



## Οδηγός εκπαιδευτή

### Ενότητα 3: Διαχείριση Εργασιακού Περιβάλλοντος

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.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Χρήση του Οδηγού Εκπαιδευτή ASES

Ο Οδηγός Εκπαιδευτών ASES έχει σχεδιαστεί ειδικά για την υποστήριξη και τον εξορθολογισμό της παράδοσης του Προγράμματος Σπουδών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου ASES. Το Πρόγραμμα Σπουδών αποτελεί ένα 3ήμερο μάθημα, συνολικά 18 ώρες εκπαίδευσης.

## Διαφάνεια αρ. 1. Εισαγωγή



### Σημειώσεις εκπαιδευτή :

Συστηθείτε και αφιερώστε λίγο χρόνο για να μυήσετε τους μαθητές στο εκπαιδευτικό σεμινάριο ASES. Περιγράψτε τους μαθησιακούς στόχους του μαθήματος καθώς και της Ενότητας 3. Εξηγήστε στους μαθητές ότι μέσω αυτής της Ενότητας θα εκπαιδευτούν:

1. Στον ορισμό ενός εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τον αυτισμό
2. Στην ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης ομάδας σε έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς
3. Στην αξιολόγηση και προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος μιας ΜΜΕ σε ένα φιλικό προς τον αυτισμό πλαίσιο

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



### Σημειώσεις εκπαιδευτή (προαιρετικά):

Περιγράψτε την ιδέα του Έργου ASES και περιγράψτε τα Αποτελέσματα του Έργου:

1. Εκπαιδευτικό Μάθημα ASES: Το Εκπαιδευτικό Μάθημα ASES στοχεύει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων των Διευθυντών ΜΜΕ, προκειμένου να τους υποστηρίξει στην υποστήριξη του προσωπικού με Αυτισμό καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησης.
2. Σοβαρό Παιχνίδι ASES: Το Σοβαρό Παιχνίδι ASES θα λειτουργήσει ως εργαλείο μάθησης για διευθυντές ΜΜΕ. Θα προκαλέσει τους παίκτες να περάσουν από προσομοιωμένα σενάρια συνέντευξης με αυτιστικούς υποψήφιους.
3. Εργαλειοθήκη ASES: Η Εργαλειοθήκη θα παρέχει στους Διευθυντές ΜΜΕ ένα σύνολο χρήσιμων εργαλείων που θα τους βοηθήσουν να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν τα ακόλουθα:
  - Αξιολογήστε το Εργασιακό Περιβάλλον και βεβαιωθείτε ότι είναι φιλικό προς τον αυτισμό
  - Εκτελέστε Εκτιμήσεις Απόδοσης για Προσωπικό με Αυτισμό
  - Δώστε τη δυνατότητα στο προσωπικό με Αυτισμό να αυτοπαρακολουθείται
  - Συνεντεύξεις με Αυτιστικούς Υποψηφίους

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

**Ενότητα 3: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΟΥ  
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ**

**Στόχος της ενότητας**

Αυτή η ενότητα στοχεύει να εκπαιδεύσει τους Διευθυντές ΜΜΕ στην υποστήριξη της Ανάπτυξης και Διατήρησης Αυτιστικού Προσωπικού, αποκτώντας τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να αξιολογήσουν και να προσαρμόσουν κατάλληλα το Εργασιακό Περιβάλλον.

**Μαθησιακά αποτελέσματα**

1. Κατανόηση του ορισμού ενός φιλικού προς τον αυτισμό εργασιακού περιβάλλοντος
2. Η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Ομαδικής Διαχείρισης σε εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς
3. Παροχή κατευθυντήριων γραμμών για την αξιολόγηση και την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος μιας ΜΜΕ σε ένα φιλικό προς τον αυτισμό πλαίσιο

Co-funded by the  
European Union

Ενότητα #: <Τίτλος ενότητας>

**Σημειώσεις εκπαιδευτή :** Περιγράψτε τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα της ενότητας

**3.**

Η Ενότητα 3 στοχεύει να εκπαιδεύσει τους Διευθυντές ΜΜΕ για την υποστήριξη της ανάπτυξης και διατήρησης του αυτιστικού προσωπικού, αποκτώντας τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να αξιολογήσουν και να προσαρμόσουν κατάλληλα το εργασιακό περιβάλλον.

