

HOST

Αριθμός έργου: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365

Ενότητα 1

Γενικές πληροφορίες για το φάσμα του αυτισμού

Συγγραφέας: Η Εταιρεία Αυτισμού της Λετονίας (Latvijas Autisma apvienība)

Λετονία

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

Τίτλος ενότητας	Ενότητα 1: Γενικές πληροφορίες για το φάσμα του αυτισμού
<p>Στόχοι μάθησης</p>	<p>Η ενότητα 2 στοχεύει:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Να εκπαιδεύσει τους εκπαιδευόμενους σχετικά με τον ορισμό του Φάσματος Αυτισμού. 2. Να περιγράψει τα γενικά χαρακτηριστικά των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού. 3. Να εκπαιδεύσει τους εκπαιδευόμενους σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα στο Φάσμα του Αυτισμού στην εργασία. 4. Να περιγράψει τους ρόλους και τις ευθύνες της διοίκησης. 5. Να περιγράψει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
<p>Μαθησιακά αποτελέσματα</p>	<p>Μέσω της Ενότητας 1, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Υποστηρίξουν το αυτιστικό προσωπικό στην εργασία. - Προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού. - Μάθουν για την κοινωνική ένταξη στην εργασία. - Κατανοήσουν το πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Εισαγωγή

Η ενότητα στοχεύει να ενημερώσει τους εκπαιδευόμενους σχετικά με τον αυτισμό, να βοηθήσει στον εντοπισμό των τυπικών αναγκών του προσωπικού με αυτισμό και να προωθήσει την κατανόηση και την αποτελεσματική υποστήριξη μεταξύ των συναδέλφων και των εργαζομένων. Ένας άλλος στόχος είναι να αποσαφηνιστούν οι νομικές και κοινωνικές ευθύνες των εργοδοτών όσον αφορά τη φιλοξενία του προσωπικού με αυτισμό. Αυτή η ενότητα στοχεύει επίσης να βοηθήσει τους οργανισμούς να μάθουν πώς να προσαρμόζουν και να ενσωματώνουν πολιτικές κοινωνικής ευθύνης που στοχεύουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για το προσωπικό με αυτισμό.

Η ενότητα διερευνά τις τυπικές ανάγκες του προσωπικού με αυτισμό, δίνοντας έμφαση στη σημασία της ενσυναίσθησης, της υποστήριξης και της αποτελεσματικής επικοινωνίας. Συζητά επίσης τις νομικές και κοινωνικές ευθύνες των εργοδοτών όταν εμπλέκεται το προσωπικό με αυτισμό και παρέχει πρακτικές συστάσεις για την ενσωμάτωση αυτών των θεωρήσεων στην πολιτική κοινωνικής ευθύνης της εταιρείας.

Μαθησιακά αποτελέσματα: Αποκτήστε μια ολοκληρωμένη κατανόηση του αυτισμού στο χώρο εργασίας.

Ενότητα 1: Τι είναι ο αυτισμός

Ο αυτισμός, που επίσημα ονομάζεται διαταραχή του φάσματος του αυτισμού, είναι μια συμπεριφορικά καθορισμένη νευροαναπτυξιακή διαταραχή που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο βιώνει τον κόσμο και επικοινωνεί με τους άλλους. Χαρακτηρίζεται από κοινωνικές και επικοινωνιακές δυσκολίες, καθώς και από επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές και αισθητηριακή υπερ- ή υποευαισθησία. Συνήθως διαγιγνώσκεται στην πρώιμη παιδική ηλικία, αλλά μπορεί να εντοπιστεί σε οποιαδήποτε ηλικία. Τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού έχουν ποικίλες γλωσσικές και πνευματικές ικανότητες, που κυμαίνονται από βαθιά νοητική αναπηρία έως ανώτερα επίπεδα. Υπολογίζεται ότι περίπου το 1-2% του παγκόσμιου πληθυσμού ανήκει στο φάσμα του αυτισμού. Υπάρχουν περίπου 7 εκατομμύρια αυτιστικοί άνθρωποι στην Ευρώπη. (Autistic Europe, 2020)

«Διαταραχή φάσματος» σημαίνει ότι κάθε προσβεβλημένο άτομο είναι διαφορετικό. Σε αντίθεση με τη δημοφιλή πεποίθηση, το φάσμα του αυτισμού δεν είναι γραμμικό και κυμαίνεται από «ήπια αυτιστικό» έως «σοβαρά αυτιστικό», αλλά μάλλον περιλαμβάνει διάφορα χαρακτηριστικά που εκδηλώνονται διαφορετικά σε κάθε άτομο. Αυτά τα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν (αλλά δεν περιορίζονται σε):

- διαφορές στην κοινωνική κατανόηση και κοινωνική συμπεριφορά,

- επικοινωνιακές διαφορές που μπορεί να περιλαμβάνουν πλήρη απουσία προφορικής γλώσσας, καθώς και άτυπα μοτίβα ομιλίας και διαφορές στη μη λεκτική επικοινωνία,
- επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές που μπορεί να περιλαμβάνουν επαναλαμβανόμενες κινήσεις του σώματος καθώς και στενά ενδιαφέροντα, περιορισμένο εύρος δραστηριοτήτων, ακαμψία και ανάγκη για έλεγχο και προβλεψιμότητα,
- διαφορές αισθητηριακής επεξεργασίας,
- εκτελεστική δυσλειτουργία,
- διαφορές στην επεξεργασία πληροφοριών, την προσοχή και την εστίαση,
- ένα «αιχμηρό» γνωστικό προφίλ με μια ασυνήθιστη διαφορά μεταξύ δυνατών και αδυναμιών,
- δυσκολίες με την αφηρημένη σκέψη,
- μη φυσιολογικές κινητικές δεξιότητες, στάση και βάδισμα,
- αλεξιθυμία,
- διαταραγμένη ιδιοδεκτικότητα και παρεμβολή ,
- « Τροποποίηση » και «σβήσιμο» ως απάντηση σε συντριπτικές καταστάσεις.

Κατανόηση των Χαρακτηριστικών του Αυτισμού

1. Κοινωνικές και επικοινωνιακές δυσκολίες

«Τα άτομα με αυτισμό παρουσιάζουν επίμονα ελλείμματα στην έναρξη και τη διατήρηση της κοινωνικής επικοινωνίας και των αμοιβαίων κοινωνικών συναναστροφών που βρίσκονται εκτός του αναμενόμενου εύρους τυπικής λειτουργίας, δεδομένης της ηλικίας και του επιπέδου πνευματικής ανάπτυξης του ατόμου. Οι συγκεκριμένες εκδηλώσεις αυτών των ελλειμμάτων ποικίλλουν ανάλογα με τη χρονολογική ηλικία, τη λεκτική και διανοητική ικανότητα και τη σοβαρότητα της διαταραχής». (ICD-11, 2022)

Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να έχουν μειωμένη κοινωνική επίγνωση και να έχουν πρόβλημα να τροποποιήσουν τη συμπεριφορά τους ανάλογα με το πλαίσιο. Μπορούν να μιλούν και να χρησιμοποιούν τη γλώσσα ασυνήθιστα, να δείχνουν άτυπες μη λεκτικές συμπεριφορές και να χάνουν τις μη λεκτικές ενδείξεις των άλλων, καθώς και να ερμηνεύουν τη γλώσσα κυριολεκτικά και να δυσκολεύονται να συμμετάσχουν στη συζήτηση. Μπορεί να έχουν δυσκολίες στην κατανόηση των σκέψεων, των συναισθημάτων και των προοπτικών των άλλων, αγωνίζονται με την κοινωνικο-συναισθηματική αμοιβαιότητα και δυσκολεύονται να αναπτύξουν, να διατηρήσουν και να κατανοήσουν σχέσεις.

1. Επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές

Οι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές είναι ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα του αυτισμού. Μπορούν να λάβουν διαφορετικές μορφές, συμπεριλαμβανομένων επαναλαμβανόμενων και στερεότυπων κινήσεων του σώματος (π.χ. βηματισμός, λίκνισμα, τίναγμα των δακτύλων, χτύπημα χεριού, αναπήδηση ποδιών, στριφογυρίσματα μαλλιών, χτύπημα), μια στενή εστίαση σε ένα ή περισσότερα ειδικά ενδιαφέροντα, μια ασυνήθιστη εμμονή με αντικείμενα ή μέρη αντικειμένων (π.χ. επαναλαμβανόμενη περιστροφή, ανατροπή, οργάνωση αντικειμένων ή ανάγκη μεταφοράς ενός συγκεκριμένου αντικειμένου) ή συγκεκριμένα είδη αισθητηριακών ερεθισμάτων (π.χ. ακρόαση της ίδιας μουσικής ξανά και ξανά ή ανάβει και σβήσιμο των φώτων).

Με μια ευρύτερη έννοια, οι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές περιλαμβάνουν επίσης έλλειψη προσαρμοστικότητας σε νέες εμπειρίες, που προκαλούν δυσφορία και συμπεριφορική ακαμψία. Αυτό μπορεί να εκδηλωθεί ως αυστηρή τήρηση ρουτινών και κανόνων, ακαμψία σκέψης, καθώς και υπερβολικό πείσμα.

2. Διαφορές αισθητηριακής επεξεργασίας

Τα άτομα με αυτισμό μπορεί να είναι είτε υπερευαίσθητα είτε υποευαίσθητα σε διάφορα αισθητηριακά ερεθίσματα: φώτα, χρώματα, ήχους και θορύβους, υφές, οσμές, γεύσεις, θερμοκρασίες, κίνηση, ισορροπία, καθώς και εσωτερικά ερεθίσματα (πόνος, πείνα, δίψα κ.λπ.). Κατά συνέπεια, μπορεί να έχουν άτυπες αντιδράσεις όταν εκτίθενται σε συνηθισμένα ερεθίσματα. Ένα άτομο με αισθητηριακή υπερευαίσθησία μπορεί να στενοχωρηθεί όταν εκτίθεται σε συγκεκριμένα ερεθίσματα.

Ένα άτομο με αισθητηριακή υποευαίσθησία μπορεί να αναζητήσει πρόσθετη αισθητηριακή είσοδο. Αυτό μπορεί να εκδηλωθεί ως γοητεία με φώτα, μοτίβα και αντανάκλασεις, απόλαυση δυνατής μουσικής και άλλων ήχων, τρίψιμο σε υφάσματα και υλικά, συμπίεση σε στενούς χώρους, μυρίζοντας πράγματα και ανθρώπους, προτίμηση για έντονες γεύσεις και πικάντικα φαγητά, ακόμη και γευσιγνωσία και τρώγοντας μη βρώσιμα αντικείμενα, καθώς και υψηλή ανοχή στον πόνο και υπερβολικό άλμα, αιώρηση και λίκνισμα.

Είναι σύνηθες για ένα αυτιστικό άτομο να εμφανίζει τόσο υπερευαίσθησία όσο και υποευαίσθησία σε διάφορα ερεθίσματα και η ευαισθησία ενός ατόμου μπορεί να διαφέρει από μέρα σε μέρα.

3. Εκτελεστική δυσλειτουργία

Η εκτελεστική λειτουργία αναφέρεται σε δεξιότητες όπως ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η μνήμη εργασίας, η αναστολή και ο έλεγχος των παρορμήσεων, η συναισθηματική ρύθμιση, η

ευελιξία και άλλες. Για ένα αυτιστικό άτομο, η μειωμένη εκτελεστική λειτουργία μπορεί να δυσκολέψει τον χειρισμό των καθημερινών εργασιών.

4. Επεξεργασία πληροφοριών, προσοχή και εστίαση

Τα αυτιστικά άτομα έχουν ένα στυλ επεξεργασίας «από κάτω προς τα πάνω» — μια αυξημένη προσοχή στη λεπτομέρεια και όχι στο σύνολο της ιδέας. Μπορεί να συλλάβουν λεπτές λεπτομέρειες, περίπλοκα μοτίβα ή συγκεκριμένες πτυχές ενός θέματος. Αυτό το μάτι για τη λεπτομέρεια μπορεί να είναι ένα σημαντικό πλεονέκτημα σε θέσεις εργασίας που απαιτούν σχολαστική ακρίβεια. Αντίθετα, επειδή ο αυτιστικός εγκέφαλος παίρνει συνεχώς τόσες πολλές μικροσκοπικές αποχρώσεις, μπορεί να δυσκολευτεί να ταξινομήσει και να ενσωματώσει τις πληροφορίες, οδηγώντας σε αισθητηριακή υπερφόρτωση. Μπορεί επίσης να είναι πιο δύσκολο για ένα αυτιστικό άτομο να δει «τη μεγάλη εικόνα».

Ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα του αυτισμού είναι η έντονα εστιασμένη προσοχή. Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να δυσκολεύονται να κατευθύνουν την προσοχή τους σε άλλα θέματα, ωστόσο, χάρη στα παθιασμένα ενδιαφέροντά τους και την έντονη εστίασή τους, πολλά αυτιστικά άτομα είναι αυτοδίδακτοι και έχουν εκτενή γνώση των θεμάτων που τους ενδιαφέρουν.

5. Ανώμαλη γνωστική ανάπτυξη

Τα άτομα με αυτισμό συχνά εμφανίζουν ένα «αιχμηρό» γνωστικό προφίλ με διακριτά δυνατά σημεία και αδυναμίες. Τα «αιχμηρά» γνωστικά προφίλ μπορεί να προκαλέσουν κάποια σύγχυση. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι οι ικανότητες ενός αυτιστικού ατόμου διαφέρουν από τομέα σε τομέα. Για παράδειγμα, ένα πολύ λεκτικό και έξυπνο άτομο μπορεί να εξακολουθεί να αντιμετωπίζει πολλές δυσκολίες με την οργάνωση και τον προγραμματισμό, να είναι πολύ ευαίσθητο στους δυνατούς θορύβους ή να έχει μια συγκεκριμένη μαθησιακή δυσκολία όπως η δυσαριθμησία.

6. Κινητικές δεξιότητες, στάση και βάδισμα

Μπορεί να υπάρχουν άτυπες καταστάσεις στον τρόπο με τον οποίο κινούνται τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Μπορούν επίσης να αντιμετωπίσουν δυσκολίες με το συντονισμό. Και οι δύο αδρές κινητικές δεξιότητες μπορεί να επηρεαστούν, προκαλώντας αδεξιότητα και δυσκολίες στην εκτέλεση ορισμένων εργασιών που απαιτούν δεξιότητες ισορροπίας και σταθερότητα στάσης, καθώς και λεπτές κινητικές δεξιότητες. Επιπλέον, τα αυτιστικά άτομα μπορούν να εμφανίσουν ένα «περίεργο» βάδισμα, το οποίο μπορεί να φαίνεται διαφορετικά από άτομο σε άτομο. Το πλάτος του βήματος μπορεί να είναι ασυνήθιστα σύντομο ή μεγάλο, το άτομο μπορεί να περπατήσει με

«αναπήδηση», να πατήσει στις μύτες των ποδιών, να έχει σπασμωδική ταχύτητα περπατήματος και να τρέξει ξαφνικά, να παραλείψει και να πηδήξει.

