



Αριθμός έργου: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

## Ενότητα 3

### ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Συγγραφέας: Latvijas Autisma apvienība

Λετονία

Αυτό το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Τίτλος ενότητας	Ενότητα 3: Διαχείριση εργασιακού περιβάλλοντος
Στόχοι μάθησης	<p><b>Η ενότητα 3 στοχεύει:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Στη κατανόηση του ορισμού ενός φιλικού προς τον αυτισμό εργασιακού περιβάλλοντος</li> <li>2. Στην ανάπτυξη Δεξιοτήτων Ομαδικής Διαχείρισης σε εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς</li> <li>3. Στη παροχή κατευθυντήριων γραμμών για την αξιολόγηση και την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος μιας ΜΜΕ σε ένα φιλικό προς τον αυτισμό πλαίσιο</li> </ol>
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p><b>Μέσω της Ενότητας 3, οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Για αξιολόγηση και προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος μιας ΜΜΕ για να γίνει πιο φιλικό προς τον αυτισμό</li> <li>2. Εφαρμογή Εργαλείων για την αξιολόγηση και αξιολόγηση του Εργασιακού Περιβάλλοντος</li> <li>3. Για σχεδιασμό, αξιολόγηση και προσαρμογή δραστηριοτήτων Team Building</li> <li>4. Για μηχανισμούς διαχείρισης ομάδων, του τρόπου σχεδιασμού, δημιουργίας και συντήρησής τους</li> <li>5. Μεταφοράς γνώσεων σε συναδέλφους και υφιστάμενους</li> </ol>

## 1. Εισαγωγή

Τα περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς είναι το κλειδί για το ξεκλείδωμα της δύναμης του ανθρώπινου δυναμικού. Οι παραδοσιακοί χώροι εργασίας μπορούν να θέσουν τα αυτιστικά άτομα σε μειονεκτική θέση. Επιπλέον, το φυσικό περιβάλλον (π.χ. φώτα, ήχοι ή θόρυβος), η ένταση της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και η διφορούμενη και αβέβαιη φύση (π.χ. μη πρόγνωση εργασιών, διφορούμενη επικοινωνία που συχνά χρησιμοποιεί ιδιωματισμούς) είναι μόνο μερικά από τα δυνητικά συστηματικά μειονεκτικοί παράγοντες για τα Αυτιστικά άτομα όχι μόνο στη διαδικασία συνέντευξης για δουλειά, αλλά στην καθημερινή διαδικασία σε έναν χώρο εργασίας συνολικά. Πρέπει να έχουμε κατά νου φυσικούς, κοινωνικούς και συμπεριφορικούς παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν στην επιτυχία ενός ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον.

Τα τελευταία 30 χρόνια, πολλοί οργανισμοί έχουν κάνει δομικές αλλαγές για τη βελτίωση της φυσικής προσβασιμότητας (π.χ. αντικατάσταση σκαλοπατιών με ράμπες ή ανελκυστήρες). Ωστόσο, η διαδικασία αλλαγής θέσεων εργασίας, ρόλων και οργανισμών για να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις δυνατότητες ενός νευροδιαφορετικού εργατικού δυναμικού είναι πιθανό να είναι πιο περίπλοκη και μπορεί να προκαλέσει απροσδόκητες αντιδράσεις εάν δοθεί σε ορισμένους υπαλλήλους η ευκαιρία να προσαρμόσουν τις εργασίες τους ώστε να ταιριάζουν στις ανάγκες και τις δυνάμεις τους (π.χ. δίνοντας σε έναν αυτιστικό υπάλληλο ένα πιο ήσυχο μέρος για να εργαστεί ενώ αρνούνται παρόμοιες επιλογές για νευροτυπικούς υπαλλήλους). Αυτές οι αντιδράσεις είναι συνηθισμένες όταν γίνονται προσαρμογές μόνο σε ατομικό επίπεδο και καταδεικνύουν την έλλειψη κατανόησης ως προς τη διαφορά μεταξύ ισότητας (όλοι παίρνουν το ίδιο) και ισότητας (όλοι παίρνουν ό,τι χρειάζονται για να ξεκινήσουν τις εργασίες τους από την ίδια βάση). Εφαρμόζοντας τις αρχές του καθολικού σχεδιασμού, μπορούμε να βελτιώσουμε την προσβασιμότητα των περιβαλλόντων και των διαδικασιών για όλους τους εργαζόμενους εξίσου ( Bruyère and Colella 2022, σ.270).

Το εργασιακό περιβάλλον αναφέρεται στο φυσικό, κοινωνικό και οργανωτικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνουν χώρα οι εργασιακές δραστηριότητες. Περιλαμβάνει μια ποικιλία από διαφορετικές πτυχές, όπως:

- Φυσικό περιβάλλον: Αναφέρεται στο φυσικό περιβάλλον στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία, συμπεριλαμβανομένης της διάταξης του χώρου εργασίας, του φωτισμού, της θερμοκρασίας και των επιπέδων θορύβου.

- Κοινωνικό περιβάλλον: Αυτό αναφέρεται στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συλ επικοινωνίας, της ομαδικής εργασίας και των συλ ηγεσίας.
- Οργανωτική κουλτούρα: Αναφέρεται στις αξίες, τις πεποιθήσεις και τις πρακτικές που διαμορφώνουν την κουλτούρα του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της αποστολής, των πολιτικών και των διαδικασιών της εταιρείας.
- Εργασιακά καθήκοντα και ευθύνες: Αναφέρεται στα συγκεκριμένα καθήκοντα και τις ευθύνες που αποτελούν μέρος της εργασίας ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου αυτονομίας και της εξουσίας λήψης αποφάσεων.
- Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Αναφέρεται στην ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών ευθυνών και της προσωπικής ή οικογενειακής ζωής, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και των πολιτικών αδείας.

