισμένα υφάσματα, υφές ή ρούχα
- ενόχληση από τις ετικέτες στα ρούχα
- αποστροφή προς τις φυσιολογικές αλληλεπιδράσεις με την επαφή με το δέρμα, όπως για παράδειγμα οι χειραψίες
- αναστάτωση από μικρούς μώλωπες
- αντίσταση στη χρήση προστατευτικών ενδυμάτων ή βοηθημάτων ασφαλείας κ.λπ.





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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Περιγράψτε πιθανά προβλήματα αφής που μπορεί να αντιμετωπίσουν άτομα με αυτισμό

Πολλά άτομα με αυτισμό έχουν απτικές ευαισθησίες, που σημαίνει ότι μπορεί να δυσκολεύονται να επεξεργαστούν ή να ανεχτούν ορισμένα είδη αφής ή υφών. Αυτό μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους να εργάζονται με διάφορους τρόπους. Οι απτικές ευαισθησίες μπορεί να αποσπούν την προσοχή ή να είναι άβολες, δυσκολεύοντας τα άτομα με αυτισμό να επικεντρωθούν στην εργασία τους. Ορισμένα υλικά ή υφές μπορεί να είναι ερεθιστικά, δυσκολεύοντας το άτομο να αισθάνεται άνετα ή ασφαλές στο εργασιακό του περιβάλλον.

Ένα άτομο με αυτισμό που είναι υπερευαίσθητο (υπερευαίσθητο) στην αφή μπορεί:

- αποφύγετε ή ενοχληθείτε από το ελαφρύ άγγιγμα·
- να ενοχλούνται από ορισμένα υφάσματα, υφές ή ρούχα·
- να ενοχλούνται από τις ετικέτες στα ρούχα·
- έχουν μια αποστροφή προς τις φυσιολογικές αλληλεπιδράσεις με το δέρμα, όπως οι χειραψίες για παράδειγμα·
- αναστατώνομαι πολύ από μικρές δουλειές.

- να μην είναι ανθεκτικά στη χρήση προστατευτικών ενδυμάτων ή βοηθημάτων ασφαλείας κ.λπ.

Προσθέστε την παράπλευρη σημείωση ότι μερικές φορές ο αυτισμός σημαίνει υπο-ανταπόκριση (υπο-ανταπόκριση) στην αφή μπορεί:

- αγγίζετε ανθρώπους (ακόμα και όταν είναι ακατάλληλο)·
- έχουν μια έμφυτη επιθυμία να αγγίζουν διαφορετικές υφές· έχουν ένα ασυνήθιστα υψηλό ή χαμηλό όριο πόνου κ.λπ. (Sher 2016, σ.27-28)

Ομαδικές Δραστηριότητες:

- **Ομαδική δραστηριότητα Νο 1.** Ζητήστε από την ομάδα να αναπτύξει ένα σενάριο με περιπτώσεις αισθητηριακής υπερφόρτωσης στον χώρο εργασίας που δεν γνωρίζουν πώς να λύσουν. Υπάρχουν δύο παραδείγματα:

Σενάριο 1:

Ένας υπάλληλος με αυτισμό που είναι ευαίσθητος σε δυνατούς θορύβους εργάζεται σε έναν ανοιχτό χώρο γραφείου.

Ξαφνικά, ακούγεται μια δυνατή έκρηξη θορύβου από ένα κοντινό εργοτάξιο, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να νιώθει συγκλονισμένος και ταραγμένος. Προσπαθεί να μπλοκάρει τον θόρυβο φορώντας ακουστικά ακύρωσης θορύβου, αλλά ο θόρυβος εξακολουθεί να είναι πολύ δυνατός. Ο εργαζόμενος αδυνατεί να συγκεντρωθεί στην εργασία του και χρειάζεται να κάνει ένα διάλειμμα για να ηρεμήσει.

Σενάριο 2:

Ένας εργαζόμενος με αυτισμό που είναι ευαίσθητος στις έντονες οσμές εργάζεται σε ένα εργαστήριο όπου χρησιμοποιούνται ισχυρές χημικές ουσίες. Ο εργαζόμενος κατακλύζεται από τις έντονες οσμές, με αποτέλεσμα να αισθάνεται ναυτία και ζάλη. Πρέπει να φύγει από το εργαστήριο και να κάνει ένα διάλειμμα για να αναρρώσει. Η υπόλοιπη ομάδα δεν είναι σίγουρη για το πώς να υποστηρίξει τον εργαζόμενο, καθώς δεν είναι εξοικειωμένοι με τις αισθητηριακές του ευαισθησίες. Η κατάσταση οδηγεί σε καθυστέρηση στο έργο και μειωμένη παραγωγικότητα.

