



Project Number: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

## Модул 4

# Обезбедување поддршка на персоналот со аутизам

Автор: DEKAPLUS Business Services Ltd.

Кипар

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската комисија. Оваа публикација ги одразува само гледиштата на авторот и Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба што може да се направи на информациите содржани во неа.

Наслов на модулот	Модул 4: Обезбедување поддршка на персоналот со аутизам
Цели на учење:	<p>Модул 4 е наменет за едукација на менаџерите на мали и средни претпријатија и помагање да ги развијат потребните вештини за поддршка на развојот на кариерата, благосостојбата и задржувањето на кадарот со аутизам</p> <p>Модулот 4 има за цел да:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ги едуцира читателите за достапните ресурси што можат да ги користат за поддршка на персоналот со аутизам</li> <li>2. Да ги едуцира читателите за тоа како да ги користат достапните ресурси за поддршка и задржување на персоналот со аутизам</li> <li>3. Да ги едуцира читателите за концептите на туторство и менторство во контекст на поддржување на персоналот со аутизам</li> <li>4. Да ги едуцира читателите за оценување на перформансите на персоналот со аутизам</li> </ol>
Резултати од учењето	<p>Преку Модул 4, читателите ќе научат за:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Воспоставување на сесии за оценување на перформансите со помош на алатките ASES</li> <li>2. Поддршка на персоналот со аутизам во воспоставувањето SMART цели</li> <li>3. Поддршка на персоналот со аутизам преку идентификување на недостатоци во вештините</li> <li>4. Поддршка на персоналот со аутизам со конструктивна повратна информација</li> </ol>

	5. Следење на напредокот во кариерата на персоналот со аутизам
	6. Принципи за поддршка при вработување

## 1. Вовед

Во последниве години, невладините организации кои се бават со прашања поврзани со аутизмот, истражувачите, терапевтите и општествено одговорните претпријатија ја сугерираат потребата за „проширување“ на интервенциите во раниот живот кои имаат за цел развојна поддршка на лицата со аутизам, до долгорочен напор што ќе овозможи поддршка во текот на целиот циклус на вработување и животот воопшто. Малиот процент на луѓе со аутизам кои всушност се вработени со полно работно време, повеќе од често се вработени на работни места со минимална плата без изгледи за напредување во својата кариера. На бариерите за долгорочно вработување со кои се соочуваат лицата со аутизам се припишуваат:

- Недостаток на пристап до стручно образование и обука
- Тешкотии во комуникацијата
- Меѓу другото, предрасудите за аутизмот
- Недоволно разбирање од работодавците
- Недостаток на описи на работни места и описи на задачи погодни за аутизам
- Недостаток на работни средини погодни за аутизам
- Недостаток на ресурси на организацијата, посветени на долгорочна поддршка

Овие бариери може да се надминат преку стручно образование и обука за работодавачите, за да можат да се здобијат со вештини, знаења, компетенции и алатки кои ќе им овозможат да обезбедат долгорочна поддршка на кадарот со аутизам, во контекст на **цел циклус на поддржано вработување**.

## 2. Поддржано, конкурентно вработување

Накратко, терминот „Поддржано вработување“ се однесува на помошта што им се обезбедува на лицата со ментална или физичка попреченост со цел да бараат работа и да обезбедат конкурентно вработување, додека добиваат истовремен третман (Frederick and VanderWeele 2019). Во контекст на поддржано вработување, на работниците со попреченост им се помага во текот на целиот циклус на вработување во смисла на обезбедување сместување, бенефиции, социјализација и пристап до можности за унапредување на нивната кариера.