Κάθε μία από αυτές τις πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να επηρεάσει την εμπειρία των ατόμων στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αυτισμό. Για παράδειγμα, άτομα με προβλήματα αισθητηριακής επεξεργασίας μπορεί να απαιτούν ένα συγκεκριμένο φυσικό περιβάλλον με χαμηλό θόρυβο και έντονο φως. Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μπορεί να χρειαστεί να δομηθούν με τρόπο που να υποστηρίζει τη σαφή επικοινωνία και να ελαχιστοποιεί τις παρεξηγήσεις. Η οργανωτική κουλτούρα μπορεί να χρειαστεί να αποδέχεται και να υποδέχεται τη νευροποικιλομορφία, με πολιτικές και πρακτικές που προάγουν την ένταξη και την υποστήριξη των ατόμων με αυτισμό. Λαμβάνοντας υπόψη καθεμία από αυτές τις πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος, οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορούν να συνεργαστούν για να δημιουργήσουν έναν πιο υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας για άτομα με αυτισμό και άλλες νευροδιαφορετικές καταστάσεις.

## 2. Φιλικό προς τον αυτισμό περιβάλλον εργασίας

Ο αυτισμός επηρεάζει κάθε άτομο διαφορετικά, συχνά σε σχέση με αισθητηριακές και κοινωνικές ενοχλήσεις. Είναι σημαντικό να γνωρίζετε εάν ο υπάλληλος σας επηρεάζεται με αυτούς τους τρόπους, ώστε να μπορείτε να κάνετε τις απαραίτητες προσαρμογές και τροποποιήσεις. Με αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζετε ότι είναι χαρούμενος, άνετος και παραγωγικός, θέτοντας έτσι τις βάσεις για επιτυχία στη δουλειά και στον εργασιακό χώρο. Τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού συχνά παλεύουν με την αισθητηριακή υπερφόρτωση. Σε έναν χώρο εργασίας όπου υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί άνθρωποι, εικόνες και ήχοι, είναι σημαντικό να προσφέρουμε σε κάθε εργαζόμενο με αυτισμό με αισθητηριακά προβλήματα ανακούφιση από αυτές τις καταστάσεις. (Οργανισμός Έρευνας για τον Αυτισμό 2022)

Ένα φιλικό προς τον αυτισμό περιβάλλον εργασίας είναι ένας χώρος εργασίας που έχει σχεδιαστεί για να εξυπηρετεί τις μοναδικές ανάγκες των ατόμων με αυτισμό. Ακολουθούν ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά ενός περιβάλλοντος εργασίας φιλικού προς τον αυτισμό:

1. **Αισθητηριακά καταλύματα:** Το περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να σχεδιαστεί έτσι ώστε να ελαχιστοποιείται η αισθητηριακή υπερφόρτωση, όπως η μείωση του θορύβου του περιβάλλοντος ή η παροχή εργαλείων αισθήσεων, όπως ακουστικά ακύρωσης θορύβου ή παιχνίδια ταραχής.
2. **Σαφής επικοινωνία:** Η επικοινωνία πρέπει να είναι σαφής και άμεση, με έμφαση σε γραπτές οδηγίες ή οπτικά βοηθήματα όταν είναι δυνατόν.
3. **Ευελιξία:** Ο προγραμματισμός και οι ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να είναι ευέλικτες για να καλύπτουν τις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων με αυτισμό, όπως να επιτρέπουν διαλείμματα όταν χρειάζεται ή να προσφέρουν επιλογές εργασίας από το σπίτι.
4. **Ρουτίνα:** Οι αλλαγές στα προγράμματα μπορεί να είναι προκλητικές 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 στεναχωρηθούν όταν υπάρχουν απροσδόκητες αλλαγές στο πρόγραμμα ή τη ρουτίνα τους και μπορεί να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σε νέες προσδοκίες ή δραστηριότητες.
5. **Κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς:** Η κουλτούρα του χώρου εργασίας θα πρέπει να είναι περιεκτική και να αποδέχεται τη νευροποικιλομορφία, με εκπαίδευση και κατάρτιση να παρέχεται στους συναδέλφους για να τους βοηθήσει να κατανοήσουν και να υποστηρίξουν τα άτομα με αυτισμό.

6. **Υποστηρικτική διαχείριση:** Οι διευθυντές θα πρέπει να εκπαιδεύονται στο πώς να υποστηρίζουν τους υπαλλήλους με αυτισμό, συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης των σημείων της αισθητηριακής υπερφόρτωσης και της γνώσης πώς να παρέχουν καταλύματα.

εργασιακό περιβάλλον φιλικό προς τον αυτισμό είναι εκείνο που εκτιμά και δέχεται τις μοναδικές δυνάμεις και προκλήσεις των ατόμων με αυτισμό, ενισχύοντας μια συμπεριληπτική και υποστηρικτική κουλτούρα στο χώρο εργασίας που επιτρέπει σε όλους τους εργαζόμενους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους .

## 2.α . Ζητήματα αφής

Πολλά άτομα με αυτισμό έχουν ευαισθησίες αφής, που σημαίνει ότι μπορεί να έχουν δυσκολία στην επεξεργασία ή στην ανοχή ορισμένων τύπων αφής ή υφής. Αυτό μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους να εργάζονται με διάφορους τρόπους. Οι ευαισθησίες της αφής μπορεί να αποσπούν την προσοχή ή να προκαλούν δυσφορία, καθιστώντας δύσκολο για τα άτομα με αυτισμό να επικεντρωθούν στην εργασία τους. Ορισμένα υλικά ή υφές μπορεί να προκαλούν, δυσκολεύοντας το άτομο να αισθάνεται άνετα ή ασφαλές στο εργασιακό του περιβάλλον.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ευαισθησίες στην αφή μπορούν επίσης να επηρεάσουν την ασφάλεια στην εργασία. Για παράδειγμα, ένα άτομο με ευαισθησίες αφής μπορεί να είναι πιο πιθανό να αγγίξει κατά λάθος καυτές επιφάνειες ή αιχμηρά αντικείμενα λόγω δυσκολίας επεξεργασίας των απτικών πληροφοριών. Αυτό μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο τραυματισμού ή ατυχημάτων στο χώρο εργασίας.

### **Ένα άτομο με αυτισμό που είναι υπερ-ευαίσθητο στο άγγιγμα μπορεί να:**

- αποφεύγει ή να ενοχλείται από το ελαφρύ άγγιγμα.
- να ενοχλείται από ορισμένα υφάσματα, υφές ή ρούχα.
- να ενοχλείται από ετικέτες στα ρούχα.
- έχει μια αποστροφή στις κανονικές αλληλεπιδράσεις επαφής με το δέρμα, για παράδειγμα χειραψίες.
- αναστατώνεται πολύ από μικρές στάσεις .
- να αντιστέκεται στη χρήση προστατευτικών ενδυμάτων ή στη χρήση βοηθημάτων ασφαλείας κ.λπ.

### **Ένα άτομο με Αυτισμό που είναι υπο-ευαίσθητο στο άγγιγμα μπορεί να:**

- αγγίζει ανθρώπους (ακόμα και όταν είναι ακατάλληλο).
- έχει μια έμφυτη επιθυμία να αγγίζει διαφορετικές υφές. έχει ασυνήθιστα υψηλή ή χαμηλή αίσθηση πόνου. κ.λπ. (Sher 2016, σελ. 27-28)

Για να βοηθήσετε στην υποστήριξη ατόμων με αυτισμό που μπορεί να έχουν δυσκολίες αφής στο χώρο εργασίας, μπορεί να είναι χρήσιμο να παρέχετε εναλλακτικές επιλογές για προστατευτικά ρούχα ή βοηθήματα, όπως η χρήση διαφορετικών υλικών ή υφών που είναι πιο ανεκτά για το άτομο. Μπορεί επίσης να είναι χρήσιμο να παρέχουμε εκπαίδευση και κατάρτιση σε συναδέλφους και διευθυντές για να τους βοηθήσουμε να κατανοήσουν τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα με αυτισμό και να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον εργασίας που να περιλαμβάνει περισσότερους αποκλεισμούς και να συμβιβαστεί συνολικά.

## 2.β . Οπτικοί περισπασμοί

Οπτική υπερευαισθησία είναι όταν ένα άτομο έχει μια έντονη ή υπερβολική απόκριση σε ορισμένα οπτικά ερεθίσματα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει έντονα φώτα, φώτα που αναβοσβήνουν, πολυσύχναστα περιβάλλοντα 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 απόκριση σε οπτικά ερεθίσματα. Αυτό μπορεί να τους δυσκολέψει να παρατηρήσουν ή να επεξεργαστούν ορισμένες οπτικές πληροφορίες, όπως γραπτές οδηγίες ή οπτικές ενδείξεις στο χώρο εργασίας.

Τα άτομα με Αυτισμό που είναι υπερ-ευαίσθητο στην οπτική διέγερση μπορεί:

- να ενοχλούνται από φωτεινά ή φθορίζοντα φώτα.
- να ενοχλούνται από μοτίβα?
- δυσκολεύονται να διαβάσουν υλικά υψηλής αντίθεσης (όπως μαύρο σε λευκό).
- στραβίζουν , ανοιγοκλείνουν ή τρίβουν συχνά τα μάτια τους.

## 2.γ. Μυρωδιά στο χώρο εργασίας

Τα άτομα με Αυτισμό που αντιδρούν υπερβολικά στις μυρωδιές μπορεί να στενοχωριούνται ή να αισθάνονται ναυτία από τις οσμές και να παρατηρούν μυρωδιές που οι άλλοι δεν το κάνουν . Τα άτομα με αυτισμό που είναι υπερευαίσθητα στις μυρωδιές μπορεί να αντιμετωπίσουν μια

ποικιλία προκλήσεων στο χώρο εργασίας. Αυτό το ζήτημα της αισθητηριακής επεξεργασίας, γνωστό και ως οσφρητική υπερευαισθησία, μπορεί να δυσκολέψει τα άτομα να ανεχθούν ορισμένες μυρωδιές ή να λειτουργήσουν σε περιβάλλοντα με έντονες ή δυσάρεστες οσμές . Ακολουθούν ορισμένες πιθανές επιπτώσεις στο χώρο εργασίας:

1. Ενόχληση ή απόσπαση της προσοχής: Τα άτομα με οσφρητική υπερευαισθησία μπορεί να θεωρήσουν ότι ορισμένες μυρωδιές είναι πολύ άβολες ή αποσπούν την προσοχή. Αυτό μπορεί να τους δυσκολέψει να επικεντρωθούν σε εργασιακά καθήκοντα ή να αισθάνονται άνετα στο εργασιακό τους περιβάλλον.
2. Άγχος ή στρες: Οι έντονες ή δυσάρεστες μυρωδιές μπορούν να προκαλέσουν συναισθήματα άγχους ή στρες σε άτομα με οσφρητική υπερευαισθησία. Αυτό μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους να εκτελούν εργασίες εργασίας ή να αλληλεπιδρούν με συναδέλφους .
3. Σωματικά συμπτώματα: Η οσφρητική υπερευαισθησία μπορεί μερικές φορές να προκαλέσει σωματικά συμπτώματα, όπως πονοκεφάλους, ναυτία ή ζάλη. Αυτά τα συμπτώματα μπορεί να επηρεάσουν την ικανότητα ενός ατόμου για εργασία και μπορεί να απαιτήσουν από αυτόν να πάρει άδεια ή να αναζητήσει ιατρική βοήθεια.
4. Περιορισμένες ευκαιρίες εργασίας: Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα άτομα με οσφρητική υπερευαισθησία μπορεί να έχουν περιορισμένες ευκαιρίες εργασίας επειδή δεν μπορούν να ανεχθούν ορισμένες μυρωδιές ή περιβάλλοντα εργασίας. Αυτό μπορεί να τους δυσκολέψει να βρουν δουλειά που να ταιριάζει στις δυνάμεις και τα ενδιαφέροντά τους.
5. Μπορεί να είναι δυσάρεστα άμεσοι για αυτό, μερικές φορές κάνοντας τους άλλους γύρω να νιώθουν άβολα γι 'αυτό.

Για να υποστηρίξουν άτομα με οσφρητική υπερευαισθησία στο χώρο εργασίας, οι εργοδότες μπορούν να εξετάσουν το ενδεχόμενο παροχής καταλυμάτων όπως καθαριστές αέρα, προϊόντα καθαρισμού χωρίς άρωμα ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που επιτρέπουν διαλείμματα ή χρόνο μακριά από έντονες οσμές . Οι εργοδότες μπορούν επίσης να συνεργαστούν με το άτομο για να εντοπίσουν συγκεκριμένες μυρωδιές που είναι ιδιαίτερα προβληματικές και να βρουν τρόπους να αποφύγουν ή να ελαχιστοποιήσουν την έκθεση σε αυτές τις οσμές στο εργασιακό περιβάλλον

## 2.δ. Ακουστικοί περισπασμοί

Τα άτομα με Αυτισμό που είναι υπερ-ευαίσθητα στην αίσθηση του ήχου τους μπορεί να είναι να:



- αποσπούνται εύκολα από τον θόρυβο.
- κάνουν το δικό τους θόρυβο για να πνίξουν άλλους ήχους.
- αντιπαθούν τις θορυβώδεις συσκευές (εκτυπωτές, κλιματιστικά, ανεμιστήρες, συνομιλία ) κ.λπ.
- παρατηρούν τους θορύβους του περιβάλλοντος που άλλοι δεν φαίνεται να ακούν.
- ζητούν συχνά από τους ανθρώπους να είναι ήσυχοι - να σταματήσουν να μιλάνε ή να τραγουδούν.

Τα άτομα με Αυτισμό που είναι υπο-ευαίσθητα στην αίσθηση του ήχου τους μπορεί να

- αναζητούν θορυβώδεις καταστάσεις ή συγκεκριμένους θορύβους.
- κάνουν θόρυβο στον εαυτό τους ή κάνουν θόρυβο «για χάρη του θορύβου».
- μην ανταποκρίνονται σε λεκτικές ενδείξεις (ακόμα και όταν καλούνται με το όνομά τους).
- ακούνε υπερβολικά δυνατή μουσική.
- φαίνονται να αγνοούν ορισμένους ήχους.
- μην καταλαβαίνουν ή να θυμούνται πράγματα που τους είπε κάποιος (μπορεί να χρειάζονται επανάληψη οδηγιών).

## 2.ε . Μεγάλα κινητικά προβλήματα

Άτομα με Αυτισμό και βαριά κινητικά προβλήματα μπορεί να:

- δυσκολεύονται να προγραμματίσουν την κίνηση.
- έχουν κακό κινητικό συντονισμό.
- φαίνονται αδέξια
- δυσκολεύονται να μάθουν/να ακολουθήσουν βήματα σωματικής άσκησης ή κίνησης.

## 2.στ . Αισθητηριακή υπερφόρτωση

Η αισθητηριακή υπερφόρτωση μπορεί να είναι πολύ ενοχλητική και ακόμη και τραυματική για τα άτομα με αυτισμό στο χώρο εργασίας. Εάν ένα άτομο με αυτισμό βιώσει αισθητηριακή υπερφόρτωση, μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά του να συγκεντρώνεται, να ολοκληρώνει εργασίες και να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους συναδέλφους του. Μπορεί επίσης να προκαλέσει σωματική δυσφορία ή άγχος, οδηγώντας σε μειωμένη παραγωγικότητα και αυξημένα επίπεδα στρες. Σε σοβαρές περιπτώσεις, η αισθητηριακή υπερφόρτωση μπορεί ακόμη και να οδηγήσει σε κατάρρευση ή διακοπή λειτουργίας, όπου το άτομο μπορεί να χρειαστεί να

εγκαταλείπει προσωρινά το εργασιακό περιβάλλον για να ανακάμψει. Είναι σημαντικό για τους εργοδότες να το γνωρίζουν αυτό και να παρέχουν καταλύματα που θα βοηθήσουν στον μετριασμό της αισθητηριακής υπερφόρτωσης και στη δημιουργία ενός πιο περιεκτικού και άνετου εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους.