7. Αλεξιθυμία

Πολλοί άνθρωποι στο φάσμα του αυτισμού βιώνουν αλεξιθυμία. Σύμφωνα με διάφορες πηγές, το ποσοστό αυτό μπορεί να φτάσει και το 50% (οι εκτιμήσεις διαφέρουν). Αλεξιθυμία είναι η αδυναμία αναγνώρισης των συναισθημάτων του ατόμου ή του άλλου, καθώς και η αδυναμία έκφρασης συναισθημάτων.

8. Ιδιοδεκτικότητα και ενδοσύλληψη

Ορισμένα άτομα στο φάσμα του αυτισμού μπορεί να έχουν μειωμένη ιδιοδεκτικότητα και να αντιμετωπίζουν δυσκολία στην επεξεργασία και την ενσωμάτωση των αισθητηριακών εισροών που σχετίζονται με την εξωτερική θέση και την κίνηση του σώματός τους. Η ενδοσύλληψη, αντίθετα, αναφέρεται σε εσωτερικές αισθήσεις και σήματα — σωματικά και συναισθηματικά. Ένα αυτιστικό άτομο που παλεύει με την ενδοσύλληψη μπορεί να μην αναγνωρίζει τότε πεινάει, διψάει, κουράζεται, χρειάζεται να πάει στην τουαλέτα ή να αισθανθεί σωματικά ένα ισχυρό συναίσθημα (για παράδειγμα, θυμό ή φόβο). Η ενδοσύλληψη συνήθως συνυπάρχει με την αλεξιθυμία.

9. «Συνεργασίες» και «απενεργοποιήσεις»

Λύση και διακοπή λειτουργίας είναι δύο διαφορετικών ειδών ακραίες αντιδράσεις που μπορεί να εμφανίσουν τα αυτιστικά άτομα ως αντίδραση σε συντριπτικές εμπειρίες. Κοινοί παράγοντες που προκαλούν είναι η υπερφόρτωση των αισθήσεων, οι αλλαγές στη ρουτίνα, οι υπερβολικές απαιτήσεις και οι δυσκολίες επικοινωνίας. Η αυτιστική κατάρρευση είναι ένα έντονο συναισθηματικό ξέσπασμα που μπορεί να περιλαμβάνει πανικό, ουρλιαχτά, κλάματα και αυτοτραυματιστικές συμπεριφορές. Οι καταρρεύσεις συνήθως τελειώνουν όταν τα ερεθίσματα/στρεσογόνοι παράγοντες που προκαλούν δεν είναι πλέον παρόντα. Κατά τη διάρκεια ενός τερματισμού λειτουργίας, το αυτιστικό άτομο μπορεί να μην ανταποκρίνεται, να αποτραβηχτεί, να ακινητοποιηθεί ή να φαίνεται διανοητικά και συναισθηματικά «απενεργοποιημένο». Μπορεί να χρειαστεί περισσότερος χρόνος για να βγει από το κλείσιμο.

Η καλύτερη λύση για κατάρρευση και διακοπή λειτουργίας είναι η πρόληψη — μείωση του άγχους και της υπερέντασης. Σε περίπτωση κατάρρευσης/διακοπής λειτουργίας, είναι καλύτερο να παρέχετε ένα ήρεμο περιβάλλον για να ανακάμψει το άτομο. Μειώστε τις απαιτήσεις και τα

αισθητηριακά ερεθίσματα. Μιλήστε με αργή, ήσυχη φωνή. Εξηγήστε τι πρόκειται να συμβεί στη συνέχεια. Μην αγγίζετε το άτομο και μην προσπαθείτε να αιτιολογήσετε και να διαφωνήσετε.

10. Συνυπάρχουσες συνθήκες

Μερικά άτομα στο φάσμα του αυτισμού έχουν συνυπάρχουσες νευροαναπτυξιακές και νευρολογικές διαταραχές, όπως ειδικές μαθησιακές δυσκολίες (όπως δυσλεξία, δυσαριθμησία, μη λεκτική μαθησιακή διαταραχή ή άλλες), διαταραχή ελλειμματικής προσοχής και υπερκινητικότητας, επιληψία, διαταραχές τικ, καθώς και ψυχιατρικές διαταραχές — κυρίως αγχώδεις διαταραχές και κατάθλιψη.

Κοινοί μύθοι και παρανοήσεις

~~Ο αυτισμός είναι πάθηση ή ασθένεια.~~ Ο αυτισμός δεν είναι ούτε πάθηση ούτε ασθένεια, αλλά νευροαπόκλιση. Ο αυτιστικός εγκέφαλος λειτουργεί διαφορετικά από έναν μη αυτιστικό εγκέφαλο. Μπορούμε να πούμε ότι τα αυτιστικά άτομα έχουν διαφορετικό λειτουργικό σύστημα. Μερικοί αυτιστικοί άνθρωποι βλέπουν τον αυτισμό τους απλώς ως διαφορά και πολλοί άλλοι αναγνωρίζουν ως άτομα με ειδικές ανάγκες. Εναπόκειται σε κάθε αυτιστικό άτομο να καθορίσει πώς βιώνει την κατάστασή του.

~~Ο αυτισμός είναι μια παιδική πάθηση.~~ Ο αυτισμός είναι μια δια βίου πάθηση, αλλά τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα εμφανίζονται στην αναπτυξιακή περίοδο, στο εξής δικαιολογούν συνήθως τη διάγνωση στην παιδική ηλικία. Η διάγνωση μπορεί επίσης να γίνει στην εφηβεία ή στην ενήλικη ζωή. Ορισμένες συμπεριφορικές εκδηλώσεις του αυτισμού τείνουν να γίνονται λιγότερο έντονες καθώς μεγαλώνει το άτομο ή μπορούν να «καλυφθούν» ή να αντισταθμιστούν με μαθησιακές συμπεριφορές.

~~Μόνο τα αγόρια και οι άνδρες είναι αυτιστικοί.~~ Για μεγάλο χρονικό διάστημα, πιστευόταν ότι κυρίως τα αγόρια ήταν αυτιστικά και ο αυτισμός στα κορίτσια ήταν πολύ σπάνιος. Τα αυτιστικά κορίτσια και γυναίκες, ιδιαίτερα εκείνες χωρίς διανοητική αναπηρία, συχνά δεν ταιριάζουν με τα στερεότυπα του αυτισμού και μένουν αδιάγνωστα. Η τελευταία εκτιμώμενη αναλογία αυτιστικών ανδρών προς γυναίκες είναι 3:1.

~~Τα αυτιστικά άτομα δεν έχουν συναισθήματα και ενσυναίσθηση.~~ Τα άτομα με αυτισμό βιώνουν τα ίδια συναισθήματα με τα μη αυτιστικά άτομα. Ωστόσο, μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματά τους διαφορετικά ή οι μιμήσεις και οι χειρονομίες τους μπορεί να μην αντιστοιχούν στα συναισθήματά τους. Επιπλέον, ένα μεγάλο ποσοστό αυτιστικών ατόμων έχει συνυπάρχουσα αλεξιθυμία που τους δυσκολεύει να αναγνωρίσουν και να ονομάσουν τα συναισθήματά τους.

~~Οι αυτιστικοί άνθρωποι είναι μοναχικοί που δεν ενδιαφέρονται να κοινωνικοποιηθούν.~~ Η κοινωνικοποίηση και η δημιουργία φίλων μπορεί να είναι πολύ πιο δύσκολο στο φάσμα του αυτισμού, αλλά οι περισσότεροι αυτιστικοί άνθρωποι θέλουν φίλους και σχέσεις. Πολλοί παραδέχονται ότι νιώθουν μοναξιά.