### 2. а. Корист од поддржаното вработување

Обезбедувањето долгорочно вработување може да има големи придобивки за благосостојбата на сите луѓе, особено на лицата со попреченост вклучувајќи го и аутизмот. Поточно, поддржано вработување може да биде од корист за персоналот со аутизам на следниве начини:

- Пристап до квалитетни услуги и работни услови
- Поздрави социјални односи што резултираат со намалена склоност кон изолација
- Идентификација на поединечни силни страни или со други зборови, посакувани особини кои можат да придонесат за високи перформанси кога луѓето со аутизам се распоредени на соодветни работни места
- Придонес во борбата против погрешните сфаќања за аутизмот; **Од „попреченост“ до „конкурентна предност“**
- Развој на социјални вештини како тимска работа и комуникација
- Промоција на невродиверзитет и инклузија не само за лицата со аутизам, туку и за други попречености
- Зголемување на можностите за напредување во кариерата, како што е прилагодена обука поврзана со вештини специфични за работата и други меки вештини

## 2. а. Принципи на поддржано вработување

- Со почитување на 7-те принципи за поддржано вработување подолу, работодавачите и менаџерите можат да се осигураат дека нивните организации се:
- Привлечни за кандидатите со аутизам кои се стремат да обезбедат долгорочно вработување
- Социјално одржливи, преку придонесување за благосостојбата на обесправените групи, како и на нивните локални заедници воопшто
- Овозможуваат професионален развој на аутистичниот персонал и подобрување на нивната благосостојба на работното место.
- Овозможуваат култура за поддршка, каде што менаџерите можат да дејствуваат како тренери/ментори за вработените со аутизам

**Принцип 1: Нулта исклучување;** Поддржано вработување бара имплементација на Политика за „Нулта исклучување“ која диктира дека сите вработени мора да имаат корист од поддршката за време на нивното вработување без оглед на претходните работни искуства, ментална или физичка болест и оштетување или какви било други лични предизвици/тешкотии.

**Принцип 2: Интегрирано вработување и третман;** Доколку е соодветно и доколку околностите го дозволуваат тоа, работодавачите и менаџерите мора да бидат свесни за тековните интервенции /третмани на кои се подложени вработените. На овој начин, тие ќе имаат подобро разбирање за предизвиците, тешкотиите и несаканите ефекти што нивните вработени може да ги искушат и затоа ќе бидат во подобра позиција да обезбедат поддршка.

**Принцип 3: Конкурентно вработување;** терминот „конкурентно вработување“ се однесува на идејата дека сите можности за вработување треба да бидат отворени за сите членови на заедницата без исклучоци. Со одржување на „конкурентен“ пазар на труд, работодавачите и менаџерите можат во голема мера да придонесат за намалување на дискриминацијата на обесправените популации и борбата против

стигмата против нив, како и за подобрување на благосостојбата/стабилноста на обесправените луѓе и заедниците воопшто.

**Принцип 4: Брзо барање работа и систематски развој на работа;** постојат бројни меѓународни организации кои се специјализирани за барање работа, подготовка за вработување и поддршка за лицата со попреченост и посебни потреби за вработување, вклучувајќи го и Аутизмот. Работодавачите и менаџерите можат да работат заедно со таквите организации со цел да најдат кандидати кои ги задоволуваат барањата за работа или да се консултираат со нив за поддршка за тоа како да се вработат и да управуваат со лицата со аутизам на долг рок.

**Принцип 5: Одржување на долготрајна, конзистентна поддршка;** Работодавачите и менаџерите можат да играат голема улога во професионалниот развој на персоналот со попреченост - и во овој случај - Аутизам. Долгорочната поддршка може да биде во форма на коучинг/менторство, одржување на работна средина погодна за аутизам, градење тим, негување односи со соработниците и врсниците и многу повеќе. Добриот систем за поддршка на работното место може да влијае на перформансите и развојот на персоналот со аутизам во професионален, како и личен контекст преку промовирање независност, негување на индивидуалните силни страни и олеснување на чувството на сигурност и припадност.

**Принцип 6: Прифаќање на индивидуализмот;** Работодавачите и менаџерите треба да соработуваат со давателите на поддршка при вработување со цел да се привлечат со личните особини, вештините, компетенциите и интересите на кандидатите со аутизам. Со вработување на „вистинската личност за работата“, задоволството и задржувањето на вработените значително се зголемуваат, перформансите се подобруваат и развојот е експоненцијално забрзан.