## 2.g . Βέλτιστες πρακτικές

Η διαχείριση του εργασιακού περιβάλλοντος για την υποστήριξη ατόμων με αυτισμό μπορεί να περιλαμβάνει μια ποικιλία στρατηγικών και εργαλείων. Μερικά παραδείγματα περιλαμβάνουν:

- **Περιβαλλοντικές προσαρμογές :** Η πραγματοποίηση προσαρμογών στο φυσικό περιβάλλον, όπως η μείωση των επιπέδων θορύβου ή η ελαχιστοποίηση του έντονου φωτισμού, μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός πιο άνετου και υποστηρικτικού χώρου εργασίας για τα άτομα με αυτισμό. Εργαλεία όπως ακουστικά ακύρωσης θορύβου, γυαλιά ηλίου ή παιχνίδια fidget μπορεί επίσης να είναι χρήσιμα. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας καθώς και στη βελτίωση της διάθεσης.
- **Εργαλεία επικοινωνίας:** Εργαλεία επικοινωνίας όπως οπτικά χρονοδιαγράμματα, κοινωνικές ιστορίες ή λίστες ελέγχου μπορούν να βοηθήσουν στην υποστήριξη της σαφούς επικοινωνίας και στη μείωση του άγχους ή της σύγχυσης.
- **Διαμονή για εργασία:** Οι θέσεις εργασίας, όπως ευέλικτα προγράμματα εργασίας, τροποποιήσεις εργασιών ή καθοδήγηση εργασίας, μπορούν να βοηθήσουν στη δημιουργία ενός πιο υποστηρικτικού και περιεκτικού χώρου εργασίας για άτομα με αυτισμό.
- **Αισθητηριακά στηρίγματα :** Τα αισθητηριακά στηρίγματα, όπως βαριές κουβέρτες ή καθίσματα φιλικά προς τις αισθήσεις, μπορούν να βοηθήσουν στην υποστήριξη ατόμων με προβλήματα αισθητηριακής επεξεργασίας και να μειώσουν τα συναισθήματα κατάθλιψης ή άγχους.
- **Κατάρτιση και εκπαίδευση:** Η παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης στους εργοδότες, τους συναδέλφους και τα ίδια τα άτομα με αυτισμό μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης του αυτισμού και στις στρατηγικές υποστήριξης. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός πιο αποδεκτού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους.

Σκεφτείτε όσα μπορεί να χρειαστεί ένας αυτιστικός υπάλληλος:

- **Ιδιωτικός χώρος εργασίας** . Μερικοί αυτιστικοί υπάλληλοι θα εκτιμήσουν ένα 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 ήχο υψηλής έντασης που μπορεί να προκαλέσει άτομα με αυτισμό. Αυτά τα φώτα φθορισμού μπορούν να αλλάξουν με φυσικό φωτισμό και ή φωτισμό LED φυσικού φάσματος. Τα περισσότερα σχολεία χρησιμοποιούν αυτόν τον φωτισμό και μπορεί να είναι ένας αγώνας για αυτιστικούς μαθητές, που εκτίθενται για ώρες κάθε μέρα.
- **Περσίδες για τα παράθυρα**. Εάν ο υπάλληλος σας βρίσκεται δίπλα σε ένα παράθυρο, μπορείτε να παρέχετε περσίδες ώστε να μπορούν να ελέγχουν πόσο φως περνάει. Η ευαισθησία στο φως μπορεί να προκαλέσει κούραση στα μάτια και πονοκεφάλους σε όσους είναι ευαίσθητοι. Εξετάστε το ενδεχόμενο να τους επιτρέψετε να φορούν γυαλιά ηλίου εάν δεν υπάρχουν διαθέσιμα στόρια.
- **Ακουστικά**. Μερικοί αυτιστικοί υπάλληλοι μπορεί να χρειάζονται επιπλέον αισθητηριακή εισροή. Η ακρόαση μουσικής στα ακουστικά θα μπορούσε να είναι μια χρήσιμη λύση.
- **Αισθητηριακά διαλείμματα** . Ο αυτιστικός υπάλληλος 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 εργαζόμενους**. Όταν είναι εφικτό, άλλοι υπάλληλοι μπορεί να είναι σε θέση να βοηθήσουν τους αυτιστικούς συναδέλφους τους. Για παράδειγμα, η ενθάρρυνση άλλων υπαλλήλων να αποφεύγουν να τρώνε φαγητά με έντονη μυρωδιά έξω από τους χώρους ανάπαυσης θα μπορούσε να είναι χρήσιμη. (Greer 2021, σ. 20-21)

Τελικά, τα συγκεκριμένα εργαλεία και στρατηγικές που είναι πιο χρήσιμα θα εξαρτηθούν από τις μοναδικές ανάγκες και προτιμήσεις του ατόμου με αυτισμό, καθώς και από το συγκεκριμένο εργασιακό και εργασιακό περιβάλλον. Μπορεί να είναι χρήσιμο να συνεργαστείτε με το άτομο, καθώς και με οργανισμούς υποστήριξης αναπηρίας ή αυτισμού, για να εντοπίσετε τα πιο αποτελεσματικά εργαλεία και στρατηγικές για τη διαχείριση του εργασιακού περιβάλλοντος και την υποστήριξη ατόμων με αυτισμό στο χώρο εργασίας.

