



Ανάπτυξη και Διατήρηση Αυτιστικού Προσωπικού στον Τομέα της Φιλοξενίας

Ενότητα 4

Παροχή Υποστήριξης σε Αυτιστικό Προσωπικό στον Τομέα της Φιλοξενίας

Συγγραφέας: DEKAPLUS Business Services Ltd.

Κύπρος

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 4: Παροχή Υποστήριξης σε Αυτιστικό Προσωπικό στον Τομέα της Φιλοξενίας
ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	Η Ενότητα 4 αφορά την ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης, της ευημερίας και της διατήρησης του αυτιστικού προσωπικού στους οργανισμούς φιλοξενίας τους. Η Ενότητα 4 στοχεύει στα εξής: 1. Εκπαίδευση σχετικά με τους διαθέσιμους πόρους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη του προσωπικού με αυτισμό 2. Εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο αξιοποίησης των διαθέσιμων πόρων για την υποστήριξη και τη διατήρηση του προσωπικού με αυτισμό 3. Εκπαίδευση σχετικά με τις έννοιες του μέντορινγκ και της καθοδήγησης στο πλαίσιο της υποστήριξης προσωπικού με αυτισμό
ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	Μέσω της Ενότητας 4, οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν για: 1. Καθιέρωση Συνεδριών Αξιολόγησης Απόδοσης 2. Υποστήριξη προσωπικού με αυτισμό στη θέσπιση στόχων SMART 3. Υποστήριξη προσωπικού με αυτισμό εντοπίζοντας κενά δεξιοτήτων 4. Υποστήριξη Προσωπικού με Αυτισμό με Εποικοδομητική Ανατροφοδότηση 5. Παρακολούθηση της Επαγγελματικής Προόδου του Προσωπικού με Αυτισμό 6. Αρχές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, ΜΚΟ, ερευνητές, θεραπευτές και κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις στον τομέα της φιλοξενίας της ΕΕ που ασχολούνται με τον αυτισμό έχουν υποστηρίξει την επέκταση των παρεμβάσεων στην πρώιμη ζωή που υποστηρίζουν τα άτομα με αυτισμό. Αυτές οι παρεμβάσεις θα πρέπει να εξελιχθούν σε μακροπρόθεσμες πρωτοβουλίες που υποστηρίζουν τα άτομα καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησής τους και της ζωής τους. Στον κλάδο της φιλοξενίας, το ποσοστό των αυτιστικών ατόμων που απασχολούνται πλήρους απασχόλησης παραμένει εξαιρετικά χαμηλό, με ελάχιστη έως καθόλου έρευνα που να παρέχει τα απαραίτητα δεδομένα για να προσφέρει λεπτομερή εικόνα των προκλήσεων και των ζητημάτων που αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερη κλίμακα. Η γενική έρευνα αγοράς σε ολόκληρη την ΕΕ δείχνει ότι όσοι εργάζονται και βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, συχνά κατέχουν θέσεις με κατώτατο μισθό με ελάχιστες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Τα εμπόδια στη βιώσιμη απασχόληση στον τομέα της φιλοξενίας για τα αυτιστικά άτομα περιλαμβάνουν:

- Περιορισμένη πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ειδικά για ρόλους στον τομέα της φιλοξενίας.
- Προκλήσεις επικοινωνίας.
- Προκαταλήψεις σχετικά με τον αυτισμό εντός του κλάδου και στην κοινωνία γενικότερα.
- Περιορισμένη κατανόηση του Αυτισμού μεταξύ εργοδοτών και συναδέλφων.
- Έλλειψη περιγραφών θέσεων εργασίας φιλικών προς τον αυτισμό και εξατομικευμένων ρόλων σε περιβάλλοντα φιλοξενίας.
- Εργασιακά περιβάλλοντα που δεν ευνοούν τις ανάγκες που σχετίζονται με τον αυτισμό.
- Ανεπαρκείς οργανωτικοί πόροι που διατίθενται για μακροπρόθεσμη υποστήριξη.

Αυτά τα εμπόδια μπορούν να μετριαστούν με τον εξοπλισμό των εργοδοτών στον τομέα της φιλοξενίας με επαγγελματική κατάρτιση που παρέχει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα εργαλεία που απαιτούνται για την αποτελεσματική υποστήριξη των εργαζομένων με αυτισμό σε όλη τη διάρκεια ενός δομημένου και ολοκληρωμένου κύκλου απασχόλησης.