**Принцип 7: Обезбедување правични бенефиции/плати;** За време на процесот на регрутирање, работодавачите и менаџерите треба да му обезбедат на аутистичниот персонал јасни планови за бенефиции, шеми за плати, осигурување и други субвенции специфични за организацијата. На овој начин, кандидатите/вработените ќе бидат третирани фер/еднакво и ќе бидат во позиција да донесуваат информирани одлуки за

нивната кариера и животни планови. Дополнително, правичната шема за придобивки и плати може да ги поттикне вработените да инвестираат во организацијата и нивните работни места, што ќе доведе до повисоки перформанси.

### **3. Ресурси; Управување со човечки ресурси, коучинг и менторство**

#### **3. а. Коучинг; Дефиниција**

Терминот „коучинг“ се однесува на процес - или подобро кажано искуство - во контекст на кој лице со искуство во областа го поддржува ученикот во неговите напори да постигне лични и професионални цели.

Коучингот може да има многу придобивки во перформансите, личниот и професионалниот развој како и меѓучовечките односи на вработен/ученик. Овие придобивки се:

- Зголемено задоволство од работата
- Зајакнати меѓучовечки односи со врсниците, колегите и претпоставените
- Зголемени перформанси на краткорочен и долгорочен план
- Зголемена самодоверба
- Зголемено самонабљудување и самосвест
- Усвојување на практики кои овозможуваат доследен преглед на личните и професионалните цели
- Забрзан напредок во кариерата преку зголемено знаење за одредено поле и мотивација да напредувате во тоа поле

#### **3. б. Менторство**

Менторството е однос помеѓу две лица (ментор и менторирано лице), кои формираат партнерство со цел професионален и/или личен развој. Менторот е искусен поединец кој споделува знаење, искуство и совет со менторираниот, во контекст на менторски сесии. Менторите ги поддржуваат и охрабруваат своите менторирани нудејќи предлози и знаења за да можат да ги подобрат своите знаења, вештини и компетенции и потоа да бидат способни да ја унапредат својата кариера.

Во текот на нивната кариера, луѓето може да се соочат со предизвици во нивниот личен и професионален живот што може да ги загрози нивните перформанси на работното место. Ова е особено случај за лицата со аутизам; повеќе од често, тие имаат задача да настапуваат во средини кои не се пријатни за аутизам кои предизвикуваат физички и емоционален стрес. Згора на тоа, лицата со аутизам работат за минимална плата и затоа се во постојана финансиска борба.

Пријателството кое се гради со текот на времето во менторската врска може да има значително влијание врз долгорочните перформанси и благосостојбата на менторираните со аутизам, бидејќи нивните вештини, знаења, компетенции, доверба и мотивација постојано се подобруваат

**Менторството и коучингот имаат многу сличности, но сепак постојат неколку клучни разлики кои ги разликуваат едното од другото:**

#### Клучни разлики помеѓу коучинг и менторство

Коучинг	Менторство
Краткорочно	Долгорочно
Ориентирани кон професионални перформанси обично се перципираат како долгорочна инвестиција во нематеријални средства (вештини)	Врската е повеќе лична и директна
Обично се насочени кон развој на специфични вештини	Насочени кон заокружен професионален и личен раст, целите се поставуваат со придонес од менторираните
И за помлади и за искусни професионалци	За помлад персонал

### 3. в. Вештини на тренерите и менторите

**А) Активно слушање;** Со совладување на вештините на активно слушање, тренерите можат целосно да го посветат своето внимание на личноста со која комуницираат без да



бидат расеани (Mindtools 2018). Понатаму, Активното слушање се однесува и на свесноста за говорот на телото (нашиот и на другите луѓе) и усогласувањето на јазикот на телото со цел да се совпадне со она што се кажува и како. Усогласувањето на јазикот на телото со разговорите и сигнализира на другата личност дека обрнуваме внимание.

