



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

Ενότητα 4

Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Συγγραφέας: DEKAPLUS Business Services Ltd.

Κύπρος

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 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό
Στόχοι μάθησης	<p>Η ενότητα 4 αφορά την εκπαίδευση των διευθυντών ΜΜΕ και τη βοήθεια τους να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την υποστήριξη της Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, της Ευημερίας και της Διατήρησης του Αυτιστικού Προσωπικού</p> <p>Η ενότητα 4 στοχεύει:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Εκπαίδευση σχετικά με τους Διαθέσιμους πόρους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την υποστήριξη του προσωπικού με αυτισμό 2. Εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο χρήσης των διαθέσιμων πόρων για την υποστήριξη και τη διατήρηση του προσωπικού με αυτισμό 3. Εκπαίδευση σχετικά με τις έννοιες της καθοδήγησης και της καθοδήγησης στο πλαίσιο του υποστηρικτικού προσωπικού με αυτισμό 4. Εκπαίδευση σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού με αυτισμό
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Μέσω της Ενότητας 4, οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν για:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Οργάνωση συνεδριών αξιολόγησης απόδοσης με χρήση των εργαλείων ASES 2. Υποστήριξη Προσωπικού με Αυτισμό στην Καθιέρωση SMART Στόχων 3. Υποστήριξη Προσωπικού με Αυτισμό εντοπίζοντας Κενά Δεξιότητων 4. Υποστήριξη προσωπικού με αυτισμό μέσα από επικοινωνιακή ανατροφοδότηση 5. Παρακολούθηση της Σταδιοδρομίας του Προσωπικού με Αυτισμό

6. Αρχές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια Ερευνητές, Θεραπευτές και Κοινωνικά Υπεύθυνες Επιχειρήσεις που σχετίζονται με τον Αυτισμό προτείνουν την ανάγκη για «επέκταση» των πρωτογενών παρεμβάσεων που στοχεύουν στην αναπτυξιακή υποστήριξη των ατόμων με αυτισμό, σε μια μακροπρόθεσμη προσπάθεια που θα επιτρέψει υποστήριξη καθ' όλη τη διάρκεια του Κύκλου Απασχόλησης και της ζωής γενικότερα. Το μικρό ποσοστό των ατόμων με Αυτισμό που όντως απασχολούνται με πλήρες ωράριο, απασχολούνται περισσότερο από συχνά σε θέσεις κατώτατου μισθού χωρίς προοπτικές εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους. Τα εμπόδια στη μακροχρόνια απασχόληση που αντιμετωπίζουν τα άτομα με Αυτισμό αποδίδονται σε:

- Η έλλειψη πρόσβασης στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση
- Δυσκολίες επικοινωνίας
- Προκαταλήψεις για τον αυτισμό μεταξύ άλλων
- Έλλειψη κατανόησης από τους εργοδότες
- Έλλειψη περιγραφών εργασίας και περιγραφών εργασιών φιλικών προς τον αυτισμό
- Έλλειψη εργασιακών περιβαλλόντων φιλικών προς τον αυτισμό
- Έλλειψη πόρων οργάνωσης, αφιερωμένων στη μακροπρόθεσμη υποστήριξη

Αυτά τα εμπόδια μπορούν να ξεπεραστούν μέσω της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για Εργοδότες, ώστε να αποκτήσουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις, τις ικανότητες και τα εργαλεία που θα τους επιτρέψουν να παρέχουν μακροπρόθεσμη υποστήριξη στο Αυτιστικό Προσωπικό, στο πλαίσιο ενός ολόκληρου Κύκλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης .

2. Υποστηριζόμενη, Ανταγωνιστική Απασχόληση

Εν συντομία, ο όρος «Υποστηριζόμενη Εργασία» αναφέρεται στη βοήθεια που παρέχεται σε άτομα με νοητική ή σωματική αναπηρία με σκοπό την αναζήτηση εργασίας και την εξασφάλιση ανταγωνιστικής απασχόλησης, ενώ λαμβάνουν ταυτόχρονη θεραπεία (Frederick and VanderWeele 2019). Στο πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Εργασίας, οι εργαζόμενοι με αναπηρία βοηθούνται καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού κύκλου όσον αφορά την εξασφάλιση στέγασης, παροχών, κοινωνικοποίησης και πρόσβασης σε ευκαιρίες για προαγωγή της σταδιοδρομίας τους.

2. α. Υποστηρικτικά Παροχές Εργασίας

Η εξασφάλιση μακροχρόνιας απασχόλησης μπορεί να έχει μεγάλα οφέλη στην ευημερία όλων των ανθρώπων, ιδιαίτερα των ατόμων με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένου του Αυτισμού. Συγκεκριμένα, η Υποστηριζόμενη Εργασία μπορεί να ωφεληθεί το Προσωπικό με Αυτισμό με τους εξής τρόπους:

- Πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες και καταλύματα (αυτεξάρτηση)
- Λιγότερο επιρρεπείς στην απομόνωση ενώ απολαμβάνετε πιο υγιείς κοινωνικές σχέσεις
- Προσδιορισμός μεμονωμένων δυνατοτήτων ή με άλλα λόγια, επιθυμητών χαρακτηριστικών που μπορούν να συμβάλουν σε υψηλές επιδόσεις όταν τα άτομα με Αυτισμό ανατίθενται σε κατάλληλες θέσεις εργασίας
- Συμβολή στην καταπολέμηση των εσφαλμένων αντιλήψεων για τον Αυτισμό. **Από την «αναπηρία» στο «ανταγωνιστικό πλεονέκτημα»**
- Ανάπτυξη Κοινωνικών Δεξιοτήτων όπως ομαδική εργασία και επικοινωνία
- Προώθηση της νευροποικιλομορφίας και της ένταξης όχι μόνο για άτομα με Αυτισμό, αλλά και για άλλες αναπηρίες
- Αύξηση των ευκαιριών εξέλιξης σταδιοδρομίας, όπως εξατομικευμένη εκπαίδευση που σχετίζεται με ειδικές δεξιότητες για την εργασία και άλλες ήπιες δεξιότητες

2. α. Οι Αρχές της Υποστηριζόμενης Εργασίας

Με την τήρηση των 7 Αρχών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης παρακάτω, οι Εργοδότες και οι Διευθυντές μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι οργανώσεις τους είναι:

- Ελκυστικό για Αυτιστικούς Υποψηφίους που φιλοδοξούν να εξασφαλίσουν μακροχρόνια απασχόληση
- Κοινωνικά βιώσιμο, συμβάλλοντας στην ευημερία των μειονεκτούντων ομάδων καθώς και των τοπικών τους κοινοτήτων γενικότερα
- Ενεργοποίηση της επαγγελματικής ανάπτυξης του Αυτιστικού Προσωπικού και ενίσχυση της ευημερίας του στον χώρο εργασίας.
- Ενεργοποίηση μιας Υποστηρικτικής Κουλτούρας, όπου οι Διευθυντές μπορούν να ενεργούν ως προπονητές/μέντορες για Αυτιστικούς υπαλλήλους

Αρχή 1: Μηδενικός αποκλεισμός. Η υποστηριζόμενη εργασία απαιτεί την εφαρμογή μιας Πολιτικής «Μηδενικού Αποκλεισμού» που υπαγορεύει ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να επωφελούνται από υποστήριξη κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους ανεξάρτητα από προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες, ψυχικές ή σωματικές ασθένειες και αναπηρίες ή οποιεσδήποτε άλλες προσωπικές προκλήσεις/δυσκολίες.

Αρχή 2: Ολοκληρωμένη Απασχόληση και Θεραπεία. Εάν ενδείκνυται και εάν οι περιστάσεις το επιτρέπουν, οι εργοδότες και οι διευθυντές πρέπει να γνωρίζουν τις συνεχιζόμενες παρεμβάσεις/θεραπείες στις οποίες υποβάλλεται ένας εργαζόμενος. Με αυτόν τον τρόπο, θα κατανοήσουν καλύτερα τις προκλήσεις, τις δυσκολίες και τις παρενέργειες που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι τους και ως εκ τούτου, θα είναι σε καλύτερη θέση να παρέχουν υποστήριξη.

Αρχή 3: Ανταγωνιστική Απασχόληση. Ο όρος «Ανταγωνιστική Απασχόληση» αναφέρεται στην ιδέα ότι όλες οι ευκαιρίες απασχόλησης πρέπει να είναι ανοιχτές σε όλα τα μέλη της κοινότητας χωρίς εξαιρέσεις. Διατηρώντας μια «ανταγωνιστική» αγορά εργασίας, οι εργοδότες και τα διευθυντικά στελέχη μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη μείωση των διακρίσεων των μειονεκτούντων πληθυσμών και στην καταπολέμηση του στίγματος εναντίον τους, καθώς και στη βελτίωση της ευημερίας/σταθερότητας των μειονεκτούντων ατόμων και των κοινοτήτων γενικότερα.

Αρχή 4: Ταχεία αναζήτηση εργασίας και συστηματική ανάπτυξη εργασίας. Υπάρχουν πολυάριθμοι διεθνείς οργανισμοί που ειδικεύονται στην αναζήτηση εργασίας, την προετοιμασία και την υποστήριξη για άτομα με αναπηρίες και ειδικές ανάγκες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του Αυτισμού. Οι εργοδότες και οι διευθυντές μπορούν να συνεργαστούν με τέτοιους οργανισμούς προκειμένου να βρουν υποψηφίους που ικανοποιούν τις απαιτήσεις εργασίας ή να συμβουλευτούν μαζί τους για υποστήριξη σχετικά με τον τρόπο πρόσληψης και διαχείρισης ατόμων με Αυτισμό μακροπρόθεσμα.

Αρχή 5: Διατήρηση Μακροπρόθεσμης Συνεπούς Υποστήριξης. Οι εργοδότες και οι διευθυντές μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού με αναπηρία - και σε αυτήν την περίπτωση - με τον αυτισμό. Η μακροπρόθεσμη υποστήριξη μπορεί να είναι με τη μορφή καθοδήγησης/καθοδήγησης, διατήρηση ενός φιλικού περιβάλλοντος εργασίας για τον αυτισμό, οικοδόμηση ομάδας, ενίσχυση των σχέσεων με συναδέλφους και συναδέλφους και πολλά άλλα. Ένα καλό σύστημα υποστήριξης στο χώρο εργασίας, μπορεί να επηρεάσει την απόδοση και την ανάπτυξη του προσωπικού με Αυτισμό τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό πλαίσιο προάγοντας την ανεξαρτησία, τη διατροφή των ατομικών δυνάμεων και τη διευκόλυνση της αίσθησης ασφάλειας και του ανήκειν.