Η ενότητα 3 στοχεύει:

- Για να κατανοήσετε τον ορισμό ενός φιλικού προς τον αυτισμό εργασιακού περιβάλλοντος
- Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Ομαδικής Διαχείρισης σε εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς
- Παροχή κατευθυντήριων γραμμών για την αξιολόγηση και την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος μιας ΜΜΕ σε ένα φιλικό προς τον αυτισμό πλαίσιο

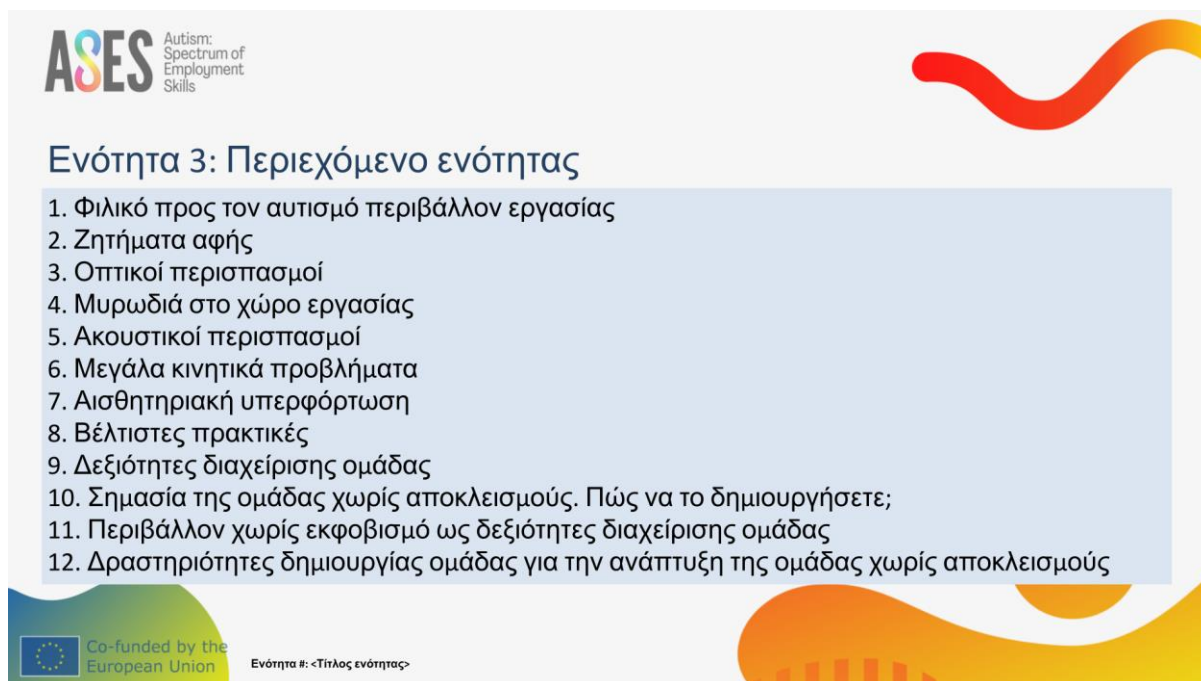
Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Επίδειξη ικανότητας αξιολόγησης και προσαρμογής του εργασιακού περιβάλλοντος μιας ΜΜΕ σε περιβάλλον φιλικό προς τον αυτισμό
- Εφαρμογή Εργαλείων για την αξιολόγηση και αξιολόγηση του Εργασιακού Περιβάλλοντος

- Επίδειξη ικανότητας σχεδιασμού, αξιολόγησης και προσαρμογής δραστηριοτήτων Team Building
- Επίδειξη γνώσης των μηχανισμών Team Management, του τρόπου σχεδιασμού, δημιουργίας και συντήρησης τους
- Επιδεικνύουν ικανότητα μεταφοράς γνώσεων σε συναδέλφους και συναδέλφους