~~Όλοι οι αυτιστικοί άνθρωποι είναι καλοί στα μαθηματικά και σε άλλα θέματα STEM.~~ Ακριβώς όπως τα μη αυτιστικά άτομα, τα αυτιστικά άτομα μπορούν να έχουν τα ταλέντα, τις δυνάμεις και τα πάθη τους. Ενώ ορισμένοι αυτιστικοί άνθρωποι γοητεύονται πραγματικά από τα μαθηματικά και τους αριθμούς, πολλοί άλλοι μπορεί να είναι κακοί στα μαθηματικά, αλλά διαπρέπουν στις τέχνες, τη λογοτεχνία ή οποιονδήποτε άλλο κλάδο.

~~Τα αυτιστικά άτομα είτε έχουν διανοητική αναπηρία, είτε είναι ιδιοφυΐες.~~ Τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού παρουσιάζουν ένα πλήρες φάσμα πνευματικών ικανοτήτων.

Όλα τα αυτιστικά άτομα που δεν μιλούν δεν έχουν βαθιά διανοητική αναπηρία. Αν και είναι πιο συνηθισμένο για τα μη ομιλούντα άτομα με αυτισμό να έχουν συνυπάρχουσα διανοητική αναπηρία, είναι σημαντικό να μην υποτιμούμε τις ικανότητες ενός ατόμου που δεν μιλάει και να εξερευνούμε διάφορες εναλλακτικές μεθόδους επικοινωνίας που μπορεί να περιλαμβάνουν τη νοηματική γλώσσα, τις κάρτες με εικόνες, τις συσκευές text-to-speech και διάφορες συσκευές Εναλλακτικής και Επαυξητικής Επικοινωνίας (AAC). Οι υποστηρικτές του αυτισμού που δεν μιλούν τονίζουν ότι η έλλειψη ομιλίας τους προκαλείται από νευροκινητική έκπτωση και όχι από γνωστική. Με τα κατάλληλα εργαλεία, ένα άτομο που δεν μιλάει μπορεί να εκφράσει τις ανάγκες και τις επιθυμίες του και να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητές του. Επιπλέον, το να μη μιλάς δεν σημαίνει πάντα μη λεκτικό. Πολλά αυτιστικά άτομα που δεν μιλούν πραγματικά επικοινωνούν χρησιμοποιώντας λέξεις - μαθαίνουν να διαβάζουν, να γράφουν ή να πληκτρολογούν, να χρησιμοποιούν τον υπολογιστή και σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμη και να δείχνουν ακαδημαϊκή επιτυχία.

~~Τα άτομα που δεν μιλούν ή μιλούν ελάχιστα αυτιστικά δεν καταλαβαίνουν τι τους λένε.~~ Ακριβώς επειδή κάποιος δεν μιλάει ή έχει περιορισμένη ομιλία δεν σημαίνει ότι δεν έχει κατανόηση. Πολλά αυτιστικά άτομα που δεν μιλούν έχουν άθικτες δεκτικές γλωσσικές δεξιότητες, που σημαίνει ότι μπορούν να κατανοήσουν την προφορική γλώσσα.

~~Οι επαναλαμβανόμενες κινήσεις του σώματος είναι απαράδεκτες και πρέπει να αποθαρρύνονται.~~ Οι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα του αυτισμού. Εξυπηρετούν σημαντικές λειτουργίες, για παράδειγμα, αυτοκαταπραυντικό και αυτορρύθμιση, και επομένως δεν χρειάζεται να αποθαρρύνονται. Ωστόσο, οι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές μπορεί μερικές φορές να είναι επιβλαβείς. Σε αυτή την περίπτωση, είναι καλύτερο να

βρείτε την πηγή της ενοχλητικής συμπεριφοράς, να την εξαλείψετε ή/και να κατευθύνετε την προσοχή του ατόμου σε κάτι άλλο.

~~Ο αυτισμός προκαλείται από τα εμβόλια.~~ Έχουν διεξαχθεί πολυάριθμες έρευνες και η ιδέα ότι ο αυτισμός προκαλείται από εμβόλια έχει καταρριφθεί επιστημονικά. Επιπλέον, ανακαλύφθηκε ότι το έγγραφο που προώθησε αρχικά την ιδέα βασίστηκε σκόπιμα σε λανθασμένα δεδομένα. Δεν έχει εντοπιστεί μια σαφής αιτία του αυτισμού, αλλά πιστεύεται ότι είναι ένας συνδυασμός γενετικών και περιβαλλοντικών παραγόντων.

~~Ο αυτισμός είναι υπερδιαγνωσμένος.~~ Όταν ο αυτισμός περιγράφηκε για πρώτη φορά το 1943, θεωρήθηκε ότι ήταν μια σπάνια πάθηση. Επί του παρόντος, υπολογίζεται ότι το 1-2% των ανθρώπων είναι στο φάσμα του αυτισμού. Η αύξηση των διαγνώσεων προκαλείται από την καλύτερη κατανόηση και αναγνώριση του αυτισμού και τα διευρυμένα διαγνωστικά κριτήρια.

~~Όλοι είναι λίγο αυτιστικοί.~~ Ορισμένες συμπεριφορές και χαρακτηριστικά που είναι πιο διαδεδομένα μεταξύ των αυτιστικών ατόμων μπορούν επίσης να παρατηρηθούν, σε διάφορους βαθμούς, στον γενικό πληθυσμό. Αλλά το να έχει κάποια από αυτά τα χαρακτηριστικά (π.χ. να μην του αρέσει η κοινωνική συνομιλία ή να έχει πάθος για ένα στενό θέμα) δεν κάνει ένα άτομο «λίγο αυτιστικό». Απαιτείται διεξοδική αξιολόγηση για να γίνει η διάγνωση του αυτισμού και όσοι πληρούν τις προϋποθέσεις έχουν συγκεκριμένες δυσκολίες που έχουν μεγάλη επίδραση στην καθημερινή τους λειτουργία. Λέγοντας ότι «όλοι είναι λίγο αυτιστικοί» ασημάντες τις μοναδικές εμπειρίες των αυτιστικών ατόμων και υποτιμά τις δυσκολίες τους.

Ενότητα 2: Προκλήσεις που βιώνουν τα αυτιστικά άτομα στο χώρο εργασίας

1. Έλλειψη πρόσβασης στην απασχόληση

Υπολογίζεται ότι λιγότερο από το 10% των αυτιστικών ατόμων στην Ευρωπαϊκή Ένωση απασχολούνται (Autism Europe, 2020). Τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια στην απασχόληση. Για παράδειγμα, μεροληψία πρόσληψης. Παρόλο που πολλοί αυτιστικοί άνθρωποι έχουν πλήρη εξειδίκευση και δεξιότητες που απαιτούνται για μια δουλειά, μπορεί να μην έχουν δεξιότητες επικοινωνίας και πειθούς και να μην είναι «παίκτες ομάδας», με αποτέλεσμα να μην ταιριάζουν με τη στερεότυπη ιδέα του «καλού υπαλλήλου» και να παραβλέπονται από τους υπεύθυνους προσλήψεων. Ομοίως, τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού μπορεί να μην έχουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη παρά τις συνεισφορές και τα προσόντα τους. Μπορεί επίσης να λάβουν άδικες αξιολογήσεις απόδοσης που δεν λαμβάνουν υπόψη τις προκλήσεις τους στο χώρο εργασίας. Άλλα εμπόδια είναι η έλλειψη βασικών προσαρμογών και η έλλειψη ευαισθητοποίησης και υποστήριξης για τον αυτισμό στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, σε ορισμένες περιπτώσεις οι

εταιρείες προσλαμβάνουν άτομα με αυτισμό μόνο για να καλύψουν ποσοτώσεις για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία και δεν προσφέρουν ρεαλιστικές προοπτικές καριέρας ή απαραίτητες προσαρμογές.