Αρχή 6: Αγκαλιάζοντας τον Ατομισμό. Οι εργοδότες και οι διευθυντές θα πρέπει να συνεργάζονται με τους παρόχους υποστήριξης απασχόλησης προκειμένου να προσελκύσουν τις προσωπικότητες, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα των υποψηφίων με Αυτισμό. Με την πρόσληψη του «κατάλληλου ατόμου για τη δουλειά», η ικανοποίηση και η διατήρηση των εργαζομένων αυξάνεται σημαντικά, η απόδοση βελτιώνεται και η ανάπτυξη επιταχύνεται εκθετικά.

Αρχή 7: Παροχή δίκαιων παροχών/μισθών. Κατά τη διαδικασία πρόσληψης, οι εργοδότες και οι διευθυντές θα πρέπει να παρέχουν στο αυτιστικό προσωπικό σαφή προγράμματα παροχών, μισθολογικά προγράμματα, ασφάλειες και άλλες επιδοτήσεις για συγκεκριμένους οργανισμούς. Με αυτόν τον τρόπο, οι υποψήφιοι/εργαζόμενοι θα τυγχάνουν δίκαιης/ισότιμης μεταχείρισης και θα είναι σε θέση να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις σχετικά με την καριέρα και τα σχέδια ζωής τους. Επιπλέον, ένα δίκαιο πρόγραμμα παροχών και μισθών

μπορεί να δώσει κίνητρα στους εργαζόμενους να επενδύσουν στον οργανισμό και τις δουλειές τους, οδηγώντας σε υψηλότερες επιδόσεις.

3. Πόροι. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, Coaching και Μέντορινγκ

3. α. Coaching; Ορισμός

Ο όρος «Coaching» αναφέρεται σε μια διαδικασία – ή καλύτερα μια εμπειρία – στο πλαίσιο της οποίας ένα άτομο με εμπειρία σε έναν τομέα υποστηρίζει έναν εκπαιδευόμενο, στις προσπάθειές του να επιτύχει προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους.

Το Coaching μπορεί να έχει πολλά οφέλη στην απόδοση, την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη καθώς και τις διαπροσωπικές σχέσεις ενός εργαζομένου/μαθητή. Αυτά τα οφέλη είναι:

- Αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση
- Ενισχύθηκαν οι διαπροσωπικές σχέσεις με συνομηλίκους, συναδέλφους και ανωτέρους
- Αυξημένη απόδοση βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα
- Αυξημένη αυτοπεποίθηση
- Αυξημένη αυτοπαρατήρηση και αυτογνωσία
- Υιοθέτηση πρακτικών που επιτρέπουν τη συνεπή αναθεώρηση των προσωπικών και επαγγελματικών στόχων
- Επιταχυνόμενη σταδιοδρομία μέσω της αυξημένης γνώσης σχετικά με έναν τομέα και των κινήτρων για να διαπρέψει σε αυτόν τον τομέα

3. β. Μέντορινγκ

Το μέντορινγκ είναι μια σχέση μεταξύ δύο ατόμων (έναν μέντορα και έναν καθοδηγούμενο), που σχηματίζουν μια συνεργασία με στόχο την επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη. Ο Μέντορας είναι ένα έμπειρο άτομο που μοιράζεται γνώσεις, εμπειρίες και συμβουλές με τον καθοδηγούμενο, στο πλαίσιο των συνεδριών καθοδήγησης. Οι μέντορες υποστηρίζουν και ενθαρρύνουν τους καθοδηγούμενους τους προσφέροντας

προτάσεις και γνώσεις, ώστε να μπορούν να βελτιώσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους και επομένως να είναι πιο ικανοί να προχωρήσουν στην καριέρα τους.

Κατά τη διάρκεια της καριέρας τους, οι άνθρωποι μπορεί να αντιμετωπίσουν προκλήσεις στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την απόδοσή τους στο χώρο εργασίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τα Άτομα με Αυτισμό. Περισσότερο από συχνά, αναλαμβάνουν την εκτέλεση σε μη φιλικά προς τον αυτισμό περιβάλλοντα που προκαλούν σωματικό και συναισθηματικό στρες. Επιπλέον, τα Άτομα με Αυτισμό εργάζονται για τον κατώτατο μισθό και ως εκ τούτου, βρίσκονται σε διαρκή οικονομικό αγώνα.

Η συντροφικότητα που χτίζεται με την πάροδο του χρόνου στο πλαίσιο μιας σχέσης μέντορινγκ μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στη μακροπρόθεσμη απόδοση και την ευημερία των καθοδηγούμενων με Αυτισμό, καθώς οι δεξιότητες, οι γνώσεις, οι ικανότητες, η αυτοπεποίθηση και τα κίνητρά τους ενισχύονται σταθερά.