2. Υποστηριζόμενη Απασχόληση στον Ευρωπαϊκό Τομέα Φιλοξενίας

Η υποστηριζόμενη εργασία αναφέρεται στην υποστήριξη που παρέχεται σε άτομα με σωματικές ή ψυχικές αναπηρίες για την εξασφάλιση και διατήρηση ανταγωνιστικής απασχόλησης. Στον τομέα της φιλοξενίας, αυτό περιλαμβάνει την αναζήτηση εργασίας, τη στέγαση, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και την ενίσχυση της ένταξης, διασφαλίζοντας παράλληλα την ευημερία των εργαζομένων.

«Ποια είναι τα οφέλη της υποστηριζόμενης εργασίας στον τομέα της φιλοξενίας;»

Η εξασφάλιση μακροχρόνιας, υποστηρικτικής απασχόλησης στον κλάδο της φιλοξενίας παρέχει σημαντικά οφέλη για τους εργαζομένους με αυτισμό, όπως:

- Πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας καταλύματα και πόρους, προωθώντας την αυτάρκεια.
- Βελτιωμένη κοινωνική ενσωμάτωση μέσω ομαδικών ρόλων, μειώνοντας την απομόνωση.
- Αξιοποίηση των ατομικών δυνατών σημείων, τοποθέτηση του Αυτισμού ως ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος σε ρόλους που ταιριάζουν στις μοναδικές δεξιότητες των αυτιστικών ατόμων.
- Καταπολέμηση των παρανοήσεων σχετικά με τον αυτισμό και προώθηση της νευροποικιλομορφίας ως αξίας στον χώρο εργασίας.
- Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων κρίσιμων για τη φιλοξενία, όπως η επικοινωνία με συναδέλφους και επισκέπτες, καθώς και η ομαδική εργασία.
- Βελτιωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης μέσω εξατομικευμένης εκπαίδευσης σε δεξιότητες ειδικές για τη φιλοξενία.
- Προώθηση πρακτικών πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς που ωφελούν τόσο τους αυτιστικούς υπαλλήλους όσο και την ευρύτερη κοινότητα.

2. α. Αρχές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στον Τομέα της Φιλοξενίας

Για να δημιουργήσουν χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρικτικούς, οι εργοδότες και οι διευθυντές του τομέα της φιλοξενίας μπορούν να ακολουθήσουν αυτές τις επτά αρχές:

Μηδενικός αποκλεισμός

Οι διευθυντές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το αυτιστικό φάσμα ή την προηγούμενη εμπειρία τους, έχουν πρόσβαση στην απασχόληση και την απαραίτητη υποστήριξη.

Ολοκληρωμένη Απασχόληση και Θεραπεία

Οι διευθυντές θα πρέπει να αναγνωρίζουν και να λαμβάνουν υπόψη τις συνεχιζόμενες θεραπείες των εργαζομένων (εάν υπάρχουν), διασφαλίζοντας την κατανόηση και την ευελιξία στις εργασιακές ρυθμίσεις.

Ανταγωνιστική Απασχόληση

Οι διευθυντές θα πρέπει να προσφέρουν δίκαιες ευκαιρίες σε ποικίλους ρόλους στον τομέα της φιλοξενίας, προωθώντας την ισότητα και καταπολεμώντας το στίγμα.

Ταχεία Αναζήτηση Εργασίας και Συστηματική Ανάπτυξη

Οι Οργανισμοί Φιλοξενίας θα πρέπει να συνεργάζονται με οργανισμούς που ειδικεύονται σε στρατηγικές πρόσληψης και διατήρησης φιλικές προς τον αυτισμό.

Συνεπής, Μακροπρόθεσμη Υποστήριξη

Οι διευθυντές θα πρέπει να παρέχουν διαρκή καθοδήγηση, περιβάλλοντα φιλικά προς τον αυτισμό, δραστηριότητες ομαδικής εργασίας και εξατομικευμένες προσαρμογές.

Αγκαλιάζοντας τον Ατομικισμό

Οι διευθυντές θα πρέπει να αντιστοιχίζουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους με ρόλους που ευθυγραμμίζονται με τα δυνατά τους σημεία και τα ενδιαφέροντά τους, με στόχο την ενίσχυση της ικανοποίησης, της διατήρησης του προσωπικού και της απόδοσης.

Δίκαιη Αποζημίωση

Οι συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να περιγράφουν με σαφήνεια τους δίκαιους μισθούς, τα επιδόματα και τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, ώστε να ενδυναμώνουν τους αυτιστικούς υπαλλήλους ώστε να ευδοκιμήσουν επαγγελματικά.