2. Προκλήσεις επικοινωνίας και κοινωνικών συναναστροφών

Τα αυτιστικά άτομα συχνά αναφέρουν δυσκολίες με τη συμμετοχή τους σε ομαδικό χτίσιμο και άλλες κοινωνικές δραστηριότητες, την πλοήγηση στις σχέσεις με συναδέλφους, την κατανόηση άγραφων κανόνων και προσδοκιών, την κατανόηση της επιχειρηματικής ιεραρχίας και εξουσίας, τη συμμετοχή σε ομαδικές εκδηλώσεις, την επικοινωνία με πελάτες, τις συζητήσεις και τις κοινωνικές συνομιλίες, και το να λαμβάνουν και να κάνουν τηλεφωνικές κλήσεις.

3. Αισθητηριακές ευαισθησίες και απρόσιτα περιβάλλοντα

Η διαταραχή της αισθητηριακής επεξεργασίας είναι ένα χαρακτηριστικό μέρος του αυτισμού και οι δυσκολίες επεξεργασίας των αισθητηριακών πληροφοριών μπορεί να κάνουν πολλά περιβάλλοντα αφόρητα και απρόσιτα για ένα αυτιστικό άτομο. Σε τέτοια περιβάλλοντα, τα άτομα με αυτισμό βιώνουν αδυναμία εστίασης σε εργασιακά καθήκοντα, αγωνία, αισθητηριακή υπερφόρτωση, αόκη και σωματικό πόνο. Αυτό μπορεί να προκαλέσει κατάρρευση ή διακοπή λειτουργίας.

4. Έλλειψη συνέπειας, ρουτίνας και σαφών προσδοκιών

Μπορεί να είναι δύσκολο για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού να ενταχθούν σε έναν τυπικό ρυθμό εργασίας, καθώς και να καταλάβουν τι αναμένεται από αυτά. Οι ασαφείς οδηγίες μπορεί να προκαλέσουν άγχος και σύγχυση. Οι αλλαγές στη ρουτίνα μπορεί να προκαλέσουν στενοχώρια. Επιπλέον, οι διακοπές και οι διακοπές μπορεί να είναι απογοητευτικές, καθώς είναι δύσκολο να επιστρέψετε στην εργασία - λόγω του στενού τούνελ προσοχής τους, τα αυτιστικά άτομα δυσκολεύονται να αλλάξουν την προσοχή και να κάνουν πολλαπλές εργασίες. Εξαιτίας όλων των καθημερινών στρεσογόνων παραγόντων, τα αυτιστικά άτομα μπορεί επίσης να έχουν διαφορετικά επίπεδα ενέργειας και ανοχής στα αισθητηριακά ερεθίσματα, τα οποία μπορεί να προκαλέσουν δυσκολίες στη συνοχή με την παραγωγικότητα.

5. Προβλήματα υγείας

• Εξάντληση και εξάντληση από «μάσκα»

Για τα αυτιστικά άτομα, μπορεί να είναι πολύ κουραστικό να προσπαθούν να συμβαδίσουν με τις τυπικές προσδοκίες. Οι απαιτήσεις της καθημερινής ζωής μπορεί να είναι συντριπτικές και

πολλοί αυτιστικοί άνθρωποι αγωνίζονται να παραμείνουν στην κορυφή των πραγμάτων. Ως αποτέλεσμα, οι αυτιστικοί άνθρωποι συχνά αναφέρουν ότι αισθάνονται εξαντλημένοι αφού κάνουν «συνηθισμένα πράγματα».

Επιπλέον, πολλοί άνθρωποι στο φάσμα του αυτισμού, ιδιαίτερα εκείνοι χωρίς διανοητική αναπηρία, αισθάνονται υποχρεωμένοι να «καμουφλάρουν» και να κρύψουν τις διαφορές τους προσπαθώντας να μιμηθούν τη μη αυτιστική συμπεριφορά. Με την πάροδο του χρόνου, η πίεση των απαιτήσεων της καθημερινής ζωής και η κάλυψη μπορεί να οδηγήσει σε αυτιστική εξουθένωση. «Η αυτιστική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που θεωρείται ότι προκύπτει από το χρόνιο στρες της ζωής και την αναντιστοιχία προσδοκιών και ικανοτήτων χωρίς επαρκή υποστήριξη. Χαρακτηρίζεται από διάχυτη, μακροχρόνια (συνήθως 3+ μήνες) εξάντληση, απώλεια λειτουργικότητας και μειωμένη ανοχή στα ερεθίσματα.» (The National Autistic Society, 2022)

6. Άγχος και κατάθλιψη

Η πλοήγηση στη ζωή ως αυτιστικό άτομο μπορεί να είναι δύσκολη. Ο αυτισμός δεν είναι μια πάθηση ψυχικής υγείας, αλλά πολλοί αυτιστικοί άνθρωποι αναπτύσσουν προβλήματα ψυχικής υγείας, τα πιο κοινά είναι οι αγχώδεις διαταραχές και οι καταθλιπτικές διαταραχές.

7. Ικανότητα και διακρίσεις

Παρά τη σημαντική πρόοδο στην επιστημονική κατανόηση, απομένουν πολλά να μάθουμε για τη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού, καθώς η πάθηση εξακολουθεί να είναι σχετικά ελάχιστα κατανοητή και να περιβάλλεται από μύθους και στερεότυπα. Υπάρχουν σημαντικά κενά στην ευαισθητοποίηση για τον αυτισμό στο ευρύ κοινό και πολλοί αυτιστικοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν εκφοβισμό, αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους και διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας. Είναι σύνηθες για τα αυτιστικά άτομα να μην αποκαλύπτουν τη διάγνωσή τους από φόβο απόρριψης και να προσπαθούν να φαίνονται όσο το δυνατόν πιο μη αυτιστικά, κάτι που είναι επιζήμιο μακροπρόθεσμα.

Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να γίνουν στόχοι εκφοβισμού, παρενόχλησης ή κοροϊδίας στο γραφείο ως αποτέλεσμα της συμπεριφοράς και του τρόπου επικοινωνίας τους. Πολλά άτομα αισθάνονται πίεση να καταστείλουν επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, ιδιαίτερα επαναλαμβανόμενες κινήσεις του σώματος και άλλους «περίεργους» τρόπους. Στην πραγματικότητα, οι επαναλαμβανόμενες κινήσεις του σώματος βοηθούν ένα αυτιστικό άτομο να ρυθμίσει το νευρικό του σύστημα, να διατηρήσει την προσοχή και την εστίαση και να μειώσει την αισθητηριακή υπερφόρτωση.

Εάν δεν εκφοβιστεί άμεσα, ένα αυτιστικό άτομο μπορεί να βιώσει μικροεπιθετικότητα, π.χ. αδιάκριτα σχόλια, αστεία ή πειράγματα. Πολλοί άνθρωποι στο φάσμα του αυτισμού αγωνίζονται να «διαβάσουν ανάμεσα στις γραμμές» ή να καταλάβουν τα αστεία και μπορεί να μην συνειδητοποιήσουν ότι τους γελοιοποιούν. Επιπλέον, μπορεί να είναι πολύ δύσκολο για ένα αυτιστικό άτομο να υπερασπιστεί τον εαυτό του λόγω κοινωνικών και επικοινωνιακών δυσκολιών.