Το Mentoring και το Coaching έχουν πολλές ομοιότητες, ωστόσο υπάρχουν μερικές βασικές διαφορές που διακρίνουν το ένα από το άλλο:

Οι βασικές διαφορές μεταξύ Coaching και Mentoring

Coaching	Μέντορινγκ
Βραχυπρόθεσμα	Μακροπρόθεσμα
Προσανατολισμός Επαγγελματικής Απόδοσης που συνήθως εκλαμβάνεται ως μακροπρόθεσμη επένδυση σε άυλα περιουσιακά στοιχεία (δεξιότητες)	Η σχέση είναι πιο προσωπική και άμεση
Συνήθως στοχεύει στην ανάπτυξη Ειδικών Δεξιοτήτων	Με στόχο τη στρογγυλεμένη Επαγγελματική και Προσωπική Ανάπτυξη, οι στόχοι τίθενται με τη συμβολή των καθοδηγούμενων
Τόσο για Junior όσο και για έμπειρους επαγγελματίες	Για το Junior Staff

3. γ. Οι Δεξιότητες των Coaches και των Μεντόρων

A) Ενεργή Ακρόαση. Κατακτώντας τις δεξιότητες της Ενεργής Ακρόασης, οι προπονητές είναι σε θέση να δίνουν την πλήρη προσοχή τους στο άτομο με το οποίο αλληλεπιδρούν χωρίς να αποσπάται η προσοχή τους (Mindtools 2018). Επιπλέον, η Ενεργή Ακρόαση αναφέρεται επίσης στην επίγνωση της γλώσσας του σώματος (τη δική μας και των άλλων ανθρώπων) και στην ευθυγράμμιση της γλώσσας του σώματος προκειμένου να ταιριάζει με αυτό που λέγεται και πώς. Η ευθυγράμμιση της γλώσσας του σώματός μας με τις συνομιλίες σηματοδοτεί το άλλο άτομο ότι προσέχουμε.

B) Επικοινωνιακές δεξιότητες. Οι coaches πρέπει να κατέχουν τις δεξιότητες της επικοινωνίας των σκέψεων και των ιδεών τους με σαφή τρόπο (Mindtools 2018). Οι εκπαιδευόμενοι εξαρτώνται από τους προπονητές τους για να μοιραστούν την τεχνογνωσία τους και να τους καθοδηγήσουν στις προκλήσεις της καριέρας τους, επομένως η σαφήνεια της επικοινωνίας διασφαλίζει ότι δεν υπάρχουν παρεξηγήσεις ή σύγχυση που μπορεί να εμποδίσει την πρόοδο των μαθητών.

Γ) Συναισθηματική Νοημοσύνη. Οι Δεξιότητες Συναισθηματικής Νοημοσύνης αναφέρονται στην ικανότητα κάποιου να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα και να κατανοεί πώς η συμπεριφορά, οι επιλογές, οι ενέργειες και οι αντιδράσεις του επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τους άλλους ανθρώπους. Τα 5 στοιχεία της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Mindtools 2018) είναι:

- i. **Αυτογνωσία;** Η ικανότητα να κοιτάξετε τον εαυτό σας για να σκεφτείτε τη δική σας συμπεριφορά, την ηθική και τις αξίες σας
- ii. **Αυτορρύθμιση;** Η αυτορρύθμιση αναφέρεται στην ικανότητα κάποιου να ελέγχει τα συναισθήματα και τις παρορμήσεις του.
- iii. **Κίνητρο;** Το «κίνητρο» αναφέρεται στην ικανότητα κάποιου να επενδύσει στη μακροπρόθεσμη επιτυχία.
- iv. **Ενσυναίσθηση;** Η ενσυναίσθηση αναφέρεται στην ικανότητα κάποιου να κατανοεί την οπτική των άλλων ανθρώπων.
- v. **Κοινωνικές δεξιότητες**

Αυξάνοντας τις δεξιότητες που αναφέρονται παραπάνω, οι Διευθυντές μπορούν να διευκολύνουν τις διαδικασίες οικοδόμησης εμπιστοσύνης στο πλαίσιο της καθοδήγησης

σχέσεων με Αυτιστικούς υπαλλήλους, υποστηρίζοντας την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη μακροπρόθεσμα.

4. Εργαλεία Ανθρώπινου Δυναμικού για Υποστήριξη Προσωπικού με Αυτισμό

Υπάρχουν πολλά Εργαλεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη του προσωπικού με Αυτισμό. Η χρήση Πόρων Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ζωτικής σημασίας για τη μακροχρόνια απασχόληση του προσωπικού με Αυτισμό, καθώς τέτοια εργαλεία υποστηρίζουν την ένταξή του σε έναν οργανισμό, μεγιστοποιούν τη μεταφορά γνώσης και βοηθούν στον έγκαιρο εντοπισμό ζητημάτων και ανησυχιών (πρόληψη). Παρακάτω παρουσιάζονται δύο λίστες Εργαλείων/Πόρων. Η πρώτη λίστα περιλαμβάνει Προσαρμοσμένα Εργαλεία ASES που θα παρουσιαστούν λεπτομερέστερα στην Ενότητα 6. Η δεύτερη λίστα περιλαμβάνει Εργαλεία που είναι ευρέως διαθέσιμα, τα οποία μπορούν να προσπελαστούν και να προσαρμοστούν ανάλογα με τις ανάγκες μεμονωμένων Διευθυντών και Προσωπικού με Αυτισμό.