Δήλωση αποποίησης ευθύνης : Παρόλο που είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι όλα τα άτομα είναι διαφορετικά, είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν γενικά εργαλεία για την υποστήριξη της λήψης αποφάσεων κατά τη δημιουργία μιας οργάνωσης χωρίς αποκλεισμούς και φιλική προς τον αυτισμό ( Matusiak , 2023). Οι περισσότεροι άνθρωποι στο φάσμα λειτουργούν καλύτερα όταν βρίσκονται σε δομημένο περιβάλλον ( Oesch , 2019). Με τα κατάλληλα εργαλεία, η πρόσληψη υπαλλήλων με αυτισμό μπορεί να προσφέρει πολλαπλά οφέλη, όπως η αύξηση της διαφορετικότητας, η κάλυψη κενών δεξιοτήτων και η ανάπτυξη μιας σχεδόν ανεκμετάλλευτης αλλά ανταγωνιστικής και ταλαντούχου ομάδας ατόμων (Oesch, 2019) .

#### Διαφάνεια αρ. 4: Περιεχόμενο ενότητας



**Ενότητα 3: Περιεχόμενο ενότητας**

1. Φιλικό προς τον αυτισμό περιβάλλον εργασίας
2. Ζητήματα αφής
3. Οπτικοί περισπασμοί
4. Μυρωδιά στο χώρο εργασίας
5. Ακουστικοί περισπασμοί
6. Μεγάλα κινητικά προβλήματα
7. Αισθητηριακή υπερφόρτωση
8. Βέλτιστες πρακτικές
9. Δεξιότητες διαχείρισης ομάδας
10. Σημασία της ομάδας χωρίς αποκλεισμούς. Πώς να το δημιουργήσετε;
11. Περιβάλλον χωρίς εκφοβισμό ως δεξιότητες διαχείρισης ομάδας
12. Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας για την ανάπτυξη της ομάδας χωρίς αποκλεισμούς

Co-funded by the European Union

Ενότητα #: <Τίτλος ενότητας>

#### Σημειώσεις εκπαιδευτή: Συζητήστε το περιεχόμενο της Ενότητας 3

Μέσα από την Ενότητα 3, οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν για:

1. Φιλικό προς τον αυτισμό περιβάλλον εργασίας

- Αισθητηριακά θέματα
  - Αισθητηριακή υπερφόρτωση
2. Βέλτιστες πρακτικές
  3. Δεξιότητες διαχείρισης ομάδας
    - Δημιουργία μιας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς
    - Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας για την ανάπτυξη μιας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς

**Σημειώσεις εκπαιδευτή :** Συζητήστε το περιεχόμενο της Ενότητας 3 και εξηγήστε τι θα ακολουθήσει στην παρουσίαση.

#### Διαφάνειες αρ. 5-7: Φιλικό προς τον αυτισμό περιβάλλον εργασίας

Τι είναι ένα φιλικό προς τον  
αυτισμό περιβάλλον εργασίας;



#### Προτεινόμενες δραστηριότητες:

- Ρωτήστε την ομάδα πώς κατανοούν το φιλικό περιβάλλον για τον Αυτισμό και γράψτε τις απαντήσεις τους σε έναν πίνακα.
- ή
- Χωρίστε την ομάδα σε μικρότερες ομάδες και προσκαλέστε τις να γράψουν τον ορισμό τους για το φιλικό περιβάλλον για τον αυτισμό . Δώστε τους 10 λεπτά για τις συζητήσεις και προσκαλέστε κάθε ομάδα να μοιραστεί τις απαντήσεις της



- καλέστε την ομάδα να ονομάσει τις πτυχές του φιλικού περιβάλλοντος για τον αυτισμό.  
Γράψτε το και συγκρίνετε το με την επόμενη διαφάνεια σας

Φυσικό περιβάλλον

Κοινωνικό περιβάλλον

Οργανωτική κουλτούρα:

Εργασιακά καθήκοντα και

ευθύνες

Την ισορροπία οικογενειακής και

επαγγελματικής ζωής



Αισθητηριακά καταλύμματα

Σαφής επικοινωνία

Ευκαμψία

Ρουτίνα

Περικερτική κουλτούρα

Υποστηρικτική διαχείριση





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.