Οι μη αυτιστικοί εργοδότες, διευθυντές ή συνάδελφοι μπορεί επίσης να υποτιμούν τις ικανότητες ενός αυτιστικού ατόμου και να μην του αναθέτουν καθήκοντα ή έργα, παρόλο που το άτομο θα ήταν σε θέση να τα ολοκληρώσει. Επιπλέον, οι μη αυτιστικοί υπάλληλοι μπορεί να υποθέσουν ότι οι αυτιστικοί συνάδελφοί τους δεν έχουν κατανόηση και να μην τους μιλούν απευθείας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αποκλεισμό από κρίσιμες συνομιλίες και κοινωνικές συναναστροφές στο χώρο εργασίας, μαζί με έλλειψη ευκαιριών για ανταλλαγή ιδεών και λήψη αποφάσεων, με αποτέλεσμα αισθήματα απομόνωσης και απογοήτευσης.

Ενότητα 3: Νομικές και Κοινωνικές Ευθύνες Εργοδοτών

1. Λογικές Προσαρμογές

Είναι σημαντικό να ακολουθήσετε μια προσέγγιση με επίκεντρο τον άνθρωπο και να αντιμετωπίσετε τις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε ατόμου για να υποστηρίξετε την ευημερία του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να ενισχύσετε την παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας. Κάνετε έναν ανοιχτό διάλογο με το άτομο σχετικά με τα δυνατά σημεία, τις προκλήσεις και τις προτιμήσεις του στο χώρο εργασίας και συνεργαστείτε για να αναπτύξετε ένα κατάλληλο σχέδιο προσαρμογών. Συγκεκριμένα, ρωτήστε για τις προκλήσεις του στην αισθητηριακή επεξεργασία - ποιοι τύποι ήχων, φώτων, υφών ή μυρωδιών προκαλούν υπερένταση. Ρωτήστε για δυσκολίες στις κοινωνικές συναναστροφές — εάν το άτομο δυσκολεύεται να κατανοήσει τις κοινωνικές ενδείξεις ή την μεταφορική γλώσσα, εάν ορισμένοι τύποι συναναστροφών είναι ιδιαίτερα αγχωτικοί. Ρωτήστε για τις προκλήσεις της εκτελεστικής λειτουργίας, όπως η δυσκολία στην οργάνωση, τον προγραμματισμό ή την συγκέντρωση. Γνωρίστε το άτομο ρωτώντας για τα ιδιαίτερα ενδιαφέροντά του. Η συζήτηση με ένα μέλος της οικογένειας ή έναν βοηθό που γνωρίζει καλά το άτομο μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη.

- **Θέτοντας ρεαλιστικές προσδοκίες**

Βρείτε εργασίες που ταιριάζουν με τα δυνατά σημεία και τα ενδιαφέροντα του υπαλλήλου. Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να ευδοκιμήσουν σε θέσεις που απαιτούν σχολαστικότητα, αξιοπιστία

και τήρηση πρωτοκόλλων όπως χειρισμός εγγράφων και αποθέματος, προετοιμασία φαγητού ή διατήρηση προτύπων καθαριότητας.

Παρέχετε εκπαίδευση και συνεχή υποστήριξη για να βοηθήσετε τον εργαζόμενο να αισθάνεται σίγουρος για τον ρόλο του. Τα αυτιστικά άτομα είναι συνήθως πολύ ανήσυχα σε νέα περιβάλλοντα, επομένως είναι σημαντικό να τους δοθεί χρόνος να αναπτύξουν σταδιακά τις δεξιότητές τους.

- **Προσαρμογές για Κοινωνικές Συναναστροφές**

Για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού, η συζήτηση με νέα άτομα μπορεί να είναι μια συντριπτική εμπειρία που προκαλεί άγχος. Μπορεί να υποεκπροσωπούνται κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης για δουλειά. Ως υπεύθυνος προσλήψεων, κάντε σαφείς ερωτήσεις σχετικά με την προηγούμενη εμπειρία, την εκπαίδευση και τις προσδοκίες τους από τη δουλειά. Εστιάστε στις σκληρές δεξιότητες και την εμπειρία του υποψηφίου που απαιτούνται άμεσα για τη δουλειά. Δώστε περισσότερο χρόνο στον υποψήφιο να επεξεργαστεί τις απαντήσεις του και επιτρέψτε εναλλακτικές μεθόδους επικοινωνίας, όπως υπηρεσίες ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άμεσων μηνυμάτων. Στις συναναστροφές σας, αποφύγετε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, αόριστες ιδέες, σαρκασμό και μεταφορικό λόγο. Προσπαθήστε να κάνετε το μήνυμά σας όσο το δυνατόν πιο σαφές. Απευθυνθείτε απευθείας στο άτομο. Εάν το άτομο δυσκολεύεται να μιλήσει, δώστε του περισσότερο χρόνο ή ενθαρρύνετε τη γραπτή επικοινωνία. Να είστε υπομονετικοί.

Εξετάστε εναλλακτικές λύσεις σε παραδοσιακές συναντήσεις ομάδας ή ομαδικές δραστηριότητες, όπως η παροχή γραπτών ενημερώσεων ή η πραγματοποίηση εικονικών check-in. Προσφερθείτε να διατηρείτε επαφή μέσω email ή υπηρεσιών ανταλλαγής μηνυμάτων αντί για τηλεφωνικές κλήσεις. Μια εισερχόμενη τηλεφωνική κλήση είναι απροσδόκητη και μπορεί να είναι δύσκολο για ένα αυτιστικό άτομο να αλλάξει την προσοχή του και να επικοινωνήσει αποτελεσματικά. Εναλλακτικά, προγραμματίστε μια κλήση σε μια καθορισμένη ώρα, ώστε να μπορεί να προετοιμαστεί.

Προετοιμάστε κοινωνικά σενάρια για επικοινωνία με πελάτες και πελάτες. Μην ξεχάσετε να συμπεριλάβετε οδηγίες για απροσδόκητες καταστάσεις (π.χ. με ποιον να επικοινωνήσετε σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης ή όταν κάτι είναι ασαφές).

- **Δομημένο περιβάλλον, σαφής επικοινωνία και ανατροφοδότηση**

Τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού συχνά βρίσκουν άνεση στη ρουτίνα και την προβλεψιμότητα. Είναι ζωτικής σημασίας να προειδοποιείτε για αλλαγές εκ των προτέρων και να εξηγείτε τι πρόκειται να συμβεί. Τα οπτικά βοηθήματα μπορεί να είναι χρήσιμα καθώς παρέχουν μια σαφή κατανόηση της κατάστασης και ένα δομημένο περιβάλλον εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην

ανακούφιση του άγχους και στην αύξηση της παραγωγικότητας. Αναπτύξτε ένα σαφές περίγραμμα των προσδοκιών σας από τον εργαζόμενο και παρέχετε οδηγίες εργασίας χρησιμοποιώντας γραπτά ή οπτικά βοηθήματα, όπως οπτικά χρονοδιαγράμματα, λίστες ελέγχου, ημερολόγια και εφαρμογές. Είναι σημαντικό να βοηθήσετε το άτομο να ιεραρχήσει τις εργασίες και να τις χωρίσει σε μικρότερα, διαχειρίσιμα βήματα. Μπορείτε επίσης να αναλύσετε σύνθετες πληροφορίες για να βελτιώσετε την κατανόηση. Να είστε ανοιχτοί στο να απαντάτε σε ερωτήσεις και να παρέχετε διευκρινίσεις όταν χρειάζεται. Τέλος, δώστε εποικοδομητική ανατροφοδότηση για την εργασία του υπαλλήλου, παρέχοντας πρόσθετες οδηγίες εάν είναι απαραίτητο.