## Δεξιότητες διαχείρισης ομάδας

Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των αυτιστικών ενηλίκων στο χώρο εργασίας. Έχοντας επίγνωση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα

άτομα με αυτισμό και λαμβάνοντας μέτρα για την ικανοποίηση των αναγκών τους, οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορούν να βοηθήσουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος. (Breeding 2023, σελ.31)

Οι δεξιότητες διαχείρισης ομάδας είναι ιδιαίτερα σημαντικές όταν εργάζεστε με αυτιστικούς υπαλλήλους για διάφορους λόγους. Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να έχουν μοναδικές ανάγκες και προτιμήσεις που σχετίζονται με την επικοινωνία, την αισθητηριακή επεξεργασία και την κοινωνική αλληλεπίδραση. Η αποτελεσματική διαχείριση της ομάδας μπορεί να βοηθήσει στην υποστήριξη αυτών των ατόμων και στην προώθηση της ένταξης και της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας. Ακολουθούν ορισμένες βασικές διαφορές μεταξύ της διαχείρισης μιας ομάδας με αυτιστικούς υπαλλήλους σε σύγκριση με έναν τυπικό χώρο εργασίας:

- **Επικοινωνία** : Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να έχουν μοναδικά στυλ και προτιμήσεις επικοινωνίας. Η αποτελεσματική διαχείριση της ομάδας απαιτεί την κατανόηση αυτών των διαφορών επικοινωνίας και την ικανότητα προσαρμογής των στρατηγικών επικοινωνίας για την κάλυψη των αναγκών κάθε μέλους της ομάδας.
- **Αισθητηριακή επεξεργασία** : Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να είναι πιο ευαίσθητα στις αισθητηριακές εισροές ή μπορεί να έχουν δυσκολία στην επεξεργασία των αισθητηριακών πληροφοριών. Οι στρατηγικές διαχείρισης ομάδας που ανταποκρίνονται στις αισθητηριακές ανάγκες, όπως η προσαρμογή του φωτισμού ή η παροχή ακουστικών ακύρωσης θορύβου, μπορούν να βοηθήσουν στη δημιουργία ενός πιο άνετου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος εργασίας.
- **Κοινωνική αλληλεπίδραση** : Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να έχουν δυσκολίες με την κοινωνική αλληλεπίδραση ή μπορεί να προτιμούν δομημένες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Η αποτελεσματική διαχείριση της ομάδας μπορεί να βοηθήσει στη διευκόλυνση των θετικών κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των μελών της ομάδας και στην προώθηση της αίσθησης του ανήκειν και της ένταξης.

Υπάρχουν κίνδυνοι που σχετίζονται με την κακή διαχείριση της ομάδας σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας, αλλά αυτοί οι κίνδυνοι μπορεί να είναι πιο έντονοι όταν εργάζεστε με αυτιστικούς υπαλλήλους. Η κακή διαχείριση της ομάδας μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα αποκλεισμού, απογοήτευσης ή άγχους στους αυτιστικούς υπαλλήλους και μπορεί να επηρεάσει την απόδοση και την ευημερία της εργασίας τους. Από την άλλη πλευρά, η αποτελεσματική διαχείριση της ομάδας μπορεί να βοηθήσει στην υποστήριξη των μοναδικών δυνάμεων και ικανοτήτων των αυτιστικών υπαλλήλων, προωθώντας μια πιο περιεκτική και ποικιλόμορφη κουλτούρα στο χώρο εργασίας.

Κατανοώντας και αντιμετωπίζοντας τις μοναδικές ανάγκες των αυτιστικών εργαζομένων, οι εργοδότες και οι διευθυντές ομάδων μπορούν να δημιουργήσουν ένα πιο υποστηρικτικό και αποτελεσματικό περιβάλλον εργασίας για όλα τα μέλη της ομάδας.

Η εύρεση εργασίας μπορεί να είναι μια σημαντική πρόκληση για τους αυτιστικούς ενήλικες. Πολλοί εργοδότες δεν είναι εξοικειωμένοι με τον αυτισμό και μπορεί να μην κατανοούν τις δυνάμεις και τις ικανότητες των ατόμων με αυτισμό, οδηγώντας σε χαμένες ευκαιρίες για απασχόληση. Αυτή η έλλειψη κατανόησης και ευαισθητοποίησης μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αρνητικές στάσεις και στερεότυπα για τα άτομα με αυτισμό, καθιστώντας ακόμη πιο δύσκολη την εύρεση εργασίας. (Breeding 2023, σελ. 9)

Ένας τρόπος για να καταπολεμηθεί αυτό είναι η παροχή εκπαίδευσης ευαισθησίας σε νευροτυπικούς υπαλλήλους. Η εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ορισμός του αυτισμού
  - Γιατί η νευροποικιλομορφία έχει σημασία
  - Κατανοώντας τις διαφορές
  - Εκπαίδευση ευαισθητοποίησης
  - Τρόποι για πιο αποτελεσματική επικοινωνία
  - Πώς να εξασκήσετε τις προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς
  - Πώς να διαχειριστείτε τους υπαλλήλους
  - Υποστήριξη για υπαλλήλους ή συναδέλφους σε θέματα νευροδιαφορών και άλλα θέματα
- (Greer 2021, σελ. 23)

### 3.α . Σημασία μιας ολοκληρωμένης ομάδας . Πώς να το δημιουργήσετε;

Η δημιουργία ομάδας χωρίς αποκλεισμούς είναι απαραίτητη για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), καθώς προωθεί τη διαφορετικότητα, την ένταξη και μια θετική κουλτούρα στο χώρο εργασίας. Μια στρατηγική δημιουργίας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς διασφαλίζει ότι όλα τα μέλη της ομάδας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αναπηρίες ή νευροδιαφορετικές καταστάσεις όπως ο αυτισμός, αισθάνονται ότι έχουν αξία και υποστήριξη στο χώρο εργασίας. Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη δέσμευση των εργαζομένων, καλύτερη απόδοση και υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.

Η δημιουργία ομάδας χωρίς αποκλεισμούς ενθαρρύνει επίσης την αίσθηση του ανήκειν και της κοινότητας στον χώρο εργασίας. Όταν τα μέλη της ομάδας αισθάνονται συνδεδεμένα μεταξύ τους, είναι πιο πιθανό να συνεργαστούν, να μοιραστούν ιδέες και να εργαστούν για κοινούς στόχους. Αυτό μπορεί να βοηθήσει τις ΜΜΕ να βελτιώσουν την παραγωγικότητα, την καινοτομία και τη συνολική επιτυχία.