4. α. Εργαλεία/Πόροι ASES (Ενότητα 6):

- Εργαλείο αυτοαξιολόγησης εργαζομένων ASES
- Εργαλείο Παρακολούθησης/Αξιολόγησης Απόδοσης Εργαλείου ASES
- Εργαλείο συνεντεύξεων ASES
- Εργαλείο αξιολόγησης περιβάλλοντος εργασίας ASES

4. β. Άλλα εργαλεία/πόροι:

i. Συμφωνία καθοδήγησης/Εργαλείο σύμβασης

Η Συμφωνία Μέντορινγκ (ή Συμβόλαιο Μέντορινγκ) είναι το πρώτο βήμα προς μια επιτυχημένη σχέση καθοδήγησης μεταξύ των μέντορα και των καθοδηγούμενων τους. Σκοπός του είναι να καθορίσει τους μακροπρόθεσμους/αρχικούς στόχους και τις παραμέτρους εντός των οποίων θα αναπτυχθεί η σχέση Mentoring με την πάροδο του χρόνου. Πριν από την έναρξη του Προγράμματος Καθοδήγησης, οι Μέντορες και οι Καθοδηγούμενοι μπορούν να συζητήσουν και να συμφωνήσουν για τα περιεχόμενα/λεπτομέρειες/τις ιδιαιτερότητες της Συμφωνίας. αυτή

η διαδικασία μπορεί να διαρκέσει κάποιο χρόνο, ακόμη και μερικές συνεδρίες. Υπάρχουν μερικά γενικά βασικά σημεία που πρέπει να συμπεριληφθούν στη Συμφωνία:

- **Επεξεργασία του γενικού πλαισίου και του σκοπού της Συμφωνίας Μέντορινγκ.**
Το πλαίσιο/εισαγωγή της Συμφωνίας μπορεί να περιλαμβάνει σύντομη περιγραφή του περιεχομένου της. Επιπλέον, σε αυτή την ενότητα μπορούν να περιγραφούν οι ρόλοι και οι ευθύνες κάθε πλευράς.
- **Προσδιορισμός και περιγραφή καθοδήγησης/προσωπικών/επαγγελματικών στόχων.** μια λίστα με όλους τους προσωπικούς, επαγγελματικούς και καθοδηγητικούς στόχους που στοχεύουν να επιτύχουν οι καθοδηγούμενοι. Οι καθοδηγούμενοι και οι μέντοράς τους θα πρέπει να συμφωνήσουν σε ένα σύνολο ρεαλιστικών και εφικτών στόχων, συχνότητα συνεδρίας επανεξέτασης, διαδικασίες παρακολούθησης και ούτω καθεξής.
- **Πληροφορίες συνεδρίας και μακροπρόθεσμη σχέση καθοδήγησης Διάρκεια**
- **Συμφωνία τερματισμού της σχέσης επίλυσης συγκρούσεων/ μέντορινγκ.** Οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι πρέπει να συμφωνήσουν σχετικά με τους όρους τερματισμού, ώστε όταν τερματιστεί η σχέση, και οι δύο πλευρές μπορούν να είναι συναισθηματικά ασφαλείς και να αισθάνονται σεβασμό.
- **Εμπιστευτικότητα;** Οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι πρέπει να συζητήσουν το θέμα της Εμπιστευτικότητας και οι καθοδηγούμενοι πρέπει να το κατανοήσουν πλήρως. Επιπλέον, οι μέντορες μπορούν να ενσωματώσουν την πολιτική GDPR του οργανισμού τους σε αυτή τη διαδικασία.

Υπάρχουν πολλά δωρεάν, διαδικτυακά πρότυπα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύνταξη Συμφωνιών Καθοδήγησης. Μπορείτε να βρείτε ένα εξαιρετικό πρότυπο στον επίσημο ιστότοπο του έργου PROCARE Erasmus+ στη διεύθυνση www.procareproject.eu . Τα Πρότυπα Συμφωνίας Μέντορινγκ μπορούν να προσαρμοστούν στις ανάγκες των Διευθυντών και των Καθοδηγούμενων ανάλογα.

ii. **Δραστηριότητα: Θέσπιση έξυπνων στόχων καριέρας**

Το προσωπικό με αυτισμό θα πρέπει να έχει υποστήριξη κατά τον καθορισμό στόχων σταδιοδρομίας, εάν το απαιτήσει. Οι επόπτες μπορούν να βοηθήσουν το προσωπικό τους με Αυτισμό να θεσπίσει SMART Στόχους Καριέρας. Ο όρος 'SMART Goals' αναφέρεται σε Στόχους Σταδιοδρομίας που είναι:

- **Specific;** Το προσωπικό με αυτισμό θα πρέπει να καθοδηγείται στη ρύθμιση στενά στοχευμένους επαγγελματικούς στόχους. Οι συγκεκριμένοι στόχοι είναι πιο εύκολο να επιτευχθούν, επειδή η πρόοδος είναι πιο εύκολο να παρακολουθηθεί και τα ορόσημα είναι πιο εύκολο να εντοπιστούν και να οριστούν.

- **Measureable;** Οι μετρήσιμοι στόχοι καθιστούν την παρακολούθηση της προόδου πολύ ευκολότερη.
- **Achievable;** ανεξάρτητα από τη σωματική/διανοητική ικανότητα, οι εργαζόμενοι μπορούν να αισθάνονται κίνητρο να εργαστούν για επαγγελματικούς/προσωπικούς στόχους, μόνο όταν αυτοί οι στόχοι είναι επιτεύξιμοι.
- **Realistic;** Ο όρος «ρεαλιστικός» αναφέρεται στην ικανότητα των εργαζομένων να επιτύχουν τους στόχους που θέτουν με τους πόρους (γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, οικονομικά) που έχουν στη διάθεσή τους.
- **Timely;** Οι στόχοι που τίθενται πρέπει να είναι σαφείς και να έχουν κατάλληλες προθεσμίες.