Πολλοί αυτιστικοί άνθρωποι αγωνίζονται με τη διαχείριση του χρόνου και την συγκέντρωση. Μερικές φορές δυσκολεύονται να αλλάξουν την προσοχή τους και παραμένουν τόσο βαθιά συγκεντρωμένοι στην εργασία τους που ξεχνούν να κάνουν ένα διάλειμμα. Άλλοι έχουν συνυπάρχουσα ΔΕΠΥ (Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής και Υπερκινητικότητας) και χρειάζονται βοήθεια για να παραμείνουν συγκεντρωμένοι. Ένα πρόγραμμα χωρισμένο σε σταθερά μέρη, συμπεριλαμβανομένων προγραμματισμένων συναντήσεων και διαλειμμάτων, μπορεί να είναι χρήσιμο. Τα προγραμματισμένα διαλείμματα και οι οπτικές προτροπές μπορεί επίσης να βοηθήσουν ένα αυτιστικό άτομο να θυμηθεί να τεντωθεί, να κινηθεί, να πάει στην τουαλέτα ή να πιει νερό.

- **Αισθητηριακές Θεωρήσεις**

Δεδομένων των αμέτρητων αισθητηριακών εμπειριών στη βιομηχανία HoReCa (ξενοδοχεία, εστιατόρια, καφετέριες), είναι υψίστης σημασίας να αναγνωρίζονται και να ενσωματώνονται οι αισθητηριακές ευαισθησίες που μπορεί να έχουν τα μέλη του προσωπικού για να δημιουργηθεί ένας φιλόξενος χώρο εργασίας τόσο για το προσωπικό όσο και για τους πελάτες.

Ενθαρρύνετε τη χρήση αισθητηριακών βοηθημάτων, όπως ακουστικά ακύρωσης θορύβου ή ωτοασπίδες, και δημιουργήστε έναν ήσυχο χώρο για διαλείμματα και αποσυμπίεση. Προτιμήστε το φυσικό φως και διασφαλίστε επαρκή και ρυθμιζόμενο τεχνητό φωτισμό. Αποφύγετε φώτα που τρεμοπαίζουν, έντονο φωτισμό, αναβοσβήνοντα LED, στροβοσκοπικά φώτα και λαμπτήρες ημέρας. Δημιουργήστε έναν ήσυχο χώρο με μειωμένα ερεθίσματα για όσους το χρειάζονται.

Εάν απαιτείται από τους υπαλλήλους να φορούν στολές στην επιχείρησή σας, προσπαθήστε να παρέχετε άνετα ρούχα από μαλακά, υποαλλεργικά υφάσματα χωρίς ετικέτες ή τραχιές ραφές ή επιτρέψτε εύλογες εναλλακτικές ή τροποποιήσεις. Μερικοί αυτιστικοί άνθρωποι δυσκολεύονται με τη ρύθμιση της θερμοκρασίας του σώματός τους και μπορεί να είναι ιδιαίτερα ευαίσθητοι σε υψηλές ή χαμηλές θερμοκρασίες. Βεβαιωθείτε ότι η στολή μπορεί να προσαρμόζεται για να ταιριάζει στις ανάγκες του ατόμου, όπως η δυνατότητα να προσθέσει ή να αφαιρέσει στρώματα ρούχων.

Επιπλέον, τα αυτιστικά άτομα μπορεί να έχουν αυξημένο επίπεδο ευαισθησίας σε συγκεκριμένες μυρωδιές, όπως έντονα αρώματα μαγειρικής και είδη καθαρισμού ή απορρυπαντικά με πικάντικη οσμή. Εγκαταστήστε ένα καλό σύστημα εξαερισμού και κανονίστε μια παροχή υγρών πλυσίματος χωρίς άρωμα.

Πολλοί άνθρωποι στο φάσμα του αυτισμού έχουν επίσης περιορισμένη διατροφή. Προσφέρετε επιλογές μενού για άτομα με διατροφικές ευαισθησίες ή προτιμήσεις — όχι μόνο θα εξυπηρετήσει τους εργαζόμενους αλλά και θα προσελκύσει πελάτες με ιδιαίτερες διατροφικές ανάγκες. Εξετάστε το ενδεχόμενο να παρέχετε μια επιλογή από διαφορετικές γεύσεις, υφές και συλ παρουσίασης για να ταιριάζουν σε ποικίλες αισθητηριακές απαιτήσεις.

Τέλος, παρέχετε εκπαίδευση και υποστήριξη σε διευθυντές και συναδέλφους σχετικά με το πώς να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον φιλικό προς τις αισθήσεις. Προσφέρετε πόρους και καθοδήγηση για την αναγνώριση και την απόκριση στην αισθητηριακή υπερφόρτωση.

- **Ευελιξία**

Ενώ τα προγραμματισμένα διαλείμματα σε όλη τη βάρδια μπορεί να βοηθήσουν τους υπαλλήλους να διαχειριστούν την αισθητηριακή υπερφόρτωση, είναι σημαντικό να επιτρέπονται επιπλέον διαλείμματα και ένα ευέλικτο πρόγραμμα, εάν χρειάζεται. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το να επιτρέπεται στο άτομο να εργάζεται από το σπίτι με τον δικό του ρυθμό θα ήταν ωφέλιμο (αν είναι δυνατόν). Ο μειωμένος φόρτος εργασίας ή οι ώρες εργασίας μπορεί επίσης να είναι χρήσιμοι για τη μείωση του στρες και την πρόληψη της εξάντλησης.

Επιπλέον, πολλά αυτιστικά άτομα απολαμβάνουν την επαναλαμβανόμενη εργασία, αλλά είναι επίσης σημαντικό να παρέχονται ευκαιρίες για ποικιλία εργασιών, ιδιαίτερα σε άτομα με συνυπάρχουσα ΔΕΠ-Υ, για να διατηρηθεί το ενδιαφέρον και να αυξηθεί η παραγωγικότητα.

2. Προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας

- **Τι είναι η Διαφορετικότητα, η Ισότητα και η Ένταξη (ΔΙΕ);**

Η διαφορετικότητα, η ισότητα και η ένταξη (ΔΙΕ) είναι τρεις αλληλένδετες έννοιες που διαμορφώνουν μια πολιτική σχεδιασμένη να υποδέχεται και να ενσωματώνει άτομα από ποικίλα υπόβαθρα σε έναν οργανισμό.

- **Διαφορετικότητα:** Αναφέρεται στο ευρύ φάσμα των ανθρώπινων διαφορών, συμπεριλαμβανομένων όλων των ταυτοτήτων (φυλετική, σεξουαλική, ταυτότητα φύλου, αναπηρία, κοινωνικοοικονομική κατάσταση, πολιτιστική, θρησκευτική κ.λπ.) και τρόπων ύπαρξης.

- **Ισότητα:** Είναι η έννοια της δίκαιης μεταχείρισης και της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών για όλους, όπου οι πόροι και οι ευκαιρίες κατανέμονται με τρόπο που να αντιμετωπίζει τις ατομικές ανάγκες και να προωθεί την ισότιμη πρόσβαση.
- **Ένταξη:** Αναφέρεται στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως ταυτότητας, αισθάνονται καλοδεχούμενοι, σεβαστοί, υποστηριζόμενοι και ενδυναμωμένοι να είναι ο αυθεντικός εαυτός τους.

Για την ευημερία όλων, είναι απαραίτητο να καθιερωθεί μια πολιτική μηδενικής ανοχής για τον εκφοβισμό και τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας. Ένα ασφαλές σύστημα αναφοράς προβληματισμών μπορεί να βοηθήσει σημαντικά τους διευθυντές να κάνουν τις απαραίτητες προσαρμογές για να βελτιώσουν την ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας και την ψυχική ευημερία και ικανοποίηση των εργαζομένων.