Επιπλέον, μια στρατηγική δημιουργίας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς μπορεί να βοηθήσει τις ΜΜΕ να προσελκύσουν και να διατηρήσουν διάφορα talέντα. Προάγοντας μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας που εκτιμά τη διαφορετικότητα και την ένταξη, οι ΜΜΕ μπορούν να δημιουργήσουν μια φήμη ως εργοδότης επιλογής για ένα ευρύ φάσμα ατόμων. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένα ποσοστά διατήρησης και ένα πιο ταλαντούχο και ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό.

Συνολικά, η δημιουργία ομάδας χωρίς αποκλεισμούς είναι ζωτικής σημασίας για τις ΜΜΕ, καθώς προωθεί μια θετική κουλτούρα στο χώρο εργασίας, ενισχύει την αίσθηση του ανήκειν και της κοινότητας, βελτιώνει την παραγωγικότητα και την καινοτομία και προσελκύει και διατηρεί διάφορα talέντα. Επενδύοντας στη δημιουργία ομάδας χωρίς αποκλεισμούς, οι ΜΜΕ μπορούν να δημιουργήσουν έναν πιο περιεκτικό, παραγωγικό και επιτυχημένο χώρο εργασίας.

Ακολουθούν δέκα βήματα που μπορούν να γίνουν για να δημιουργήσετε μια ομάδα χωρίς αποκλεισμούς σε έναν χώρο εργασίας με ένα αυτιστικό άτομο:

- **Εκπαιδεύστε τα μέλη της ομάδας σχετικά με τον αυτισμό και τις επιπτώσεις του στα άτομα** . Η παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορεί να βοηθήσει στην προώθηση της κατανόησης και της ενσυναίσθησης μεταξύ των μελών της ομάδας.
- **Δημιουργήστε σαφείς κατευθυντήριες γραμμές επικοινωνίας** . Καθορίστε σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για την επικοινωνία και βεβαιωθείτε ότι όλα τα μέλη της ομάδας τις κατανοούν. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση καθαρής γλώσσας, την αποφυγή σαρκασμού ή χιούμορ που μπορεί να παρερμηνευθεί και τη χρήση οπτικών βοηθημάτων ή γραπτών οδηγιών όταν είναι απαραίτητο.
- **Παρέχετε καταλύματα για την υποστήριξη των αισθητηριακών αναγκών** . Εξετάστε το ενδεχόμενο να παρέχετε καταλύματα όπως ακουστικά ακύρωσης θορύβου, έναν ήσυχο χώρο εργασίας ή ένα δωμάτιο διαλειμμάτων χαμηλού ερεθίσματος για την υποστήριξη των αισθητηριακών αναγκών των αυτιστικών ατόμων.

- **Καθιερώστε ξεκάθαρες 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.
- **Καλλιεργήστε μια κουλτούρα συμπεριληπτικότητας** . Ενθαρρύνετε τα μέλη της ομάδας να αγκαλιάζουν τις διαφορές και να υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον. Γιορτάστε τη διαφορετικότητα και προωθήστε την αίσθηση ότι ανήκουν σε όλα τα μέλη 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.
- **Παρέχετε εκπαίδευση σχετικά με την αποτελεσματική διαχείριση της ομάδας** . Εξοπλίστε τους ηγέτες και τους διευθυντές ομάδων με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την αποτελεσματική διαχείριση μιας διαφορετικής ομάδας, συμπεριλαμβανομένων 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** . Λάβετε υπόψη τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και παρέχετε ευκαιρίες στα μέλη της ομάδας να εκφράσουν τη δημιουργικότητά τους και τις μοναδικές δυνάμεις τους.
- **Παρακολουθήστε την πρόοδο και προσαρμόστε όπως χρειάζεται** . Να αξιολογείτε τακτικά την αποτελεσματικότητα των πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς και να κάνετε προσαρμογές όπως απαιτείται για να προωθήσετε την ευημερία και την παραγωγικότητα όλων των μελών της ομάδας.

### 3.β . Περιβάλλον χωρίς εκφοβισμό - δεξιότητες διαχείρισης ομάδας

Η έρευνα δείχνει ότι ο εκφοβισμός και η παρενόχληση είναι κοινές εμπειρίες για τα άτομα με αυτισμό στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, ο ακριβής επιπολασμός του εκφοβισμού προς τους αυτιστικούς υπαλλήλους είναι δύσκολο να εκτιμηθεί λόγω της πολύπλοκης και συχνά κρυφής φύσης της εκφοβιστικής συμπεριφοράς .

Μια έρευνα του 2018 από την National Autistic Society στο Ηνωμένο Βασίλειο διαπίστωσε ότι το 79% των αυτιστικών ενηλίκων που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι είχαν άγχος στο χώρο εργασίας, με το 42% να αναφέρει ότι αυτό το άγχος οφειλόταν σε δυσκολίες κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Επιπλέον, το 75% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι βίωσε απομόνωση ή αποκλεισμό στην εργασία, ενώ το 58% ανέφερε ότι βίωσε παρενόχληση ή εκφοβισμό.