Οι στόχοι SMART μπορούν να τεθούν στο πλαίσιο προγραμμάτων υποστήριξης για το προσωπικό με Αυτισμό και να παρακολουθούνται/εξετάζονται ως μέρος των Εκτιμήσεων Απόδοσης/Εργασιακής Ικανοποίησης.

iii. Δραστηριότητα 3: Χάρτης δεξιοτήτων

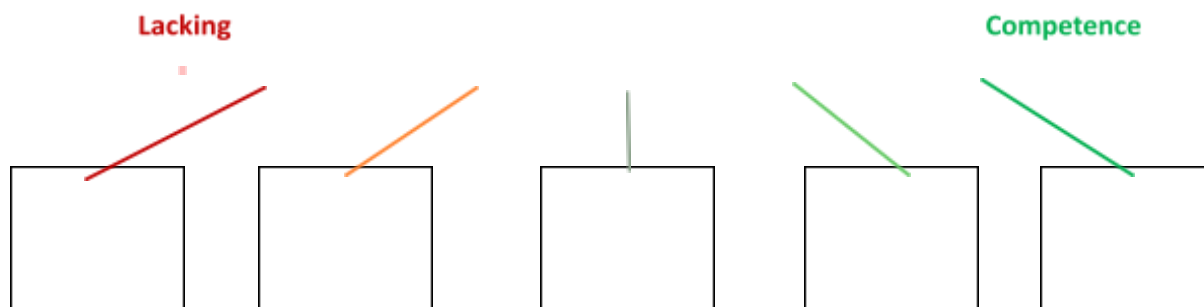
Η δραστηριότητα Χαρτογράφηση Δεξιοτήτων μπορεί να εφαρμοστεί κατά τα πρώτα στάδια απασχόλησης του προσωπικού με Αυτισμό και μπορεί η διαδικασία να επαναλαμβάνεται σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα κατά την πορεία της. Αυτή η δραστηριότητα στοχεύει στον εντοπισμό και την αξιολόγηση των κενών δεξιοτήτων, των χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων του προσωπικού, ώστε οι προϊστάμενοι και το προσωπικό να μπορούν να δώσουν προτεραιότητα στις ενέργειες για την ανάπτυξή τους. Οπτικοποιώντας και διατυπώνοντας τις δυνάμεις και τις αδυναμίες τους στις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, το προσωπικό με Αυτισμό θα αποκτήσει μεγαλύτερη επίγνωση του πώς πρέπει να ιεραρχήσει τις ενέργειές του για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Πώς να εφαρμόσετε την άσκηση χαρτογράφησης δεξιοτήτων

- **Βήμα 1:** Δημιουργήστε ένα γράφημα χάρτη δεξιοτήτων όπως φαίνεται στην παρακάτω εικόνα.
- **Βήμα 2:** Το προσωπικό με αυτισμό θα πρέπει να ενθαρρύνεται να καταγράφει όλες τις δεξιότητες και τις ικανότητες που έχει με ιεραρχική σειρά, ξεκινώντας από αυτές που

έχουν και ακολουθώντας από εκείνες που πιστεύουν ότι τους λείπουν. Στη συνέχεια, θα πρέπει να αναλύσουν τις μαλακές και σκληρές δεξιότητές τους για να εξηγήσουν γιατί χρειάζονται και πώς συμβάλλουν στη δουλειά τους. Οι επόπτες θα πρέπει να τους βοηθήσουν να αναγνωρίσουν όσο το δυνατόν περισσότερες δεξιότητες.

- **Βήμα 3:** Το προσωπικό με αυτισμό θα πρέπει να καθοδηγείται σε μια διαδικασία σχεδιασμού ενός σχεδίου δράσης για να βελτιώσει τις δεξιότητές του ή να αποκτήσει νέες σύμφωνα με τον Χάρτη Δεξιοτήτων. Επιπλέον, θα πρέπει να ενθαρρύνονται να σκέφτονται τις διαθέσιμες ευκαιρίες, όπως η εκπαίδευση και η βελτίωση των σχέσεων με συναδέλφους και συναδέλφους.



Παράδειγμα γραφήματος χάρτη δεξιοτήτων

5. Εκτίμηση της Απόδοσης του Προσωπικού με Αυτισμό

Για να διασφαλιστεί ότι το Προσωπικό με αυτισμό στις οργανώσεις τους αποδίδει στον υψηλότερο δυνατό βαθμό, οι Εργοδότες μπορούν να εφαρμόσουν ένα σύνολο Βέλτιστων Πρακτικών.

Βέλτιστη πρακτική 1: Αξιοποιήστε στο έπακρο μια δοκιμαστική περίοδο

Το πρώτο ουσιαστικό βήμα προς μια επιτυχημένη διαδικασία απασχόλησης και ως εκ τούτου, μακροχρόνια υποστήριξη και διατήρηση της απασχόλησης είναι να διασφαλιστεί ότι οι υποψήφιοι με Αυτισμό είναι κατάλληλοι για μια συγκεκριμένη εργασία. Οι εργοδότες πρέπει να εξηγήσουν τον σκοπό της δοκιμαστικής περιόδου στους υποψηφίους και να περιγράψουν τη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης. Η αξιολόγηση καταλληλότητας ξεκινά με την πρώτη κιόλας συνέντευξη και συνεχίζεται κατά τη διάρκεια μιας δοκιμαστικής περιόδου (συνήθως τρεις έως έξι μήνες), κατά την οποία αξιολογούνται οι δεξιότητες, οι ικανότητες, οι γνώσεις και

οι ανάγκες κατάρτισης. Προκειμένου να είναι πιο έτοιμοι να διευκολύνουν αυτή τη διαδικασία, οι Διευθυντές μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα Εργαλεία ASES που περιγράφονται στην Ενότητα 6. Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, οι διευθυντές θα πρέπει να παρακολουθούν την πρόοδο και την απόδοση των εργαζομένων με Αυτισμό, να παρέχουν τακτική/επικοινωνιακή ανατροφοδότηση και να ικανοποιούν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες μέσω καθοδήγησης και/ή καθοδήγησης.