3. Πόροι για έναν χώρο εργασίας φιλικό προς τον αυτισμό

Coaching

Η καθοδήγηση (coaching) στον τομέα της φιλοξενίας περιλαμβάνει έμπειρους επαγγελματίες που υποστηρίζουν τους εργαζομένους στην επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων. Για τους εργαζομένους με αυτισμό, η καθοδήγηση μπορεί να:

- Βελτιώστε την ικανοποίηση και την απόδοση από την εργασία.
- Να καλλιεργήσετε ισχυρότερες διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας.
- Ενισχύστε την αυτοπεποίθηση και την αυτογνωσία.
- Παρέχετε μια σαφή πορεία για επαγγελματική εξέλιξη μέσω εξειδικευμένων γνώσεων και κινήτρων στον τομέα της φιλοξενίας.

Μέντορινγκ

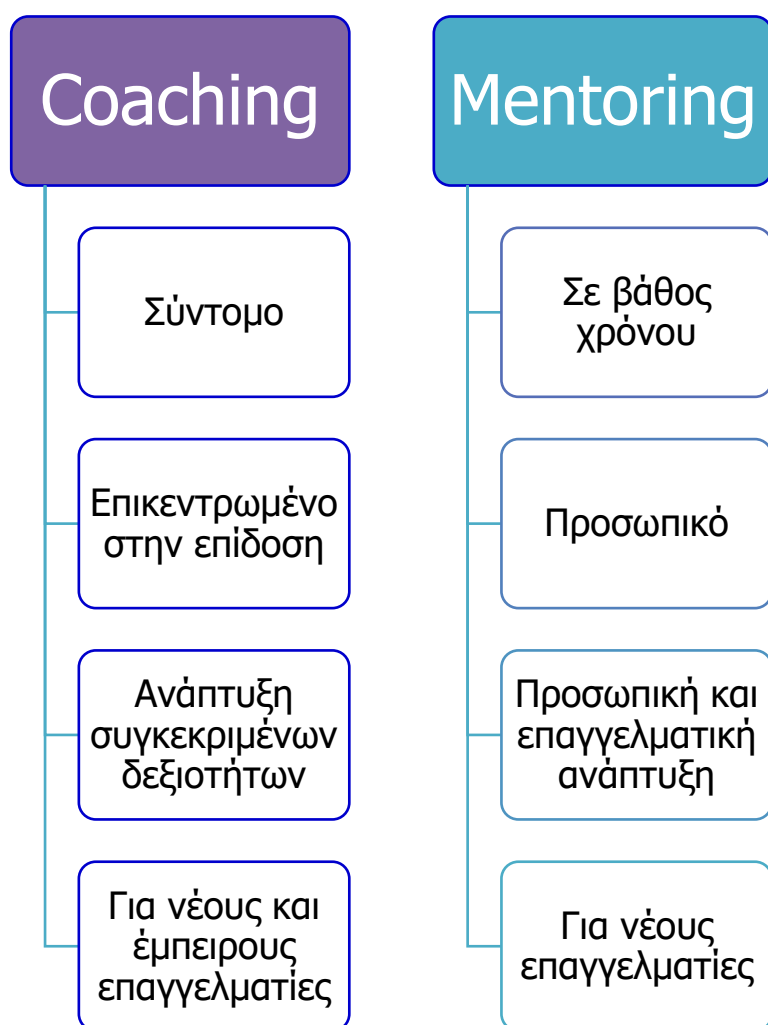
Το μέντορινγκ παρέχει μια δομημένη σχέση όπου έμπειροι επαγγελματίες στον τομέα της φιλοξενίας καθοδηγούν τους αυτιστικούς υπαλλήλους, βοηθώντας τους να αντιμετωπίσουν προσωπικές και επαγγελματικές προκλήσεις. Αυτό είναι ιδιαίτερα πολύτιμο σε έναν τομέα που είναι γνωστός για τα περιβάλλοντα υψηλού στρες. Τα οφέλη του μέντορινγκ για τους αυτιστικούς υπαλλήλους περιλαμβάνουν:

- Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της ικανότητας σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα εργασίας.

- Μακροχρόνια συναισθηματική υποστήριξη, ενισχύοντας την ανθεκτικότητα και το κίνητρο.
- Ενίσχυση δεξιοτήτων, γνώσεων και επαγγελματικών δυνατοτήτων προσαρμοσμένων σε ρόλους στον τομέα της φιλοξενίας.