## Διαφάνεια αρ. 8: Ζητήματα αφής

### ASES Autism: Spectrum of Employment Skills Ζητήματα αφής

Τα άτομα που ανταποκρίνονται υπερβολικά στο άγγιγμα μπορεί να:

- αποφεύγουν ή να ενοχλούνται από το ελαφρύ άγγιγμα.
- ενοχλούνται από ορισμένα υφάσματα, υφές ή ρούχα.
- ενοχλούνται από ετικέτες στα ρούχα.
- έχουν μια αποστροφή στις κανονικές αλληλεπιδράσεις επαφής με το δέρμα, για παράδειγμα χειραψίες.
- αναστατώνονται πολύ από μικρές στάσεις.
- αντιστέκονται στη χρήση προστατευτικών ενδυμάτων ή στη χρήση βοηθημάτων ασφαλείας κ.λπ.



## **Σημειώσεις εκπαιδευτή: Περιγράψτε πιθανά προβλήματα αφής που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα με αυτισμό**

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.

### **Τα άτομα που ανταποκρίνονται υπερβολικά στο άγγιγμα μπορεί να:**

- αποφεύγουν ή να ενοχλούνται από το ελαφρύ άγγιγμα.
- ενοχλούνται από ορισμένα υφάσματα, υφές ή ρούχα.
- ενοχλούνται από ετικέτες στα ρούχα.
- έχουν μια αποστροφή στις κανονικές αλληλεπιδράσεις επαφής με το δέρμα, για παράδειγμα χειραψίες.
- αναστατώνονται πολύ από μικρές στάσεις.
- αντιστέκονται στη χρήση προστατευτικών ενδυμάτων ή στη χρήση βοηθημάτων ασφαλείας κ.λπ.

### **Τα άτομα με Αυτισμό που είναι υπο-ανταποκρινόμενο (υπο-ανταποκρίνεται) στο άγγιγμα μπορεί:**

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

### **Δραστηριότητες ομάδας:**

- Ομαδική δραστηριότητα Νο 1. Προσκαλέστε την ομάδα να αναπτύξει ένα σενάριο με περιπτώσεις αισθητηριακής υπερφόρτωσης στο χώρο εργασίας που δεν ξέρουν πώς να λύσουν. Υπάρχουν δύο παραδείγματα:

#### **Σενάριο 1:**

Ένας υπάλληλος με αυτισμό που είναι ευαίσθητος στους δυνατούς θορύβους εργάζεται σε ανοιχτό χώρο γραφείου. Ξαφνικά, ακούγεται μια δυνατή έκρηξη θορύβου από ένα κοντινό εργοτάξιο, με

αποτέλεσμα ο υπάλληλος να κατακλυστεί και να ταραξεί. Προσπαθούν να μπλοκάρουν τον θόρυβο βάζοντας ακουστικά ακύρωσης θορύβου, αλλά ο θόρυβος εξακολουθεί να είναι πολύ δυνατός. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να συγκεντρωθεί στη δουλειά του και χρειάζεται να κάνει ένα διάλειμμα για να ηρεμήσει.

#### Σενάριο 2:

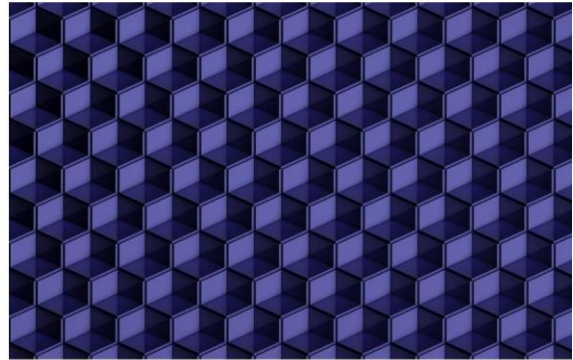
Ένας υπάλληλος με αυτισμό που είναι ευαίσθητος στις έντονες μυρωδιές εργάζεται σε ένα εργαστήριο όπου χρησιμοποιούνται ισχυρά χημικά. Ο υπάλληλος κατακλύζεται από τις έντονες μυρωδιές, με αποτέλεσμα να αισθάνεται αδιαθεσία και ζάλη. Πρέπει να φύγουν από το εργαστήριο και να κάνουν ένα διάλειμμα για να συνέλθουν. Η υπόλοιπη ομάδα δεν είναι σίγουρος πώς να υποστηρίξει τον εργαζόμενο, καθώς δεν είναι εξοικειωμένοι με τις αισθητηριακές του ευαισθησίες. Η κατάσταση οδηγεί σε καθυστέρηση του έργου και μείωση της παραγωγικότητας.