Βέλτιστη πρακτική 2: Εφαρμογή Διαδικασιών Διαχείρισης Μακροπρόθεσμης Απόδοσης

Η διαχείριση απόδοσης για όλο το προσωπικό – ανεξαρτήτως ικανότητας – θα πρέπει να είναι μια διαρκής διαδικασία που διαρκεί σε ολόκληρο τον κύκλο απασχόλησης. Οι διευθυντές μπορούν να παραμείνουν σε επαφή με την πρόοδο των εργαζομένων προγραμματίζοντας συνεδρίες «επισκόπησης» σε μορφή ένας προς έναν ή ακόμη και σε ομαδική μορφή. Η συχνότητα των Συνεδριών Επισκόπησης Απόδοσης μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ Διευθυντών και Εργαζομένων, αν και συνήθως διαφορετικοί οργανισμοί έχουν τις δικές τους πολιτικές διαχείρισης με προκαθορισμένες παραμέτρους.

Οι συνεδρίες αξιολόγησης απόδοσης μπορούν να δομηθούν από τους διευθυντές με διαφορετικούς τρόπους, σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων και τους στόχους κάθε συνεδρίας. Η ημερήσια διάταξη των συνεδριάσεων μπορεί να περιλαμβάνει:

- Συζητήσεις καθημερινών γεγονότων, προκλήσεων, επισημάνσεων, συγκρούσεων, θετικών εμπειριών, εμπνεύσεων κ.λπ.
- Παροχή σχολίων. Οι διευθυντές μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις περιόδους αναθεώρησης απόδοσης για να παρέχουν επικοινωνιακή ανατροφοδότηση προκειμένου να επαινέσουν την καλή απόδοση ή να συζητήσουν τομείς βελτίωσης σε περίπτωση χαμηλής απόδοσης.
- Συζήτηση για τις κοινωνικές πτυχές της εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους
- Λήψη και συζήτηση των σχολίων των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και ανησυχίες

Βέλτιστη πρακτική 3: Να είστε προσεκτικοί όταν αντιμετωπίζετε κακή απόδοση

Η κακή απόδοση καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησης είναι μια πιθανότητα στην οποία όλοι οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι ευάλωτοι για διάφορους λόγους. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους με Αυτισμό, γιατί:

- Συχνά καλούνται να αποδώσουν στα αναμενόμενα πρότυπα σε ένα περιβάλλον που μπορεί να μην τους επιτρέπει απαραίτητα να το κάνουν
- Μπορεί να μην έχουν πλήρη επίγνωση των ευθυνών τους
- Μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επικοινωνία
- Μπορεί να μην έχουν κίνητρο

Υπάρχουν μερικοί τρόποι για τον μετριασμό αυτού του κινδύνου και την αντιμετώπιση της κακής απόδοσης όπως:

- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να αξιολογούν το εργασιακό περιβάλλον και να εφαρμόζουν εύλογες προσαρμογές για να εξυπηρετήσουν τον εργαζόμενο με Αυτισμό, και φυσικά, χωρίς να διακυβεύεται η εργασία άλλων εργαζομένων (βλ. Εργαλείο και Οδηγός Αξιολόγησης Περιβάλλοντος Εργασίας – Ενότητα 6).
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει **να διατηρούν συνεπή επικοινωνία και να παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση**
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να διερευνούν τις αιτίες των προβλημάτων κατά την προετοιμασία για τις συνεδρίες ανατροφοδότησης. Οι εργοδότες/διαχειριστές θα πρέπει να συλλέγουν όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες και να διατυπώνουν μια πλήρη εικόνα ενός προβλήματος, ώστε να μπορούν να παρέχουν ακριβή και ουσιαστική ανατροφοδότηση. Η κατανόηση της αιτίας ενός προβλήματος είναι το πρώτο βήμα για την εξεύρεση λύσης.
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση αντιμετωπίζοντας συγκεκριμένα θέματα ή ανησυχίες και διευκρινίζοντας τις προσδοκίες/στόχους/πρότυπα.
- **Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να αποφεύγουν να κάνουν το πρόβλημα προσωπικό αποδίδοντάς το στην αναπηρία ή στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου.**
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να αποφεύγουν να κάνουν ερωτήσεις «Ναι» ή «Όχι» όταν ζητούν εξηγήσεις και διευκρινίσεις. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να εξηγήσουν την κατάστασή τους και το σκεπτικό πίσω από τις πράξεις τους.
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει πάντα να ρωτούν εάν ο εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια και τι μπορούν να κάνουν για να παρέχουν περισσότερη υποστήριξη.

- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει πάντα να συζητούν τα επίπεδα κινήτρων των εργαζομένων και να προσπαθούν να καταλάβουν γιατί δεν αισθάνονται κίνητρο για απόδοση.