**Б) Комуникациски вештини;** Тренерите треба да ги совладаат вештините за комуникација на нивните мисли и идеи на јасен начин (Mindtools 2018); Учениците зависат од нивните тренери да ја споделат нивната експертиза и да ги водат низ предизвиците на нивната кариера, така што јасноста на комуникацијата осигурува дека нема недоразбирања или забуни што може да го попречат напредокот на учениците.

**В) Емоционална интелигенција;** Вештините за емоционална интелигенција се однесуваат на способноста на некој да ги препознае сопствените емоции и да разбере како нивното однесување, избор, постапки и реакции директно или индиректно влијаат на другите луѓе. Петте елементи на емоционалната интелигенција (Mindtools 2018) се

- i. **Самосвест;** Способност да се погледнете во себе за да размислите за сопственото однесување, вашата етика и вредности
- ii. **Саморегулација;** Саморегулацијата се однесува на нечија способност да ги контролира своите емоции и импулси.
- iii. **Мотивација;** „Мотивацијата“ се однесува на нечија способност да инвестира во долгорочен успех.
- iv. **Емпатијата;** Емпатијата се однесува на нечија способност да ја разбере перспективата на другите луѓе.
- v. **Социјални вештини**

Со усовршување на вештините споменати погоре, менаџерите можат да ги олеснат процесите на градење доверба во контекст на коучинг односите со вработените со аутизам, поддржувајќи го нивниот личен и професионален развој на долг рок

## 4. Алатки за човечки ресурси за поддршка на персоналот со аутизам

Постојат бројни алатки за управување со човечки ресурси кои може да се користат за поддршка на персоналот со аутизам. Употребата на алатките за човечките ресурси е од

клучно значење за долгорочното вработување на персоналот со аутизам, бидејќи таквите алатки ја поддржуваат нивната интеграција во организацијата, го максимизираат трансферот на знаење, како и помагаат рано да се идентификуваат проблемите (превенција). Две листи на алатки/ресурси се претставени подолу. Првата листа ги вклучува ASES Tailored Tools кои подетално ќе бидат претставени во Модул 6. Втората листа вклучува алатки кои се широко достапни, до кои може да се пристапи и приспособат според потребите на поединечните менаџери и персоналот со аутизам.

#### 4. а. Алатки/ресурси на ASES (Модул 6):

- ASES Алатка за самооценување на вработените
- ASES Алатка за следење/проценка на перформансите на вработените
- ASES Алатка за интервју
- ASES Алатка за евалуација на работната средина

#### 4. б. Други алатки/ресурси:

Менторски договор/Алатка за договор

Договорот за менторство е првиот чекор кон успешна менторска врска помеѓу менторите и нивните менторирани. Неговата цел е да ги воспостави долгорочните/почетните цели и параметри во рамките на кои ќе се развива менторска врска со текот на времето. Пред започнување на Програмата за менторство, менторите и менторираните можат да разговараат и да се договорат за содржината/деталите/спецификите на Договорот; овој процес може да потрае некое време, дури и неколку сесии. Постојат неколку општи клучни точки што треба да бидат вклучени во Договорот:

- **Разработка на општиот контекст и целта на Договорот за менторство;** Контекстот/воведот на Договорот може да содржи краток опис на неговата содржина. Понатаму, во овој дел може да се опишат улогите и одговорностите на секоја страна.
- **Идентификација и опис на менторски/лични/професионални цели;** список на сите лични, професионални и менторски цели кои менторираните имаат за цел да ги постигнат. Менторираните и нивните ментори треба да се согласат со збир на реални и остварливи цели, фреквенција на прегледи на сесии, процедури за следење и слично.

- **Информации за сесијата и времетраење на врската со долгорочно менторство**
- **Решавање на конфликти/ Договор за раскинување на односите во менторство;** менторите и менторираните треба да се договорат за условите за раскинување, така што кога врската е прекината, двете страни можат да бидат емотивно безбедни и да се чувствуваат почитувани.
- **Доверливост;** Менторите и менторираните треба да разговараат за темата Доверливост, а менторираните мора целосно да ја разберат. Понатаму, менторите можат да ја вградат политиката GDPR на нивната организација во овој процес.