- Ομαδική δραστηριότητα Νο 2. Προσκαλέστε το κοινό να ονομάσει τις αισθητηριακές του προκλήσεις στο χώρο εργασίας. Αυτή η εργασία θα τους βοηθήσει να αναπτύξουν την ενσυναίσθηση και την κατανόηση των αισθητηριακών προκλήσεων για τα άτομα με Αυτισμό.

## Διαφάνεια αρ. 9: Οπτικοί περισπασμοί



- Άτομα με Αυτισμό που είναι υπερ-ευαίσθητα (υπερ-ανταποκρινόμενο) στην οπτική διέγερση μπορεί:
- να ενοχλούνται από φωτεινά ή φθορίζοντα φώτα.
- να ενοχλούνται από μοτίβα?
- να δυσκολεύονται να διαβάσουν υλικά υψηλής αντίθεσης (όπως μαύρο σε λευκό).
- να στραβίζουν, ανοιγοκλείνουν ή τρίβουν συχνά τα μάτια τους.



Ενότητα 6: Εργαλεία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης



### Σημειώσεις εκπαιδευτή: Περιγράψτε πιθανές οπτικές περισπασμούς που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα με αυτισμό

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.

### Πρακτικές δραστηριότητες

Μια πιθανή **ατομική εργασία** θα μπορούσε να είναι η προσομοίωση οπτικής υπερευαισθησίας χρησιμοποιώντας εξειδικευμένα γυαλιά ή τεχνολογία εικονικής πραγματικότητας. Η εργασία θα μπορούσε να περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μιας εργασίας από τον εκπαιδευόμενο, όπως η

ανάγνωση ή η εργασία σε υπολογιστή, ενώ φοράει τα γυαλιά ή χρησιμοποιεί το πρόγραμμα εικονικής πραγματικότητας. Αυτό θα επέτρεπε στον ασκούμενο να βιώσει τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσει ένα αυτιστικό άτομο με οπτική υπερευαισθησία σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Ομαδική δραστηριότητα:

**Μια ομαδική δραστηριότητα** θα μπορούσε να περιλαμβάνει καταιγισμό ιδεών και ανάπτυξη στρατηγικών για τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας φιλικό προς τον αυτισμό που αντιμετωπίζει την οπτική υπερευαισθησία. Η ομάδα θα μπορούσε να συζητήσει τρόπους μείωσης ή εξάλειψης των ερεθισμάτων, όπως τα έντονα φώτα ή τα φώτα που τρεμοπαίζουν, οι ακατάστατοι χώροι εργασίας ή τα οπτικά ερεθίσματα που αποσπούν την προσοχή. Η δραστηριότητα θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει σενάρια παιχνιδιού ρόλων στα οποία τα μέλη της ομάδας ανταποκρίνονται στην οπτική υπερευαισθησία με υποστηρικτικό και κατανοητό τρόπο, επιτρέποντας στους εκπαιδευόμενους να εξασκήσουν αποτελεσματικές δεξιότητες επικοινωνίας και επίλυσης προβλημάτων. Δουλεύοντας μαζί ως ομάδα, οι εκπαιδευόμενοι θα μπορούσαν να κατανοήσουν καλύτερα πώς να υποστηρίζουν και να φιλοξενούν τα αυτιστικά άτομα στο χώρο εργασίας.

## Διαφάνειες αρ. 10-11: Ακουστικοί περισπασμοί

### ASES Autism: Spectrum of Employment Skills Ακουστικοί περισπασμοί

Τα άτομα με Αυτισμό που είναι υπερ-ευαίσθητα στην αίσθηση του ήχου τους μπορεί 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 ήσυχτοι - να σταματήσουν να μιλάνε ή να τραγουδούν.