6. Περίληψη

Η Ενότητα 4 επεξεργάζεται την έννοια της «Υποστηριζόμενης Εργασίας», η οποία αναφέρεται στη βοήθεια που παρέχεται σε άτομα με νοητική ή σωματική αναπηρία με σκοπό την αναζήτηση εργασίας και την εξασφάλιση ανταγωνιστικής απασχόλησης, ενώ λαμβάνουν ταυτόχρονη θεραπεία (PLoS One 2019). Στο πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Εργασίας, οι εργαζόμενοι με αναπηρία βοηθούνται καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού κύκλου όσον αφορά την εξασφάλιση στέγασης, παροχών, κοινωνικοποίησης και πρόσβασης σε ευκαιρίες για προαγωγή της σταδιοδρομίας τους. Η Ενότητα 4 περιγράφει τον αντίκτυπο και τις αρχές της Υποστηριζόμενης Εργασίας στο πλαίσιο της απασχόλησης και της διατήρησης προσωπικού με αυτισμό στις ευρωπαϊκές ΜΜΕ.

Προκειμένου να υποστηρίξουν το Προσωπικό με Αυτισμό, οι Διευθυντές ΜΜΕ μπορούν να χρησιμοποιήσουν έναν πλούσιο κατάλογο εργαλείων που θα αναπτυχθούν στο πλαίσιο του έργου ASES καθώς και των υπάρχοντων. Αυτά τα Εργαλεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη του Προσωπικού με Αυτισμό σε ολόκληρο τον κύκλο απασχόλησης στο πλαίσιο της καθοδήγησης, της καθοδήγησης και της εποπτείας.

Τέλος, παρουσιάζεται ένα σύνολο Βέλτιστων Πρακτικών γύρω από τα θέματα της Αξιολόγησης Απόδοσης και της Παροχής Ανατροφοδότησης. Αυτές οι Βέλτιστες Πρακτικές καλύπτουν

- α) Εκτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου
- β) Μακροπρόθεσμη Διαχείριση Απόδοσης
- γ) Κακή Διαχείριση Απόδοσης και Αξιολόγηση Εργαζομένων

7. Αναφορές

ARMSTRONG, J., A. (2011). *Supported Employment*. Available

from: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-0-387-79948-3_430 [Accessed September 20th 2022]

BENNET, M., & GOODALL, E., 2021. *Employment of Persons with Autism: A Scoping Review*. Available from:

https://books.google.com.cy/books?id=9iZBEAAQBAJ&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_OHHblqBmUQ6AF6BAgSEAM#v=onepage&q=A%20theoretical%20framework%20for%20investigating%20the%20context%20for%20creating%20employment%20success%20in%20information%20technology%20for%20individuals%20with%20autism&f=false [Accessed September 20th 2022]

CCOE, 2021. Core Principles – Supported Employment / Individual Placement and Support. Available from:

<https://case.edu/socialwork/centerforebp/sites/case.edu.centerforebp/files/2021-03/seipscoreprinciples.pdf> [Accessed September 20th 2022]

COLELLA, A., DENISI, S., A., & VARMA, A., 1997. *Appraising the Performance of Employees with Disabilities*. Available from:

https://www.researchgate.net/publication/223822017_Appraising_the_performance_of_employees_with_disabilities_A_review_and_model/link/59f79600a6fdcc075ec7bcab/download [Accessed September 20th 2022]

DILLENBURGER, K., MCKERR, L., JORDAN, J., & KEENAN, M. 2016. *Staff Training in Autism: The One-Eyed Wo/Man*. Available from:

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 [Accessed September 20th 2022]

DOBUSCH, L. 2020. The Inclusivity of Inclusion Approaches: A Relational Perspective of Inclusion and Exclusion in Organizations. Available from:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12574> [Accessed September 20th 2022]

DUDLEY, C., NICHOLAS, B., D., & ZWIKKER, D., J. 2015. *What Do We know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder?*. Available from:

<https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2016/01/Autism-Employment-Dudley-Nicholas-Zwicker.pdf>

FREDERICK, E., D., & VANDERWEELE, J., T., 2019. Supported Employment: A Meta-Analysis and Review of Randomised Control Trials of Individual Placement and Support. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6382127/> [Accessed September 20th 2022]

HENRIQUES, L., P., & MATOS, V., P., 2010. *Coaching Effectiveness: Lessons from Reality*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/267234316_Coaching_effectiveness_Lessons_from_reality [Accessed September 20th 2022]

KAUSHAL, A. 2021. *Autism Awareness: Six Steps for Greater Inclusion in the Workplace*. Available from: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/05/10/autism-awareness-six-steps-for-greater-inclusion-in-the-workplace/?sh=3a320efd48c9> [Accessed September 20th 2022]

MINDTOOLS, 2018. *How to Coach: A Manager's Guide to Coaching*. Available from: <https://www.mindtools.com/blog/offers/wp-content/uploads/sites/5/2019/08/How-to-Coach-2018.pdf> [Accessed September 20th 2022]

MUESER, K., DRAKE, E., R., & BOND, R., G., 2016. *Recent Advances in Supported Employment for People with Serious Mental Illness*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/299500496_Recent_advances_in_supported_employment_for_people_with_serious_mental_illness [Accessed September 20th 2022]

THOMAS, H., A. 2018. *Workplace Social Skills for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: A Single-subject Community-based Intervention*. Available from: <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8421&context=etd> [Accessed September 20th 2022]

TOMCZAK, T., M., SZULC, M., J., & SZCERSKA, M., 2021. *Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders*. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8125785/> [Accessed September 20th 2022]