Постојат бројни бесплатни, онлајн шаблони кои можат да се користат за изготвување договори за менторство. Одличен образец може да се најде на официјалната веб-страница на Проектот Еразмус+ PROCARE на [www.procareproject.eu](http://www.procareproject.eu). Обрасците за договор за менторство може да се приспособат соодветно на потребите на менаџерите и менторираните.

#### i. **Активност: Воспоставување SMART цели за кариера**

Персоналот со аутизам треба да има поддршка при утврдувањето на целите во кариерата, доколку тоа го бара. Супервизорите можат да му помогнат на својот персонал со аутизам да воспостави ПАМЕТНИ кариерни цели. Терминот „ПАМЕТНИ Цели“ се однесува на Цели за кариера кои се:

- **Специфични;** Персоналот со аутизам треба да се води низ поставување тесно насочени цели во кариерата. Специфичните цели полесно се постигнуваат, бидејќи е полесно да се следи напредокот и полесно се идентификуваат и поставуваат пресвртниците.
- **Мерливи;** мерливите цели го олеснуваат следењето на напредокот.
- **Достижни;** без оглед на физичката/менталната способност, вработените може да се чувствуваат мотивирани да работат кон професионални/лични цели, само кога тие цели се остварливи
- **Реален;** терминот „реалистично“ се однесува на способноста на вработените да ги постигнат целите што ги поставуваат со ресурсите (знаење, вештини, искуство, финансии) што ги имаат на располагање.
- **Навремено;** поставените цели мора да бидат јасни и да имаат соодветни рокови.

**SMART Целите** може да се постават во контекст на шеми за поддршка за персоналот со аутизам, и да се следат/прегледуваат како дел од проценките на перформансите/задоволството од работата.

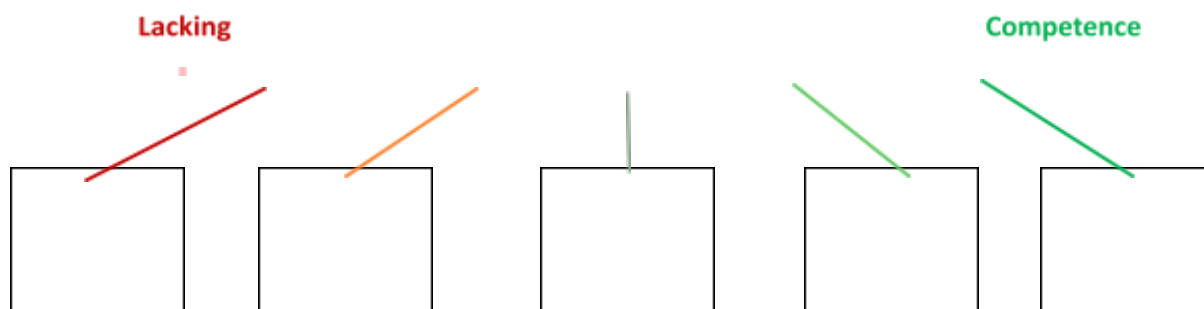
## ii. Активност 3: Мапа на вештини

Активноста за мапирање вештини може да се имплементира во раните фази на вработување на персоналот со аутизам и процесот може да се повторува во одредени интервали во текот на неговиот тек. Оваа активност има за цел да ги идентификува и процени недостатоците во вештините, атрибутите и компетенциите на персоналот за да можат надзорниците и персоналот да им дадат приоритет на активностите за нивно развивање. Со визуелизирање и артикулирање на нивните силни и слаби страни во нивните вештини, знаења и компетенции, персоналот со аутизам ќе стане посвесен за тоа како треба да им даде приоритет на своите активности за професионален и личен развој.