Ενσωματώνοντας το μέντορινγκ και την καθοδήγηση στις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού, οι διευθυντές φιλοξενίας στην ΕΕ μπορούν να δημιουργήσουν περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς όπου οι εργαζόμενοι με αυτισμό ευδοκιμούν, μετατρέποντας τις πιθανές προκλήσεις σε ευκαιρίες για αμοιβαία ανάπτυξη και επιτυχία.

Το μέντορινγκ και η καθοδήγηση έχουν πολλές ομοιότητες, ωστόσο υπάρχουν κάποιες βασικές διαφορές μεταξύ τους:



3. α. Οι Δεξιότητες των Coaches και των Μεντόρων

- Ενεργητική Ακρόαση

Η ενεργητική ακρόαση περιλαμβάνει την πλήρη εστίαση και αλληλεπίδραση με το άτομο με το οποίο αλληλεπιδράτε, χωρίς περισπασμούς (Mindtools, 2018). Τονίζει επίσης τη σημασία της γλώσσας του σώματος - τόσο της δικής μας όσο και των άλλων. Η ευθυγράμμιση της γλώσσας του σώματος με τις προφορικές λέξεις σηματοδοτεί την προσοχή και ενισχύει την εμπιστοσύνη στις συζητήσεις. Κατακτώντας την ενεργητική ακρόαση, οι coaches μπορούν να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και ελκυστικό περιβάλλον για ουσιαστική επικοινωνία.

- Δεξιότητες επικοινωνίας

Η αποτελεσματική επικοινωνία είναι απαραίτητη για τους coaches, οι οποίοι πρέπει να μεταφέρουν με σαφήνεια τις σκέψεις και τις ιδέες τους στους καθοδηγούμενους. Καθώς οι καθοδηγούμενοι βασίζονται στους coaches για καθοδήγηση και εμπειρογνώμοσύνη, η σαφής επικοινωνία ελαχιστοποιεί τις παρεξηγήσεις και τη σύγχυση, διασφαλίζοντας ότι η διαδικασία καθοδήγησης προχωρά ομαλά και υποστηρίζει την ανάπτυξη του καθοδηγούμενου

- Συναισθηματική Νοημοσύνη

Η συναισθηματική νοημοσύνη περιλαμβάνει την ικανότητα να αναγνωρίζει και να κατανοεί κανείς τα συναισθήματά του, καθώς και τον αντίκτυπο των πράξεων, των επιλογών και της συμπεριφοράς του στους άλλους. Η συναισθηματική νοημοσύνη περιλαμβάνει πέντε βασικά συστατικά:

1. **Αυτογνωσία:** Στοχασμός πάνω στην προσωπική συμπεριφορά, την ηθική και τις αξίες.
2. **Αυτορρύθμιση:** Διαχείριση συναισθημάτων και έλεγχος παρορμήσεων.
3. **Κίνητρο:** Επίδειξη δέσμευσης για την επίτευξη μακροπρόθεσμων στόχων.
4. **Ενσυναίσθηση:** Κατανόηση και εκτίμηση της οπτικής γωνίας των άλλων.
5. **Κοινωνικές Δεξιότητες:** Χτίζοντας και διατηρώντας αποτελεσματικές σχέσεις.

4. SMART Χαρτογράφηση Στόχων Καριέρας και Δεξιοτήτων

4. α. Στόχοι SMART

Οι εργαζόμενοι με αυτισμό μπορούν να επωφεληθούν από την υποστήριξη στον καθορισμό επαγγελματικών στόχων, και οι προϊστάμενοι μπορούν να τους βοηθήσουν στη δημιουργία SMART επαγγελματικών στόχων. Αυτοί οι στόχοι ορίζονται από τα ακόλουθα κριτήρια:

- **Συγκεκριμένοι:** Οι επαγγελματικοί στόχοι θα πρέπει να είναι σαφώς καθορισμένοι και περιορισμένα εστιασμένοι, διευκολύνοντας την παρακολούθηση της προόδου και τον καθορισμό εφικτών ορόσημων.
- **Μετρήσιμοι:** Οι στόχοι θα πρέπει να περιλαμβάνουν μετρήσιμα αποτελέσματα, επιτρέποντας την αποτελεσματική παρακολούθηση της προόδου.
- **Κατορθωτοί:** Οι στόχοι πρέπει να είναι ρεαλιστικοί και εφικτοί, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται κίνητρα και έχουν την εξουσία να εργαστούν για την επίτευξή τους.
- **Ρεαλιστικοί:** Οι στόχοι θα πρέπει να ευθυγραμμίζονται με τους διαθέσιμους πόρους του εργαζομένου, όπως οι γνώσεις, οι δεξιότητες, η εμπειρία και τα συστήματα υποστήριξης.
- **Χρονικά Περιορισμένοι:** Σαφείς προθεσμίες και χρονοδιαγράμματα θα πρέπει να συνοδεύουν τους στόχους, ώστε να παρέχουν δομή και εστίαση.