- **Ομαδική δραστηριότητα αριθ. 2.** Προσκαλέστε το κοινό να κατονομάσει τις αισθητηριακές του προκλήσεις στον χώρο εργασίας. Αυτή η εργασία θα τους βοηθήσει να αναπτύξουν την ενσυναίσθηση και την κατανόηση των αισθητηριακών προκλήσεων για τα άτομα με αυτισμό.

Διαφάνεια 12: Οπτικοί περισπασμοί

Οπτική Υπερευαισθησία

- ενόχληση από έντονα ή φθορίζοντα φώτα·
- ενόχληση από μοτίβα·
- δυσκολία στην ανάγνωση υλικών υψηλής αντίθεσης (όπως μαύρο σε άσπρο)
- Στραβισμός ή συχνό τρίψιμο ματιών





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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Περιγράψτε τους τύπους διαφορών στην οπτική επεξεργασία που μπορεί να βιώσουν τα αυτιστικά άτομα και διερευνήστε πώς αυτές μπορεί να επηρεάσουν την άνεση, την εστίαση και τη συμμετοχή στον χώρο εργασίας. Η οπτική υπερευαισθησία είναι όταν ένα άτομο έχει έντονη ή υπερβολική αντίδραση σε ορισμένα οπτικά ερεθίσματα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει έντονα φώτα, φώτα που αναβοσβήνουν, περιβάλλοντα με πολύ κόσμο ή ορισμένα μοτίβα ή υφές. Η οπτική υπερευαισθησία μπορεί να προκαλέσει δυσφορία, άγχος ή ακόμα και σωματικό πόνο σε ορισμένα άτομα. Η οπτική υποευαισθησία, από την άλλη πλευρά, είναι όταν ένα άτομο έχει μειωμένη ευαισθησία ή αντίδραση σε οπτικά ερεθίσματα. Αυτό μπορεί να δυσκολέψει την παρατήρηση ή την επεξεργασία ορισμένων οπτικών πληροφοριών, όπως γραπτές οδηγίες ή οπτικά ερεθίσματα στον χώρο εργασίας.

Δραστηριότητα:

Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε μικρές ομάδες. Ζητήστε από κάθε ομάδα να:

1. Προσδιορίστε κοινά οπτικά ερεθίσματα σε περιβάλλοντα φιλοξενίας (π.χ. φωτισμός, σήμανση, ακαταστασία).
2. Σκεφτείτε πρακτικές στρατηγικές για τη μείωση ή την εξάλειψη αυτών των παραγόντων που προκαλούν προβλήματα (π.χ. απαλός φωτισμός, απλοποιημένες οπτικές διατάξεις, προσωπικές προσαρμογές).
3. Αναπαραστήστε ένα σενάριο ρόλων όπου ένας εργαζόμενος αποκαλύπτει οπτική ευαισθησία και η ομάδα ανταποκρίνεται υποστηρικτικά.

Γκολ: Ενθαρρύνετε την επίλυση προβλημάτων, την συμπεριληπτική σκέψη και τις στρατηγικές επικοινωνίας με σεβασμό που μπορούν να εφαρμοστούν σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον.

Διαφάνεια 13-14: Ακουστικοί περισπασμοί

Ακουστική Υπερευαισθησία

- αναζήτηση θορυβώδων καταστάσεων ή συγκεκριμένων θορύβων
- θόρυβος για τον εαυτό του ατόμου ή θόρυβος «για χάρη του θορύβου»
- Μη-ανταπόκριση σε λεκτικά σήματα
- υπερβολικά δυνατή μουσική
- μη-αντίληψη ορισμένων ήχων
- Κακή μνήμη και κατανόηση όσων λέγονται