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

- 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.
- αγνοούν ορισμένους ήχους.
- Μην καταλαβαίνουν ούτε να θυμούνται πράγματα που τους είπε κάποιος
- .

### **Πρακτικές εργασίες**

**Μια ομαδική δραστηριότητα** θα μπορούσε να περιλαμβάνει καταιγισμό ιδεών και ανάπτυξη στρατηγικών για τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας φιλικό προς τον αυτισμό που αντιμετωπίζει ακουστικές προκλήσεις. Η ομάδα θα μπορούσε να συζητήσει τρόπους μείωσης ή εξάλειψης των ακουστικών ερεθισμάτων, όπως δυνατούς θορύβους, ξαφνικούς θορύβους ή ήχους που αποσπούν την προσοχή. Η δραστηριότητα θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει σενάρια παιχνιδιού ρόλων στα οποία τα μέλη της ομάδας ανταποκρίνονται στις ακουστικές προκλήσεις με υποστηρικτικό και κατανοητό τρόπο, επιτρέποντας στους εκπαιδευόμενους να εξασκήσουν αποτελεσματικές δεξιότητες επικοινωνίας και επίλυσης προβλημάτων. Δουλεύοντας μαζί ως ομάδα, οι εκπαιδευόμενοι θα μπορούσαν να κατανοήσουν καλύτερα πώς να υποστηρίξουν και να φιλοξενήσουν άτομα με αυτισμό που είτε υπερανταποκρίνονται είτε υπο-ανταποκρίνονται στον ήχο στο χώρο εργασίας.

Μια πιθανή μεμονωμένη εργασία που θα μπορούσε να βοηθήσει στην αύξηση της ενσυναίσθησης και της κατανόησης των προκλήσεων απόσπασης της προσοχής για τα αυτιστικά άτομα είναι η προετοιμασία της ηχογράφησης ή μιας σειράς ηχογραφήσεων που προσομοιώνουν διαφορετικούς τύπους ήχων που μπορεί να αποσπούν την προσοχή ή να συντριβούν. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούσαν να ακούσουν ήχους όπως δυνατό θόρυβο κατασκευής, ήχους υψηλής έντασης ή διαπεραστικούς ήχους, πολλαπλές συνομιλίες που συμβαίνουν ταυτόχρονα ή απροσδόκητους ή ξαφνικούς θορύβους. Καθώς ακούνε κάθε ηχογράφηση, θα μπορούσαν να κρατούν σημειώσεις για τις δικές τους συναισθηματικές και σωματικές αντιδράσεις, συμπεριλαμβανομένης οποιασδήποτε ενόχλησης ή άγχους που νιώθουν. Αυτή η δραστηριότητα θα μπορούσε να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να κατανοήσουν καλύτερα τις εμπειρίες ατόμων που ανταποκρίνονται υπερβολικά στον ήχο και τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει η αισθητηριακή υπερφόρτωση στην ικανότητά τους να εργάζονται και να λειτουργούν σε ένα τυπικό περιβάλλον εργασίας. Θα μπορούσε επίσης να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν μεγαλύτερη ενσυναίσθηση και ευαισθησία προς τα άτομα με αυτισμό και άλλες διαταραχές αισθητηριακής επεξεργασίας.

## Σοβαρά 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.



Ενότητα 6: Εργασία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης

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.

### Πρακτικές εργασίες

Ακολουθούν ορισμένες ατομικές και ομαδικές ιδέες για εργασίες που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην κατανόηση των προκλήσεων σε μεγάλα κινητικά ζητήματα και στην αύξηση της ενσυναίσθησης. Επιλέξτε και εφαρμόστε τα ανάλογα με τον αριθμό των εκπαιδευομένων και το εκπαιδευτικό περιβάλλον:

- **Εργασίες προσομοίωσης:** Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να προσπαθήσουν να ολοκληρώσουν εργασίες που προσομοιώνουν μεγάλες κινητικές προκλήσεις, όπως να δένουν τα παπούτσια τους με το ένα χέρι ή να μεταφέρουν ένα βαρύ αντικείμενο ενώ περπατούν σε ανώμαλες επιφάνειες.
- **Αισθητηριακός περίπατος:** Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να περπατούν με δεμένα μάτια ή με κλειστά μάτια για να προσομοιώσουν πώς τα χονδροειδή κινητικά προβλήματα μπορούν να επηρεάσουν την ισορροπία και τη χωρική επίγνωση.