Αυτοί οι στόχοι SMART μπορούν να ενσωματωθούν σε προγράμματα υποστήριξης για αυτιστικούς υπαλλήλους και να επανεξετάζονται περιοδικά ως μέρος των αξιολογήσεων απόδοσης και των αξιολογήσεων ικανοποίησης από την εργασία.

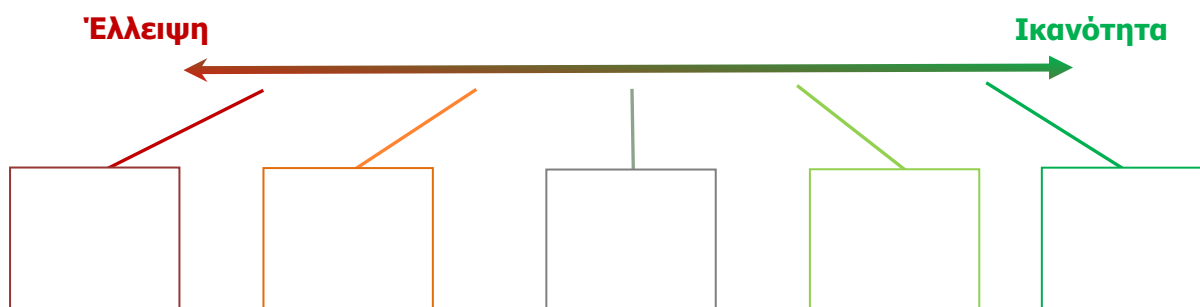
4. β. Χαρτογράφηση Δεξιοτήτων

Η δραστηριότητα Χαρτογράφησης Δεξιοτήτων μπορεί να εισαχθεί κατά τα αρχικά στάδια της απασχόλησης και να επανεξετάζεται περιοδικά. Αυτή η άσκηση βοηθά στον εντοπισμό και την αξιολόγηση των κενών στις δεξιότητες, των χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων των εργαζομένων με αυτισμό. Οι επόπτες μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτήν τη

διαδικασία για να ιεραρχήσουν από κοινού τις δράσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Χαρτογραφώντας οπτικά και διατυπώνοντας τα δυνατά τους σημεία και τους τομείς βελτίωσης, οι εργαζόμενοι αποκτούν μια σαφέστερη κατανόηση του πώς να επικεντρωθούν τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Βήματα για τη διεξαγωγή μιας άσκησης χαρτογράφησης δεξιοτήτων

1. **Δημιουργήστε ένα διάγραμμα χάρτη δεξιοτήτων:** Ξεκινήστε προετοιμάζοντας έναν Χάρτη Δεξιοτήτων για να δομήσετε τη δραστηριότητα, όπως φαίνεται στο παρακάτω παράδειγμα.
2. **Δεξιότητες και Ικανότητες Εγγράφων:** Ενθαρρύνετε τους εργαζομένους να καταγράφουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους σε ιεραρχική μορφή, ξεκινώντας με τις ισχυρότερες δεξιότητές τους και ακολουθώντας τους τομείς στους οποίους πιστεύουν ότι δεν έχουν επαρκή επάρκεια. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αναλύουν τόσο τις σκληρές όσο και τις ήπιες δεξιότητες, εξηγώντας τη συνάφειά τους και πώς αυτές οι δεξιότητες συμβάλλουν στον ρόλο τους. Οι προϊστάμενοι θα πρέπει να βοηθούν ενεργά στον εντοπισμό και την καταγραφή όσο το δυνατόν περισσότερων δεξιοτήτων.
3. **Αναπτύξτε ένα Σχέδιο Δράσης:** Καθοδηγήστε τους εργαζομένους στη δημιουργία ενός εφαρμόσιμου σχεδίου για την ενίσχυση των υπάρχουσών δεξιοτήτων ή την απόκτηση νέων με βάση τον Χάρτη Δεξιοτήτων. Ενθαρρύνετέ τους να διερευνήσουν τις διαθέσιμες ευκαιρίες, όπως προγράμματα κατάρτισης, εργαστήρια ή βελτίωση των σχέσεων στον χώρο εργασίας με συναδέλφους και συναδέλφους, για να υποστηρίξετε την ανάπτυξή τους.