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



Co-funded by the European Union

Ακουστική Υπερευαισθησία

- απόσπαση προσοχής
- πρόκληση θορύβου για αποφυγή άλλων ήχων
- αντιπάθεια για τις θορυβώδεις συσκευές (εκτυπωτές, κλιματιστικά, ανεμιστήρες, συνομιλίες) και τα λοιπά;
- παρατήρηση θορύβων στο παρασκήνιο που οι άλλοι δεν φαίνεται να ακούν
- απαίτηση από τους ανθρώπους να κάνουν ησυχία, να σταματήσουν να μιλάνε ή να τραγουδούν



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Εξηγήστε ότι ο ήχος μπορεί να αποτελέσει σημαντική πρόκληση. Μερικοί άνθρωποι κατακλύζονται από τον θόρυβο του περιβάλλοντος. Άλλοι μπορεί να μην τον αντιλαμβάνονται καλά. Προσφέρετε υποστήριξη μέσω ακουστικών ακύρωσης θορύβου, ήσυχων χώρων εργασίας ή γραπτής επικοινωνίας.

Ομαδική δραστηριότητα

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να εργαστούν σε μικρές ομάδες για να σκεφτούν τρόπους για να κάνουν τον χώρο εργασίας πιο άνετο για τους αυτιστικούς υπαλλήλους με ευαισθησίες στον ήχο.

1. Ξεκινήστε εντοπίζοντας κοινά ακουστικά ερεθίσματα, όπως δυνατά μηχανήματα, επικαλυπτόμενες συζητήσεις ή ξαφνικούς θορύβους.
2. Συζητήστε στρατηγικές για τη μείωση ή τη διαχείριση αυτών των ήχων — για παράδειγμα, χρησιμοποιώντας πιο αθόρυβο εξοπλισμό, προσφέροντας ακουστικά ακύρωσης θορύβου ή δημιουργώντας χώρους για ήσυχο διάλειμμα.
3. Αναπαραστήστε μια κατάσταση όπου ένας συνάδελφος κατακλύζεται από θόρυβο και η ομάδα ανταποκρίνεται με υποστήριξη και κατανόηση.

Στόχος: Να βοηθηθούν οι εκπαιδευόμενοι να εξασκηθούν στην επίλυση προβλημάτων και να μάθουν πώς να ανταποκρίνονται με σεβασμό στις αισθητηριακές ανάγκες σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Ατομική Δραστηριότητα

Αναπαράγετε ένα σύνολο προσομοιωμένων ηχογραφήσεων που περιλαμβάνουν διαφορετικούς τύπους συντριπτικών ήχων—όπως θόρυβο από κατασκευές, πολλά άτομα που μιλάνε ταυτόχρονα ή συναγερμούς υψηλής συχνότητας.

Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να ακούσουν προσεκτικά και να γράψουν:

1. Πώς τους κάνουν να νιώθουν οι ήχοι
2. Είτε δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν
3. Οποιαδήποτε σημάδια δυσφορίας, απογοήτευσης ή άγχους

Στόχος: Αυτό βοηθά τους εκπαιδευόμενους να κατανοήσουν πώς μπορεί να είναι η αισθητηριακή υπερφόρτωση για κάποιον που είναι ευαίσθητος στον ήχο και γιατί ορισμένες προσαρμογές είναι σημαντικές στον χώρο εργασίας.

Διαφάνεια 15-16: Βέλτιστες πρακτικές για αισθητηριακές προσαρμογές

3. ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ



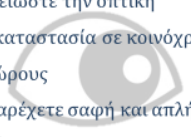
Co-funded by the
European Union

Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



Ήχος (Ακουστικός)

- Προσφέρετε ακουστικά ή ωτοασπίδες με ακύρωση θορύβου
- Αναθέστε πιο ήσυχες εργασίες ή ζώνες, όταν είναι δυνατόν
- Ελαχιστοποιήστε τον θόρυβο του περιβάλλοντος στις περιοχές του προσωπικού
- Παρέχετε γραπτές οδηγίες που συμπληρώνουν τις προφορικές



Φως (Οπτικό)

- Χρησιμοποιήστε απαλό, ρυθμιζόμενο φωτισμό (αποφύγετε τα φώτα φθορισμού)
- Τοποθετήστε στόρια ή επιτρέψτε γυαλιά ηλίου/καπέλο
- Μειώστε την οπτική ακαταστασία σε κοινόχρηστους χώρους
- Παρέχετε σαφή και απλή σήμανση



Άγγιγμα (Αφή)

- Επιτρέψτε εναλλακτικά ομοιόμορφα υφάσματα
- Σεβαστείτε τον προσωπικό χώρο και τις προτιμήσεις σας για φυσική επαφή
- Παρέχετε εργαλεία fidget ή αισθητηριακά αντικείμενα, εάν είναι χρήσιμα
- Προσφέρετε χώρους ηρεμίας για ρύθμιση





Co-funded by the
European Union

Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Συνοψίστε τις πιο συνηθισμένες πρακτικές για τον ήχο, το φως και την αφή.