- **Παιχνίδια δημιουργίας ομάδας:** Παίξτε παιχνίδια δημιουργίας ομάδας που απαιτούν συνεργασία και σωματικό συντονισμό, όπως μια σκυταλοδρομία ή ένα παιχνίδι σύλληψης.
- **Ασκήσεις προσομοίωσης:** Χρησιμοποιήστε ασκήσεις προσομοίωσης για να βοηθήσετε τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν πώς τα μεγάλα κινητικά προβλήματα μπορούν να επηρεάσουν τις καθημερινές δραστηριότητες της ζωής, όπως η πληκτρολόγηση με περιορισμένη κινητικότητα των χεριών ή η πλοήγηση στα μέσα μαζικής μεταφοράς.
- **Συζητήσεις με τους ειδικούς από εμπειρία :** Φέρτε έναν προσκεκλημένο ομιλητή με βαριά κινητική αναπηρία για να μιλήσει για τις εμπειρίες του και να απαντήσει σε ερωτήσεις των συμμετεχόντων.
- **Ασκήσεις παιχνιδιού ρόλων :** Ζητήστε από τους συμμετέχοντες σενάρια παιχνιδιού ρόλων στα οποία πρέπει να φιλοξενήσουν κάποιον με μεγάλα κινητικά προβλήματα, όπως να βοηθήσουν κάποιον με περιορισμένη κινητικότητα στα μέσα μαζικής μεταφοράς ή να βοηθήσουν έναν συνάδελφο με σωματική αναπηρία στο χώρο εργασίας.
- **Γήπεδο αισθητηριακών εμποδίων :** Δημιουργήστε μια διαδρομή εμποδίων που προκαλεί τους συμμετέχοντες να πλοηγηθούν σε διαφορετικές αισθητηριακές εμπειρίες, όπως ανώμαλες επιφάνειες, στενούς χώρους ή κινούμενα αντικείμενα.
- **Ανοιχτή συζήτηση :** Παρέχετε έναν ασφαλή χώρο στους συμμετέχοντες ώστε να συζητούν ανοιχτά τις δικές τους εμπειρίες με μεγάλες κινητικές προκλήσεις ή να κάνουν ερωτήσεις και να μαθαίνουν από άλλους.

#### Διαφάνειες αρ. 13-14: Αισθητηριακή υπερφόρτωση



## ΑΙΣΘΗΤΗΡΙΑ ΥΠΕΡΦΟΡΤΩΣΗ



Ενότητα 6: Εργαλεία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης



## ΤΙ ΒΟΗΘΑΕΙ ΚΑΙ ΤΙ ΟΧΙ;



Ενότητα 6: Εργαλεία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης



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.

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.

#### Διαφάνεια αρ. 15: Δεξιότητες διαχείρισης ομάδας



Τι είδους δεξιότητες διαχείρισης ομάδας έχετε;

Τι είδους δεξιότητες διαχείρισης ομάδας χρειάζεστε;



Ενότητα 6: Εργαλεία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης

**Πρακτική εργασία :** Συζητήστε τις δεξιότητες διαχείρισης της ομάδας σε ομάδες ή γράψτε τις απαντήσεις σε έναν πίνακα σύμφωνα με το μέγεθος και τη θέση της ομάδας του εκπαιδευόμενου και το πλαίσιο.

Συζητήστε τις δεξιότητες διαχείρισης της ομάδας και συγκρίνετε τις απαντήσεις τους με την επόμενη διαφάνεια.