5. Πρακτικές Αξιολόγησης Απόδοσης

Για να μεγιστοποιήσουν την απόδοση και την επιτυχία των εργαζομένων με αυτισμό, οι εργοδότες μπορούν να εφαρμόσουν τις ακόλουθες βέλτιστες πρακτικές:

Βέλτιστη Πρακτική 1: Βελτιστοποίηση της Δοκιμαστικής Περιόδου

Μια καλά δομημένη δοκιμαστική περίοδος είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι οι υποψήφιοι με Αυτισμό είναι κατάλληλοι για τους ρόλους τους, ανοίγοντας το δρόμο για μακροπρόθεσμη υποστήριξη και διατήρηση της απασχόλησης. Οι εργοδότες θα πρέπει να εξηγήσουν με σαφήνεια τον σκοπό της δοκιμαστικής περιόδου και τη συνοδευτική διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης στους υποψηφίους. Οι αξιολογήσεις καταλληλότητας ξεκινούν κατά την αρχική συνέντευξη και συνεχίζονται καθ' όλη τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, συνήθως διαρκώντας τρεις έως έξι μήνες.

Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι διευθυντές θα πρέπει:

- Αξιολογήστε τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ανάγκες εκπαίδευσης του εργαζομένου.
- Χρησιμοποιήστε εργαλεία όπως η πλατφόρμα PERFORM HR (περιγράφεται στην Ενότητα 6) για την υποστήριξη των αξιολογήσεων.
- Παρέχετε τακτική, εποικοδομητική ανατροφοδότηση για την παρακολούθηση της προόδου.
- Αντιμέτωπιση των προσδιορισμένων εκπαιδευτικών αναγκών μέσω προγραμμάτων μέντορινγκ ή καθοδήγησης.

Βέλτιστη Πρακτική 2: Καθιέρωση Μακροπρόθεσμων Διαδικασιών Διαχείρισης Απόδοσης

Η διαχείριση της απόδοσης θα πρέπει να αποτελεί μια συνεχή διαδικασία καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησης, ανεξάρτητα από τις ικανότητες ενός εργαζομένου. Οι διευθυντές μπορούν να διασφαλίσουν συνεπή υποστήριξη προγραμματίζοντας τακτικές συνεδρίες αξιολόγησης της απόδοσης, είτε ατομικές είτε σε ομάδες. Η συχνότητα αυτών των συνεδριών μπορεί να προσαρμοστεί στις οργανωτικές πολιτικές ή να συμφωνηθεί από διευθυντές και εργαζομένους.

Τα βασικά στοιχεία των συνεδριών αξιολόγησης απόδοσης περιλαμβάνουν:

- Συζητήσεις για καθημερινές προκλήσεις, επιτεύγματα, συγκρούσεις και εμπνεύσεις.
- Παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης για την αναγνώριση των επιτυχιών ή την αντιμετώπιση τομέων που χρήζουν βελτίωσης.
- Διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής δυναμικής.
- Συλλογή σχολίων από τους εργαζόμενους σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και τις ανησυχίες τους.

Διατηρώντας μια δομημένη προσέγγιση στη διαχείριση της απόδοσης, οι διευθυντές μπορούν να ενισχύσουν τη συνεχή ανάπτυξη και την ικανοποίηση από την εργασία.

Βέλτιστη Πρακτική 3: Αντιμετωπίστε την Κακή Απόδοση με Σκεπτικό

Κακή απόδοση μπορεί να προκύψει σε οποιοδήποτε στάδιο της απασχόλησης και μπορεί να είναι ιδιαίτερα πιθανή για τους αυτιστικούς υπαλλήλους λόγω:

- Περιβάλλοντα εργασίας που δεν είναι φιλικά προς τον αυτισμό.
- Παρανοήσεις σχετικά με τις επαγγελματικές ευθύνες.
- Εμπόδια επικοινωνίας.
- Έλλειψη κινήτρου.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, οι διευθυντές θα πρέπει να υιοθετήσουν μια προσεκτική και προληπτική προσέγγιση:

1. **Αξιολόγηση και Προσαρμογή του Εργασιακού Περιβάλλοντος:** Οι διευθυντές θα πρέπει να αξιολογούν τον χώρο εργασίας και να εφαρμόζουν εύλογες προσαρμογές για την καλύτερη υποστήριξη του εργαζομένου χωρίς να διαταράσσουν την εργασία των άλλων.
2. **Διατήρηση Ανοιχτής Επικοινωνίας:** Οι διευθυντές θα πρέπει να παρέχουν συνεπή, εποικοδομητική ανατροφοδότηση και να συμμετέχουν σε ουσιαστικό διάλογο.
3. **Διερεύνηση Αιτιών:** Πριν από την παροχή ανατροφοδότησης, οι διευθυντές θα πρέπει να συγκεντρώσουν όλες τις σχετικές πληροφορίες για να κατανοήσουν τη βασική αιτία των προβλημάτων απόδοσης και να αναπτύξουν κατάλληλες λύσεις.
4. **Παροχή Ειδικών Ανατροφοδότησης:** Οι διευθυντές θα πρέπει να αντιμετωπίζουν με σαφήνεια συγκεκριμένες ανησυχίες, να διευκρινίζουν τις προσδοκίες και να σκιαγραφούν στόχους ή πρότυπα βελτίωσης.

5. **Αποφυγή Εξατομίκευσης:** Οι διευθυντές θα πρέπει να επικεντρώνονται στη συμπεριφορά ή τα αποτελέσματα, όχι στην αναπηρία ή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου.
6. **Ενθάρρυνση και Λεπτομερείς Εξηγήσεις:** Οι διευθυντές θα πρέπει να αποφεύγουν να κάνουν απλές ερωτήσεις με «ναι» ή «όχι». Θα πρέπει να επιτρέπουν στους υπαλλήλους να εξηγήσουν πλήρως την οπτική και το σκεπτικό τους.
7. **Παροχή Υποστήριξης:** Οι διευθυντές θα πρέπει να ρωτούν τακτικά τους υπαλλήλους εάν χρειάζονται βοήθεια και να συζητούν τρόπους για την ενίσχυση της υποστήριξης.
8. **Εξερευνήστε το κίνητρο:** Οι διευθυντές θα πρέπει να διερευνούν τυχόν έλλειψη κινήτρων και να συνεργάζονται για να εντοπίζουν στρατηγικές που θα εμπνεύσουν καλύτερη συμμετοχή και απόδοση.

6. Περίληψη

Η Ενότητα 4 διερευνά την έννοια της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, η οποία περιλαμβάνει την παροχή βοήθειας σε άτομα με ψυχικές ή σωματικές αναπηρίες, ώστε να τα βοηθήσει να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν ανταγωνιστική απασχόληση, ενώ παράλληλα λαμβάνουν τις απαραίτητες θεραπείες. Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση προσφέρει ολοκληρωμένη υποστήριξη σε όλο τον κύκλο απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης βοήθειας με διευκολύνσεις, επιδόματα, κοινωνική ένταξη και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

Η ενότητα υπογραμμίζει τις αρχές και τον αντίκτυπο της Υποστηριζόμενης Εργασίας, ιδίως στην απασχόληση και διατήρηση προσωπικού με αυτισμό στον Ευρωπαϊκό Τομέα Φιλοξενίας. Για την αποτελεσματική υποστήριξη των εργαζομένων με αυτισμό, οι διευθυντές μπορούν να αξιοποιήσουν μια σειρά από εργαλεία που αναπτύχθηκαν μέσω του Έργου PERFORM (περιγράφονται λεπτομερώς στην ενότητα 6). Αυτά τα εργαλεία έχουν σχεδιαστεί για να παρέχουν στοχευμένη υποστήριξη καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησης, με έμφαση στο μέντορινγκ και την καθοδήγηση, καθώς και στις αξιολογήσεις της απόδοσης και της ευημερίας.

7. Αναφορές

ΑΡΜΟΣΤΡΟΝΓΚ, Ι., Α. (2011).Υποστηριζόμενη απασχόληση. Διαθέσιμο από:

https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-0-387-79948-3_430

ΜΠΕΝΕΤ, Μ., & ΓΚΟΥΝΤΟΛ, Ε., 2021.Απασχόληση Ατόμων με Αυτισμό: Μια Ανασκόπηση Εύρους Ζωής. Διαθέσιμο από:

https://books.google.com.cy/books?id=9iZBEAAAQBAJ&pg=PA18&lpg=PA18&dq=A+theoretical+framework+for+investigating+the+context+for+creating+employment+success+in+information+technology+for+individuals+with+autism&source=bl&ots=myOei_iElz&sig=ACfU3U0LD4YBiZduuZ9Co0AOLCnmS7m75w&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjonLftp6z4AhURi_0HHblqBmUQ6AF6BAgSEAM#v=onepage&q=Ένα θεωρητικό πλαίσιο για τη διερεύνηση του πλαισίου για τη δημιουργία απασχόλησης για την επιτυχία στην πληροφορία για την τεχνολογία για άτομα με αυτισμό και f=false