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

Οι λόγοι για την υψηλή επικράτηση του εκφοβισμού προς τους αυτιστικούς υπαλλήλους είναι περίπλοκοι και μπορούν να επηρεαστούν από μια σειρά παραγόντων, όπως η έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατανόησης του αυτισμού στο χώρο εργασίας, οι δυσκολίες επικοινωνίας, η κοινωνική απομόνωση και η κουλτούρα στο χώρο εργασίας. Είναι σημαντικό για τους εργοδότες και τους συναδέλφους να λάβουν μέτρα για να προωθήσουν τη συμπερίληψη, τον σεβασμό και την κατανόηση στο χώρο εργασίας και να παρέχουν υποστήριξη σε εργαζόμενους 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 στο χώρο εργασίας τους εκφοβισμό και διάφορους τύπους διακρίσεων. Ως μέρος αυτής της ίδιας μελέτης, η έρευνα ατόμων με 43% Αυτισμού που διέκοψαν την αμειβόμενη εργασία για διάφορους λόγους παραδέχθηκαν ότι είχαν παραιτηθεί ή απολυθεί ως αποτέλεσμα mobbing.

### 3.γ. Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας για την ανάπτυξη της ομάδας χωρίς αποκλεισμούς

Υπάρχουν πολλές δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη μιας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς, όπως:

- **Δραστηριότητες γνωριμίας:** Είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να γνωρίσετε τα μέλη της ομάδας μεταξύ τους και να τα βοηθήσετε να γνωριστούν καλύτερα. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για άτομα με αυτισμό που μπορεί να δυσκολεύονται με τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.
- **Συνεργατικές δραστηριότητες επίλυσης προβλημάτων :** Οι συνεργατικές δραστηριότητες επίλυσης προβλημάτων βοηθούν τα μέλη της ομάδας να συνεργαστούν για να λύσουν ένα κοινό πρόβλημα ή πρόκληση. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και να ενισχύσει την αίσθηση της κοινότητας μέσα στην ομάδα.
- **Ομαδικές συνεδρίες καταιγισμού ιδεών:** Οι ομαδικές συνεδρίες καταιγισμού ιδεών ενθαρρύνουν τα μέλη της ομάδας να μοιραστούν τις ιδέες και τις απόψεις τους για ένα συγκεκριμένο θέμα. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην προώθηση της διαφορετικότητας



των σκέψεων και να ενθαρρύνει τα μέλη της ομάδας να εξετάσουν διαφορετικές προοπτικές.

- **Παιχνίδια δημιουργίας ομάδας:** Τα παιχνίδια δημιουργίας ομάδας μπορούν να είναι ένας διασκεδαστικός τρόπος για να βοηθήσετε τα μέλη της ομάδας να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη και να συνεργαστούν μεταξύ τους. Αυτά τα παιχνίδια μπορεί να κυμαίνονται από σωματικές δραστηριότητες έως προκλήσεις επίλυσης προβλημάτων.
- **Εκπαιδευτικές συνεδρίες για τη διαφορετικότητα:** Οι εκπαιδευτικές συνεδρίες για τη διαφορετικότητα μπορούν να βοηθήσουν τα μέλη της ομάδας να κατανοήσουν και να εκτιμήσουν διαφορετικούς πολιτισμούς, υπόβαθρα και προοπτικές. Αυτό μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία μιας κουλτούρας στο χώρο εργασίας που να περιλαμβάνει περισσότερους αποκλεισμούς και να προωθήσει την ενσυναίσθηση και την κατανόηση μεταξύ των μελών της ομάδας.

Συνολικά, οι δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας που προάγουν τη συνεργασία, την επικοινωνία και την ποικιλομορφία της σκέψης μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη μιας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς. Είναι σημαντικό να επιλέγετε δραστηριότητες που να περιλαμβάνουν αποκλεισμούς και να έχουν πρόσβαση όλα τα μέλη της ομάδας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αυτισμό ή άλλες αναπηρίες.

## 4. Περίληψη

Έχοντας επίγνωση των μοναδικών αισθητηριακών αναγκών των ατόμων με αυτισμό, οι χώροι εργασίας μπορούν να λάβουν μέτρα για να παρέχουν καταλύματα και υποστήριξη που μπορούν να βοηθήσουν στην προώθηση της επιτυχίας και της άνεσης στο χώρο εργασίας, ενώ παράλληλα προάγουν 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 μερικά μπορεί να εμφανίσουν οπτική υποευσαισθησία διαφορετικά από άλλα. Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορούν να βοηθήσουν παρέχοντας καταλύματα και υποστήριξη που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες του ατόμου και το βοηθούν να πετύχει στον εργασιακό χώρο.

Μην φοβάστε να αναζητήσετε εξωτερική υποστήριξη: Εξετάστε το ενδεχόμενο να συνεργαστείτε με έναν οργανισμό υποστήριξης αναπηρίας ή αυτισμού για να λάβετε πρόσθετη καθοδήγηση και υποστήριξη για την παροχή καταλυμάτων και την υποστήριξη ατόμων με προβλήματα αισθητηριακής επεξεργασίας στο χώρο εργασίας.

## 5. Αναφορές

**BREEDING, T. 2023.** *Breaking the Mold: Empowering Autistic Adults in the Workplace* [Kindle]. Independently published.

**BRUYÈRE, S.M. AND COLELLA A. 2022.** *Neurodiversity in the Workplace: Interests, Issues, and Opportunities (SIOP Organizational Frontiers Series)* [Kindle]. Routledge.

**GREER, D.R. 2021.** *A Guide to Autism in the Workplace* [Kindle]. Independently published.

**ORGANIZATION FOR AUTISM RESEARCH, HIRE AUTISM. 2022.** *The Autism-Friendly Workplace [online]*. Available from: <https://www.hireautism.org/resource-center/the-autism-friendly-workplace/> [accessed 28 February 2023]

**SHER, B. 2016.** *Everyday Games for Sensory Processing Disorder: 100 Playful Activities to Empower Children with Sensory Differences* [Kindle]. Althea Press.