- Ήχος: ζώνες ησυχίας, ακουστικά, γραπτή επικοινωνία
- Φως: απαλό φωτισμό, στόρια, χώροι χωρίς ακαταστασία
- Αφή: ευελιξία ένδυσης, προσωπικός χώρος, αισθητηριακά εργαλεία

Διαφάνεια 17-18: Δεξιότητες Διαχείρισης χωρίς αποκλεισμούς

4. ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΣΥΝΕΚΤΙΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ



Co-funded by the
European Union

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

Συμπεριληπτική Ηγεσία και Υποστήριξη

Παρέχετε επιπλέον δομή	Αναδιατύπωση της κοινωνικής συμμετοχής
Προσαρμόστε τα στυλ επικοινωνίας	Αποφύγετε τις υποθέσεις
Επανεξετάστε τα σχόλια	Προώθηση της αυτονομίας
Ανάθεση με βάση τα δυνατά σημεία	Διευθυντές και ομάδες τρένων
Σεβαστείτε την έκφραση των συναισθημάτων	



Co-funded by the
European Union

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

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Εξηγήστε ότι η συμπεριληπτική ηγεσία περιλαμβάνει την προσαρμογή του στυλ διοίκησης για την υποστήριξη ποικίλων τρόπων εργασίας, επικοινωνίας και συμμετοχής. Τα βασικά στοιχεία περιλαμβάνουν:

- **Παροχή επιπλέον δομής:** Δημιουργήστε προβλέψιμες ρουτίνες και ενημερώστε το προσωπικό εκ των προτέρων για τυχόν αλλαγές. Η συνέπεια βοηθά στη μείωση του άγχους.
- **Προσαρμογή της επικοινωνίας:** Χρησιμοποιήστε σαφή και άμεση γλώσσα. Προσφέρετε γραπτές οδηγίες παράλληλα με λεκτικές. Αποφύγετε τις μεταφορές, τον σαρκασμό ή την έμμεση φράση.
- **Επανεξέταση των σχολίων:** Δώστε έγκαιρη, συγκεκριμένη και υποστηρικτική ανατροφοδότηση. Αποφύγετε τον αόριστο έπαινο ή την κριτική. Κατανοήστε ότι οι συναισθηματικές αντιδράσεις μπορεί να ποικίλλουν.
- **Ανάθεση με βάση τα δυνατά σημεία:** Αντιστοιχίστε τους ρόλους και τις εργασίες με τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες και τις αισθητηριακές προτιμήσεις του ατόμου. Αναγνωρίστε την αξία της εστιασμένης, λεπτομερούς εργασίας.
- **Σεβασμός στην έκφραση συναισθημάτων:** Μην υποθέτετε ότι η έλλειψη οπτικής επαφής ή η περιορισμένη λεκτική απάντηση σημαίνει αδιαφορία ή αποδέσμευση.
- **Αναδιαμόρφωση της κοινωνικής συμμετοχής:** Ομαλοποιήστε την πιο ήσυχη ή πιο περιορισμένη κοινωνική αλληλεπίδραση. Η συμπερίληψη δεν σημαίνει ότι όλοι πρέπει να κοινωνικοποιούνται με τον ίδιο τρόπο.
- **Πρωώθηση της αυτονομίας:** Επιτρέψτε στους υπαλλήλους να εργάζονται ανεξάρτητα, όπου είναι δυνατόν, με βάση σαφείς στόχους και προσδοκίες. Αποφύγετε την περιττή μικροδιαχείριση.
- **Εκπαιδευτικές ομάδες:** Εκπαιδεύστε τους επόπτες και τους συναδέλφους ώστε να κατανοούν τον αυτισμό, να σέβονται τις διαφορές και να υποστηρίζουν τη συνεργασία χωρίς αποκλεισμούς.