### Како да се спроведе вежбата за мапирање на вештини

- **Чекор 1:** Направете графикон за мапа на вештини како што е прикажано на сликата подолу.
- **Чекор 2:** Персоналот со аутизам треба да се охрабри да ги запише сите вештини и компетенции што ги има по хиерархиски редослед, почнувајќи од оние што ги имаат и следејќи ги оние за кои веруваат дека им недостасуваат. Потоа, тие треба да ги анализираат своите меки и своите стручни вештини за да објаснат зошто се потребни и како придонесуваат за нивната работа. Супервизорите треба да им помогнат да идентификуваат што е можно повеќе вештини.
- **Чекор 3:** Персоналот со аутизам треба да се води низ процес на дизајнирање акционен план за подобрување на нивните вештини или стекнување нови според Мапата на вештини. Понатаму, тие треба да се охрабруваат да размислуваат за

достапните можности како што се обука и подобрување на односите со врсниците и колегите.



Skills Map Chart Example

## 5. Оценување на перформансите на персоналот со аутизам

За да се осигура дека персоналот со аутизам во нивните организации ќе работи на највисок можен степен, работодавачите можат да имплементираат сет на најдобри практики.

### Најдобра практика 1: Извлечете максимум од пробниот период

Првиот суштински чекор кон успешен процес на вработување а следствено на тоа долгорочна поддршка и задржување на вработувањето е да се осигура дека кандидатите со аутизам се соодветни за одредена работа. Работодавците треба да им ја објаснат целта на пробниот период на кандидатите и да го опишат процесот на оценување на работата. Проценката на соодветноста започнува со првото интервју и продолжува во текот на пробниот период (обично три до шест месеци), за време на кој се оценуваат вештините, компетенциите, знаењата и потребите за обука. Со цел да бидат поподготвени да го олеснат овој процес, менаџерите можат да ги користат алатките ASES опишани во Модул 6. За време на пробниот период, менаџерите треба да го следат напредокот и работата на вработените со аутизам, да даваат редовни/конструктивни повратни информации и да ги задоволат нивните потреби за обука преку обука и/или менторство.

### Најдобра практика 2: Спроведување на долгорочни процедури за управување со перформансите

Управувањето со перформансите за целиот персонал – без разлика на способноста – треба да биде тековен процес кој трае во текот на целиот циклус на вработување. Менаџерите можат да останат во контакт со напредокот на вработените со закажување сесии за „преглед“ во формат еден-на-еден или дури и во група. Зачестеноста на сесиите за оценување на перформансите може да се договори помеѓу менаџерите и вработените, иако обично различни организации имаат свои политики за управување со однапред дефинирани параметри.

Менаџерите може да ги структурираат сесиите за контрола на перформансите на различни начини, според потребите на вработените и целите на секоја сесија. Агендата на сесиите може да вклучува:

- Дискусии за секојдневни настани, предизвици, моменти, конфликти, позитивни искуства, инспирации итн.
- Обезбедување повратни информации; Менаџерите можат да ги користат сесиите за преглед на перформансите за да дадат конструктивна повратна информација со цел да се пофалат добрите перформанси или да разговараат за областите на подобрување во случај на недоволно работење.
- Дискусија за социјалните аспекти на работата, и односите со колегите
- Прием и дискусија за повратни информации од вработените во врска со задоволството од работата и загриженоста

### **Најдобра практика 3: Бидете внимателни кога се справувате со слаби перформанси**

**Лошото работење во текот на целиот циклус на вработување** е можност на која сите вработени можат да бидат подложни од различни причини. Ова е особено случај со вработените со аутизам, бидејќи:

:

- Тие често се соочени со предизвик да ги исполнуваат очекуваните стандарди во средина што не мора нужно да им овозможи да го сторат тоа
- Можеби не се целосно свесни за своите одговорности
- Можеби се соочуваат со тешкотии во комуникацијата