**Διαφάνεια αρ. 16: Δεξιότητες διαχείρισης ομάδας**

Εκπαιδεύστε τα μέλη της ομάδας σχετικά με τον αυτισμό και τις επιπτώσεις του στα άτομα

Δημιουργήστε σαφείς κατευθυντήριες γραμμές επικοινωνίας

Παρέχετε καταλύματα για την υποστήριξη των αισθητηριακών αναγκών

Καθιερώστε ξεκάθαρες προσδοκίες και ρουτίνες

Καλλιεργήστε μια κουλτούρα ενσωμάτωσης

Δημιουργήστε ευκαιρίες για κοινωνική αλληλεπίδραση

Παρέχετε εκπαίδευση σχετικά με την αποτελεσματική διαχείριση της ομάδας

Ενθαρρύνετε την ανοιχτή επικοινωνία

Πρωθήστε την ευελιξία και τη δημιουργικότητα

Παρακολουθήστε την πρόοδο και προσαρμόστε όπως απαιτείται



Ενότητα 6: Εργαλεία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης

## Διαφάνεια αρ. 17: Εκφοβισμός

# ΠΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑΤΙ ΑΡΧΙΖΕΙ Ο ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ;



Ενότητα 6: Εργαλεία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης

## Πρακτική εργασία

Ακολουθούν μερικές ιδέες για μεμονωμένες εργασίες που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση του γιατί μπορεί να συμβεί εκφοβισμός σε ένα άτομο με αυτισμό στον χώρο εργασίας:

- **Έρευνα και προβληματισμός:** Ζητήστε από τα άτομα να ερευνήσουν και να προβληματιστούν σχετικά με τις κοινές παρανοήσεις για τον αυτισμό, τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα με αυτισμό στον χώρο εργασίας και τον πιθανό αντίκτυπο του εκφοβισμού σε αυτά τα άτομα.
- **Προσωπική αφήγηση :** Προσκαλέστε τα άτομα να γράψουν μια προσωπική αφήγηση για μια στιγμή που ένιωθαν διαφορετικοί ή αποκλεισμένοι από μια ομάδα. Αυτό μπορεί να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τις εμπειρίες κάποιου με αυτισμό που μπορεί να αισθάνεται παρόμοια στο χώρο εργασίας.
- **Παιχνίδι ρόλων:** Βάλτε τα άτομα να παίξουν διαφορετικά σενάρια ρόλων που αναπτύζατε από τις πολύτιμες εργασίες όπου αλληλεπιδρούν με έναν συνάδελφο με αυτισμό. Αυτό μπορεί να τους βοηθήσει να αποκτήσουν μια εικόνα για το πώς οι δικές τους συμπεριφορές και στάσεις μπορούν να συμβάλουν σε ένα θετικό ή αρνητικό περιβάλλον εργασίας για τα άτομα με αυτισμό.
- **Ανάλυση βίντεο:** Παρακολουθήστε και συζητήστε βίντεο με αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας μεταξύ ατόμων με και χωρίς αυτισμό. Αυτό μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να αναγνωρίσουν συγκεκριμένες συμπεριφορές ή στυλ επικοινωνίας που μπορεί να οδηγήσουν σε παρεξηγήσεις ή συγκρούσεις.
- **Συζητήσεις εμπειρογνομώνων:** Προσκαλέστε έναν ειδικό στον τομέα του αυτισμού να μιλήσει στην ομάδα σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στο χώρο εργασίας και πώς οι συνάδελφοι μπορούν να τους υποστηρίξουν καλύτερα . Αυτό μπορεί να προσφέρει μια βαθύτερη κατανόηση και ενσυναίσθηση για τις εμπειρίες των ατόμων με αυτισμό στο χώρο εργασίας.

**Διαφάνεια αρ. 18: Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας για την ανάπτυξη μιας ομάδας χωρίς αποκλεισμούς**

## Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας για την ανάπτυξη της ομάδας χωρίς αποκλεισμούς

- Δραστηριότητες παγοθραυστικών
- Συνεργατικές δραστηριότητες επίλυσης προβλημάτων
- Ομαδικές συνεδρίες καταιγισμού ιδεών
- Παιχνίδια δημιουργίας ομάδας
- Εκπαιδευτικές συνεδρίες διαφορετικότητας



Ενότητα 6: Εργαλεία Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό σε όλο τον Κύκλο Απασχόλησης

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.

### Διαφάνεια αρ. 19: Ευχαριστώ

# Ευχαριστώ

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 μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.