Αυτές οι πρακτικές όχι μόνο υποστηρίζουν το αυτιστικό προσωπικό, αλλά βοηθούν και στην οικοδόμηση ισχυρότερων και πιο ευέλικτων ομάδων συνολικά.

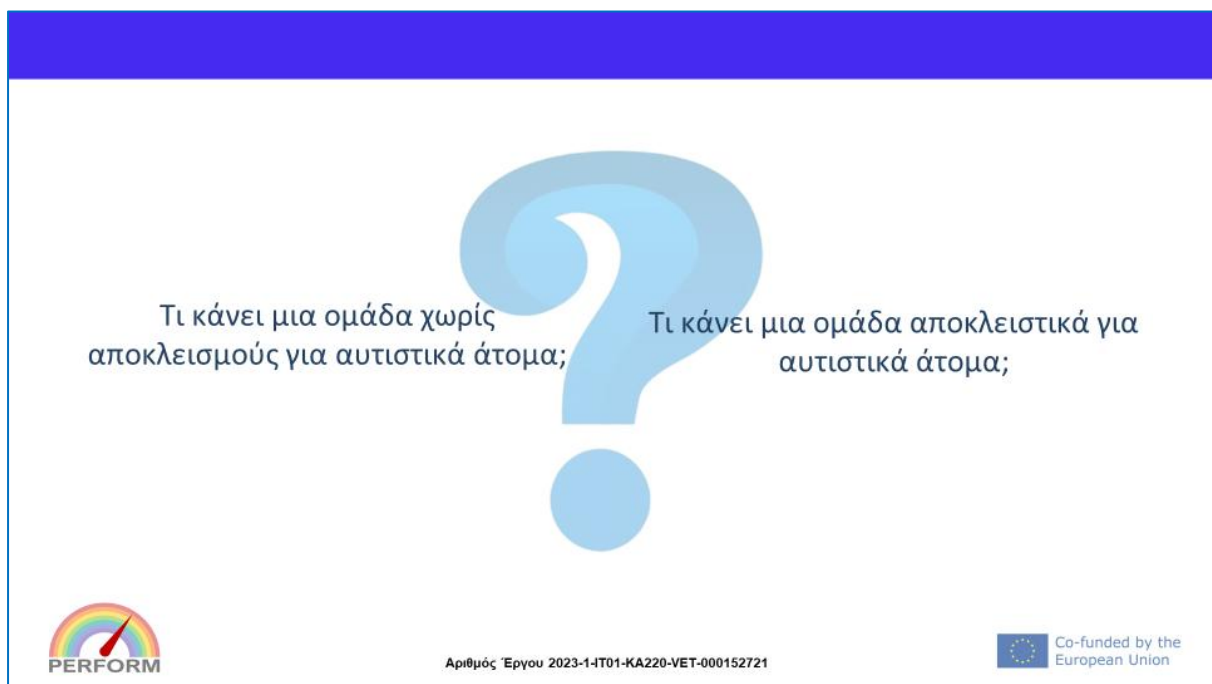
Διαφάνεια 19-20: Δεξιότητες διαχείρισης ομάδας



5. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΟΜΑΔΑΣ & ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΜΑΔΩΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ

  Co-funded by the European Union

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



Τι κάνει μια ομάδα χωρίς αποκλεισμούς για αυτιστικά άτομα;

Τι κάνει μια ομάδα αποκλειστικά για αυτιστικά άτομα;

  Co-funded by the European Union

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

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Πρακτική εργασία: Εξηγήστε ότι αυτή η ενότητα εστιάζει επίσης στη δημιουργία ομάδων χωρίς αποκλεισμούς και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης ομάδων που υποστηρίζουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους.

Εξηγήστε γιατί οι Συμπεριληπτικές Ομάδες είναι Σημαντικές: Η ένταξη ωφελεί όλους. Όταν οι αυτιστικοί εργαζόμενοι αισθάνονται σεβασμό και υποστήριξη, είναι πιο πιθανό να ευδοκιμήσουν, να συνεργαστούν και να παραμείνουν αφοσιωμένοι. Οι ομάδες που καλωσορίζουν την ποικιλόμορφη σκέψη γίνονται πιο δημιουργικές, προσαρμόσιμες και αποτελεσματικές. Οι συμπεριληπτικές ομαδικές κουλτούρες βελτιώνουν επίσης τη διατήρηση και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων.

Συζητήστε τις ερωτήσεις στη διαφάνεια 20.