- Можеби не се мотивирани

**Постојат неколку начини за ублажување на овој ризик и справување со лошите перформанси, како што се:**

- Менаџерите/работодавачите треба да ја проценат работната средина и да спроведат разумни прилагодувања со цел да се приспособат на вработениот со аутизам, и се разбира, без да се загрозат работата на другите вработени (види Алатка и Водич за евалуација на работната средина – Модул 6).
- Менаџерите/работодавачите **треба да одржуваат доследна комуникација и да даваат Конструктивна повратна информација**
- Менаџерите/работодавачите треба да ги истражат причините за проблемите за време на подготовката за сесиите за повратни информации; Работодавачите/менаџерите треба да соберат што е можно повеќе информации и да формулираат целосен приказ на проблемот, за да можат да дадат точни и значајни повратни информации. Разбирањето на причината за проблемот е првиот чекор кон наоѓање решение.
- Менаџерите/работодавачите треба да дадат Конструктивна повратна информација преку решавање на конкретни прашања или грижи и појаснување на очекувањата/целите/стандардите.
- **Менаџерите/работодавачите треба да избегнуваат да го прават проблемот личен со тоа што ќе го припишат на попреченоста или на карактеристиките на личноста на вработениот.**
- Менаџерите/работодавачите треба да избегнуваат да поставуваат прашања „Да“ или „Не“ кога бараат објаснувања и појаснувања; Вработените имаат право да ја објаснат својата ситуација и образложението зад нивните постапки.
- Менаџерите/работодавачите секогаш треба да прашуваат дали на вработениот му е потребна помош и што можат да направат за да обезбедат поголема поддршка.
- Менаџерите/работодавачите секогаш треба да разговараат за нивоата на мотивација на вработените и да се обидат да разберат зошто тие не се чувствуваат мотивирани да работат

## **6. Резиме**

Модулот 4 го разработува концептот „Поддржано вработување“, кој се однесува на помошта што им се дава на лицата со ментална или физичка попреченост со цел да бараат работа и да обезбедат конкурентно вработување, додека добиваат исти третман (PLOS One 2019). Во контекст на поддржано вработување, на работниците со попреченост им се помага во текот на целиот циклус на вработување во смисла на обезбедување сместување, бенефиции, социјализација и пристап до можности за унапредување на нивната кариера. Модулот 4 го опишува влијанието и принципите на поддржано вработување во контекст на вработување и задржување на персоналот со аутизам во европските мали и средни претпријатија.

Со цел да се поддржи персоналот со аутизам, менаџерите на малите и средните претпријатија можат да користат богатата листа на алатки што ќе се развијат во контекст на проектот ASES, како и на постоечките. Овие алатки може да се користат за поддршка на персоналот со аутизам во текот на целиот циклус на вработување во контекст на обука, менторство и надзор.

Конечно, претставен е сет на најдобри практики околу темите Проценка на перформансите и Обезбедување повратни информации. Овие најдобри практики покриваат

- а) Проценка на работата на вработените за време на пробните периоди
- б) Долгорочно управување со перформансите
- в) Управување со лоши перформанси и проценка на вработените

## 7. Референци



**ARMSTRONG, J., A. (2011).** *Supported Employment*. Available from: [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-0-387-79948-3\\_430](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\\_0HHblqBmUQ6AF6BAgSEAM#v=onepage&q=A%20theoretical%20framework%20for%20investigating%20the%20context%20for%20creating%20employment%20success%20in%20information%20technology%20for%20individuals%20with%20autism&f=false](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_0HHblqBmUQ6AF6BAgSEAM#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 20<sup>th</sup> 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](https://www.researchgate.net/publication/223822017_Appraising_the_performance_of_employees_with_disabilities_A_review_and_model/link/59f79600a6fdcc075ec7bcab/download) [Accessed September 20<sup>th</sup> 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](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 20<sup>th</sup> 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 20<sup>th</sup> 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 20<sup>th</sup> 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](https://www.researchgate.net/publication/267234316_Coaching_effectiveness_Lessons_from_reality) [Accessed September 20<sup>th</sup> 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 20<sup>th</sup> 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 20<sup>th</sup> 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](https://www.researchgate.net/publication/299500496_Recent_advances_in_supported_employment_for_people_with_serious_mental_illness) [Accessed September 20<sup>th</sup> 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 20<sup>th</sup> 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 20<sup>th</sup> 2022]