CCOE, 2021.Βασικές Αρχές – Υποστηριζόμενη Απασχόληση / Ατομική Τοποθέτηση και Υποστήριξη. Διαθέσιμο από:

<https://case.edu/socialwork/centerforebp/sites/case.edu.centerforebp/files/2021-03/seipscoreprinciples.pdf>

COLELLA, A., DENISI, S., A., & VARMA, A., 1997Αξιολόγηση της Απόδοσης των Εργαζομένων με Αναπηρίες. Διαθέσιμο

από:https://www.researchgate.net/publication/223822017_Appraising_the_performance_of_employees_with_disabilities_A_review_and_model/link/59f79600a6fdcc075ec7bcab/download

DILLENBURGER, K., MCKERR, L., JORDAN, J., & KEENAN, M. 2016.Εκπαίδευση Προσωπικού στον Αυτισμό: Ο Μονόφθαλμος Άνθρωπος. Διαθέσιμο από:

https://www.researchgate.net/profile/Mickey-Keenan/publication/305414609_Staff_Training_in_Autism_The_One-Eyed_WoMan/links/5795e28b08ae33e89facdec8/Staff-Training-in-Autism-The-One-Eyed-Wo-Man.pdf?origin=publication_detail

ΝΤΟΜΠΟΥΣ, Α. 2020. Η Συμπεριεκτικότητα των Προσεγγίσεων Ένταξης: Μια Σχεσιακή Προοπτική της Ένταξης και του Αποκλεισμού σε Οργανισμούς. Διαθέσιμο από:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12574>

DUDLEY, C., NICHOLAS, B., D., & ZWICKER, D., J. 2015. Τι γνωρίζουμε για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων απασχόλησης για άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού; Διαθέσιμο από: <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2016/01/Autism-Employment-Dudley-Nicholas-Zwicker.pdf>

ΦΡΕΝΤΕΡΙΚ, Ε., Δ., & ΒΑΝΤΕΡΓΟΥΙΛ, Τ., 2019 Υποστηριζόμενη Απασχόληση: Μια Μετα-Ανάλυση και Ανασκόπηση Τυχαιοποιημένων Ελεγχόμενων Δοκιμών Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης. Διαθέσιμο από:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6382127/>

HENRIQUES, L., P., & MATOS, V., P., 2010 *Αποτελεσματικότητα Coaching: Μαθήματα από την πραγματικότητα* Διαθέσιμο από:
https://www.researchgate.net/publication/267234316_Coaching_effectiveness_Lessons_from_reality

ΚΑΟΥΣΑΛ, Α. 2021. Ευαισθητοποίηση για τον Αυτισμό: Έξι βήματα για μεγαλύτερη ένταξη στον χώρο εργασίας. Διαθέσιμο από:
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/05/10/autism-awareness-six-steps-for-greater-inclusion-in-the-workplace/?sh=3a320efd48c9>

MINDTOOLS, 2018. Πώς να κάνετε Coaching: Ένας οδηγός Coaching για διευθυντές. Διαθέσιμο από:<https://www.mindtools.com/blog/offers/wp-content/uploads/sites/5/2019/08/How-to-Coach-2018.pdf>

ΜΟΥΖΕΡ, Κ., ΝΤΡΕΪΚ, Ε., Ρ., & ΜΠΟΝΤ, Ρ., Γ., 2016 Πρόσφατες εξελίξεις στην υποστηριζόμενη απασχόληση για άτομα με σοβαρές ψυχικές ασθένειες. Διαθέσιμο από:https://www.researchgate.net/publication/299500496_Recent_advances_in_supported_employment_for_people_with_serious_mental_illness

ΤΟΜΑΣ, Χ., Α. 2018. Κοινωνικές Δεξιότητες στον Χώρο Εργασίας για Νέους Ενήλικες με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος: Μια Παρέμβαση σε Μοναδικό Θέμα με Επίκεντρο την Κοινότητα. Διαθέσιμο από:
<https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8421&context=etd>

TOMCZAK, T., M., SZULC, M., J., & SZCERSKA, M., 2021 Μοντέλο Συμπεριληπτικής
Επικοινωνίας που Υποστηρίζει τον Κύκλο Απασχόλησης Ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού
Φάσματος Διαθέσιμο από: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8125785/>



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.