Διαφάνεια 21: Πρόληψη του εκφοβισμού και της απομόνωσης



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Χρησιμοποιήστε πραγματικά δεδομένα για να δείξετε τους κινδύνους της αδράνειας. Εξηγήστε ότι οι αυτιστικοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά αποκλεισμού ακόμη και σε χώρους εργασίας με καλές προθέσεις.

Βασικά Στατιστικά (Ηνωμένο Βασίλειο 2018):

- Το 75% των αυτιστικών ενηλίκων βίωσαν απομόνωση στην εργασία τους
- Το 58% ανέφερε εκφοβισμό ή παρενόχληση
- Το 42% δήλωσε ότι το άγχος προερχόταν από την κοινωνική αλληλεπίδραση

Εξηγήστε τις υποκείμενες αιτίες:

- Έλλειψη επίγνωσης του αυτισμού μεταξύ των συναδέλφων
- Παρερμηνεία της κοινωνικής συμπεριφοράς
- Κακή διαχείριση της δυναμικής της ομάδας

Και εξηγήστε πώς αυτό δείχνει πόσο σημαντικό είναι να δημιουργούνται περιβάλλοντα που αποτρέπουν την απομόνωση και την παρενόχληση προτού συμβούν.

Διαφάνεια 22: Εκπαίδευση για την ένταξη: γιατί λειτουργεί

Εκπαίδευση για την Ένταξη: Γιατί Λειτουργεί



Η ένταξη δεν είναι απλώς πολιτική – είναι νοοτροπία και συμπεριφορά.

Η εκπαίδευση βοηθά τους συναδέλφους να κατανοήσουν τον αυτισμό και να αποφύγουν τις παρεξηγήσεις.

Μειώνει το στίγμα και ενισχύει την ενσυναίσθηση απέναντι σε διαφορετικές συμπεριφορές.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Εξηγήστε ότι οι διευθυντές θα πρέπει να παρέχουν εκπαίδευση σχετικά με τον αυτισμό και την ένταξη, καθώς και όλους τους αναφερόμενους θετικούς λόγους για την εκπαίδευση στον τομέα. Τονίστε ότι η ένταξη θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως τακτική πρακτική - όχι ως μια εφάπαξ συνεδρία.

Παραθέστε τα προτεινόμενα θέματα που θα πρέπει να συμπεριληφθούν στην εκπαίδευση:

- Τι είναι (και τι δεν είναι) ο αυτισμός
- Δυνατά σημεία που σχετίζονται με τον αυτισμό
- Διαφορές στην επικοινωνία και την αισθητηριακή επεξεργασία
- Πρακτικές πρόσληψης και ένταξης χωρίς αποκλεισμούς
- Πώς να δημιουργήσετε ψυχολογικά ασφαλείς χώρους
- Καθημερινές στρατηγικές για την υποστήριξη συναδέλφων με αυτισμό

Διαφάνεια 23-24: Δραστηριότητες ανάπτυξης ομαδικού πνεύματος



Δραστηριότητες ανάπτυξης ομάδας

Αποφύγετε ή δημιουργήστε εναλλακτικές λύσεις για δραστηριότητες που είναι...

- ✗ Θορυβώδεις, έντονα αισθητηριακά περιβάλλοντα (π.χ. γεμάτα πάρτι, μπαρ ή θορυβώδεις χώροι)
- ✗ Μη δομημένες κοινωνικές εκδηλώσεις
- ✗ Υποχρεωτική συμμετοχή σε ομαδικά παιχνίδια που περιλαμβάνουν αφή, αυτοσχεδιασμό ή γρήγορη ομιλία
- ✗ Δραστηριότητες που επικεντρώνονται σε ψιλή συζήτηση ή δικτύωση (π.χ. επιτάχυνση της δικτύωσης)
- ✗ Εκδηλώσεις με αλκοόλ (π.χ. περιηγήσεις σε παμπ ή ώρες κοκτέιλ)



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



Co-funded by the European Union



Δραστηριότητες ανάπτυξης ομάδας

Αντ' αυτού, προσφέρετε δομημένες, ήρεμες και προαιρετικές εναλλακτικές λύσεις όπως...

- Δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου
- Δραστηριότητες συλλογικής επίλυσης προβλημάτων
- Ομαδικές συνεδρίες καταιγισμού ιδεών
- Παιχνίδια ομαδικής εργασίας

Κοινωνικές εκδηλώσεις ή πάρτι μπορούν να περιλαμβάνουν π.χ. escape rooms, γεύματα χωρίς αλκοόλ, εργαστήρια βασισμένα σε ενδιαφέροντα, ήσυχες περιοχές.



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



Co-funded by the European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Βοηθήστε τους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν και να αναλογιστούν κριτικά τις παραδοσιακές μορφές ομαδικής εργασίας που ενδέχεται να αποκλείσουν ακούσια τους αυτιστικούς υπαλλήλους — και να κατανοήσουν γιατί είναι απαραίτητες οι προσαρμογές.

Εξηγήστε πόσες τυπικές δραστηριότητες ομαδικής εργασίας βασίζονται στον αυθορμητισμό, τον θόρυβο, την κοινωνική σύνδεση μέσω συνομιλίας ή ποτών και ανταγωνιστικών παιχνιδιών. Ενώ αυτά μπορεί να ενεργοποιούν ορισμένους, συχνά δημιουργούν δυσφορία ή άγχος σε αυτιστικούς υπαλλήλους, ειδικά σε εκείνους με αισθητηριακές ευαισθησίες ή διαφορές στην κοινωνική επικοινωνία.

Όταν οι ομαδικές εκδηλώσεις είναι υπερβολικά διεγερτικές ή μη δομημένες, το αυτιστικό προσωπικό μπορεί να αισθάνεται πίεση να καλύψει την ενόχληση που του προκαλεί ή απλώς να μην παραστεί. Αυτό οδηγεί σε αποκλεισμό — ακόμη και όταν η ένταξη ήταν η αρχική πρόθεση.

Δυνατά, έντονα αισθητηριακά περιβάλλοντα(μπαρ, βραδιές караόке, πολυσύχναστοι χώροι)

Αυτοί οι χώροι μπορούν να προκαλέσουν αισθητηριακή υπερφόρτωση σε άτομα ευαίσθητα στον θόρυβο, το φως ή την απρόβλεπτη κίνηση.

Μη δομημένες κοινωνικές εκδηλώσεις (βράδια για χαλάρωση και συναναστροφή, χαλαρές επισκέψεις)

Χωρίς σαφείς προσδοκίες, κάποιοι μπορεί να δυσκολεύονται να συμμετάσχουν ή να αισθάνονται αποκλεισμένοι.

Υποχρεωτική συμμετοχή σε ομαδικά παιχνίδια(Ειδικά εκείνες που περιλαμβάνουν σωματική επαφή, γρήγορη ομιλία ή αυτοσχεδιασμό)

Αυτά μπορεί να φαίνονται συντριπτικά, ανταγωνιστικά ή μπερδεμένα σε όσους επεξεργάζονται τα κοινωνικά ερεθίσματα διαφορετικά.

Εκδηλώσεις με επίκεντρο τις μικρές συζητήσεις(π.χ. «γνωριμία», συναναστροφή ή επιτάχυνση της δικτύωσης) Οι φιλοκουβέντες είναι συχνά απαιτητικές και εξαντλητικές για τα αυτιστικά άτομα, ειδικά σε θορυβώδη ή γρήγορα περιβάλλοντα.

Εκδηλώσεις με επίκεντρο το αλκοόλ

Μερικά αυτιστικά άτομα μπορεί να αποφεύγουν το αλκοόλ για αισθητηριακούς ή ιατρικούς λόγους. Όταν ο δεσμός επικεντρώνεται στην κατανάλωση αλκοόλ, δημιουργεί ένα έμμεσο εμπόδιο.

Παρέχετε εναλλακτικές λύσεις χωρίς αποκλεισμούς που κάνουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους να αισθάνονται ευπρόσδεκτοι, σεβαστοί και άνετοι να συμμετέχουν—χωρίς πίεση.

Εξηγήστε πώς η ομαδική εργασία δεν χρειάζεται να είναι θορυβώδης ή αδόμητη για να είναι αποτελεσματική. Στην πραγματικότητα, οι πιο ουσιαστικές συνδέσεις συχνά χτίζονται μέσω κοινού σκοπού, δομημένων δραστηριοτήτων και περιβαλλόντων όπου ο καθένας μπορεί να συνεισφέρει με τον δικό του τρόπο.

Ο στόχος δεν είναι να εξαλειφθεί η διασκέδαση—είναι να επαναπροσδιοριστεί η διασκέδαση με τρόπους που είναι δίκαιοι και προσβάσιμοι σε όλους, συμπεριλαμβανομένων των αυτιστικών και νευροδιαφορετικών μελών της ομάδας.

Δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου

Διατηρήστε τα σαφή και δομημένα (π.χ. «Μια λέξη για να περιγράψετε την εβδομάδα σας» ή «Μοιραστείτε ένα χόμπι»). Αποφύγετε τις ανοιχτές κοινωνικές προτροπές.

Συνεργατική επίλυση προβλημάτων

Δραστηριότητες όπως τα escape rooms, τα σενάρια εξυπηρέτησης ή ο σχεδιασμός ενός έργου ενθαρρύνουν τη συνεργασία χωρίς να απαιτούν ψιλοκουβέντα.

Ομαδικές συνεδρίες καταϊγισμού ιδεών

Χρησιμοποιήστε αυτοκόλλητες σημειώσεις, λευκούς πίνακες ή σιωπηλή συλλογή ιδεών. Αυτό βοηθάει άτομα που προτιμούν χρόνο για σκέψη ή μη λεκτική επικοινωνία.

Παιχνίδια ομαδικής εργασίας

Επιλέξτε παιχνίδια που επιτρέπουν την ανάπτυξη διαφορετικών δυνατών σημείων (λογική, δημιουργικότητα, σχεδιασμός) και αποφύγετε παιχνίδια που βασίζονται στην ταχύτητα ή την κοινωνική ευφυΐα.

Κοινωνικές εκδηλώσεις χαμηλής αισθητηριακής έντασης, βασισμένες στο ενδιαφέρον

Παραδείγματα: Δημιουργικά εργαστήρια, απογεύματα με επιτραπέζια παιχνίδια, περίπατοι στη φύση ή ήσυχα γεύματα χωρίς αλκοόλ.

Διαφάνεια 25: 10 βήματα για τη διαχείριση μιας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς

10 βήματα διαχείρισης μιας Ομάδας Χωρίς Αποκλεισμούς

1. Εκπαιδεύστε την ομάδα σχετικά με τον αυτισμό τακτικά
2. Θέστε σαφείς οδηγίες επικοινωνίας (αποφύγετε τον σαρκασμό, χρησιμοποιήστε γραπτή παρακολούθηση)
3. Καθιέρωση σταθερών προσδοκιών και ρουτινών
4. Καλλιεργήστε μια κουλτούρα αμοιβαίου σεβασμού
5. Παρέχετε δομημένη, χαμηλής πίεσης κοινωνική αλληλεπίδραση
6. Εκπαίδευση διευθυντών σε τεχνικές ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς
7. Ενθαρρύνετε την ανοιχτή, μη επικριτική επικοινωνία
8. Να είστε ευέλικτοι στον τρόπο που γίνεται η εργασία
9. Αξιολογείτε και προσαρμόζετε τακτικά τις πρακτικές σας
10. Συνεργαστείτε με οργανισμούς για θέματα αυτισμού για υποστήριξη και καθοδήγηση.



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



Co-funded by the
European Union

Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Δώστε στην ομάδα αυτήν την πρακτική, εφαρμόσιμη λίστα ελέγχου για την οικοδόμηση μιας ομαδικής κουλτούρας όπου οι αυτιστικοί εργαζόμενοι μπορούν να ευδοκιμήσουν.

Εξηγήστε πώς η ένταξη αποτελεί καθημερινή πρακτική—όχι ένα εφάπαξ γεγονός. Οι διευθυντές διαδραματίζουν βασικό ρόλο στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος και της κουλτούρας της ομάδας. Αυτά τα 10 βήματα έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν στη μετάβαση από την πρόθεση στη δράση.

Ακόμα και μικρές προσαρμογές, όταν γίνονται με συνέπεια, μπορούν να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη και να δημιουργήσουν έναν χώρο εργασίας όπου τα μέλη της ομάδας με αυτισμό αισθάνονται ότι εκτιμώνται, όχι απλώς ότι τους εξυπηρετούν.

Διαφάνεια 26: Ευχαριστώ



Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Σας ευχαριστώ για τη σημερινή μέρα και τον χρόνο για ερωτήσεις.



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.