- **Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση στη Νευροποικιλότητα στο Χώρο Εργασίας**

Η νευροποικιλομορφία αναφέρεται στην νευρολογική ποικιλομορφία - την ποικιλία στη λειτουργία του ανθρώπινου εγκεφάλου. Σε αυτό το πλαίσιο, δεν υπάρχει «σωστός» ή «λάθος» τρόπος εμπειρίας και συναναστροφής με τον κόσμο και όλες οι εμπειρίες είναι εξίσου έγκυρες και αποτελούν φυσικό μέρος της ανθρώπινης γνώσης. Ωστόσο, το να είναι κάποιος νευροαποκλίνων (να αποκλίνει από το «νευροτυπικό») μπορεί να είναι όχι μόνο διαφορά αλλά και αναπηρία.

Η εκπαίδευση στη νευροποικιλομορφία στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι ένα σημαντικό βήμα προς την ένταξη. Με το 1-2% του πληθυσμού να ανήκει στο φάσμα του αυτισμού και πολλούς άλλους να έχουν άλλους τύπους νευροαποκλίσεων, κάθε μεγαλύτερος χώρος εργασίας πιθανότατα διαθέτει νευροαποκλίνοντες υπαλλήλους. Η ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση στη νευροποικιλομορφία όχι μόνο θα αύξανε την κατανόηση των άλλων για τους νευροαποκλίνοντες συναδέλφους τους και θα μείωνε τις παρεξηγήσεις και τις συγκρούσεις, αλλά θα έκανε επίσης τα νευροαποκλίνοντα άτομα να αισθάνονται ότι τα βλέπουν, τα εκτιμούν και τα αποδέχονται γι' αυτό που είναι.

Είναι, ωστόσο, σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι, ενώ η διαφορετικότητα αφορά τον εορτασμό της συλλογικότητας, κάθε νευροαποκλίνον άτομο είναι μοναδικό. Θα πρέπει να επιτρέπεται στον καθένα να ορίζει τον εαυτό του και να μοιράζεται την ιστορία του χωρίς προκαταλήψεις. Επιπλέον, πολλά νευροαποκλίνοντα άτομα αντιμετωπίζουν καθημερινές προκλήσεις και μπορεί να επωφεληθούν από την υποστήριξη άλλων. Η εκπαίδευση στη νευροποικιλομορφία θα διασφάλιζε ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν πώς να βοηθούν ο ένας τον άλλον σε στιγμές ανάγκης.

3. Οφέλη από την ύπαρξη ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

- Αγκαλιάζοντας τη διαφορετικότητα
- Αυξημένη δημιουργικότητα και καινοτομία

Ένα διαφορετικό προσωπικό με διαφορετικές απόψεις μπορεί να δημιουργήσει ένα ευρύτερο φάσμα ιδεών. Αναμειγνύονται επιδέξια, αυτές οι ιδέες μπορούν να οδηγήσουν σε δημιουργικότητα και καινοτομία που ωφελούν τόσο το άτομο όσο και τον οργανισμό. Η πρόσληψη προσωπικού με αυτισμό μπορεί να είναι στρατηγικό πλεονέκτημα, καθώς οι μοναδικές προοπτικές του θα διευρύνουν το εύρος των ιδεών και των δυνατοτήτων.

- Βελτιωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων

Είναι μια σημαντική δήλωση όταν μια εταιρεία δείχνει ότι εκτιμά τη ζωή και τις εμπειρίες των εργαζομένων της. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικό για άτομα στο φάσμα του αυτισμού που συχνά αισθάνονται αποξενωμένα και αποκλεισμένα. Με τη σειρά του, το αίσθημα εκτίμησης και εκτίμησης στο χώρο εργασίας αυξάνει τα κίνητρα των εργαζομένων να βοηθήσουν την επιχείρηση να πετύχει.

- Νομικές και ηθικές προϋποθέσεις

Η επίγνωση της νευροποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο στέλνει ένα ισχυρό μήνυμα ένταξης και αποδοχής. Δημιουργώντας μια κουλτούρα που εκτιμά τη διαφορετικότητα και γιορτάζει τις ατομικές διαφορές, οι οργανισμοί καλλιεργούν την αίσθηση του ανήκειν και του σεβασμού για όλους τους εργαζόμενους.

Επιπλέον, οι εταιρίες που αποφεύγουν τους αποκλεισμούς και ενστερνίζονται τη διαφορετικότητα και την ένταξη, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης ατόμων στο φάσμα του αυτισμού, τείνουν να απολαμβάνουν καλύτερη φήμη στην αγορά, στους πελάτες, στους συνεργάτες και στους επενδυτές. Η παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης διασφαλίζει επίσης τη συμμόρφωση με τους νόμους και τους κανονισμούς κατά των διακρίσεων. Αναγνωρίζοντας τη νευροποικιλομορφία και προσλαμβάνοντας άτομα με διαφορετικές ικανότητες και αναπηρίες, οι οργανισμοί αποδεικνύουν τη δέσμευσή τους για την προώθηση ηθικών και νομικών προτύπων.

Ενότητα 4: Υιοθέτηση Πολιτικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), γνωστή και ως Corporate Social Responsibility (CSR), αποτελεί την υιοθέτηση μιας υπεύθυνης στάσης από τις επιχειρήσεις απέναντι στις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων τους. Οι κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες ενσωματώνουν κοινωνικά, περιβαλλοντικά και ηθικά ζητήματα στην επιχειρηματική τους στρατηγική, τηρώντας τη νομοθεσία και συνεργαζόμενες με τους ενδιαφερόμενους φορείς. Στόχος

τους είναι η μεγιστοποίηση της δημιουργίας αξίας τόσο για τους μετόχους/ιδιοκτήτες τους όσο και για την κοινωνία γενικότερα. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022)

Η εφαρμογή μιας πολιτικής κοινωνικής ευθύνης αποφέρει πολλαπλά οφέλη για τις επιχειρήσεις, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητά τους, βελτιώνοντας τη διαχείριση κινδύνου, μειώνοντας το κόστος, διευκολύνοντας την πρόσβαση σε κεφάλαια, ενισχύοντας τις σχέσεις με τους πελάτες, βελτιστοποιώντας τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, προωθώντας την καινοτομία και ενισχύοντας την κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη.

Επιπλέον, η απασχόληση ατόμων στο φάσμα του αυτισμού αποτελεί μια πρακτική που ευθυγραμμίζεται απόλυτα με τους στόχους της ΕΚΕ για τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη. Μέσω αυτής της πρακτικής, οι εταιρείες αποδεικνύουν έμπρακτα τη δέσμευσή τους για ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και συμβάλλουν ενεργά στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

5. Περίληψη

Σε αυτήν την ενότητα, παρουσιάστηκε μια ολοκληρωμένη εικόνα του αυτισμού, εξετάζοντας τι είναι και πώς εκδηλώνεται. Καταρρίφθηκαν οι συνηθισμένοι μύθοι και παρανοήσεις γύρω από τον αυτισμό, ενώ παράλληλα αναλύθηκαν οι προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετώπιζαν τα αυτιστικά άτομα στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, προτάθηκαν πρακτικές προσαρμογές για την υποστήριξη αυτιστικών ατόμων που εργάζονταν στον τομέα HoReCa (ξενοδοχεία, εστιατόρια, καφετέριες). Τέλος, η ενότητα εξέτασε στρατηγικές για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που αγκαλιάζει τη διαφορετικότητα και παρέχει υποστήριξη, καθώς και τα οφέλη που προέκυπταν από την ένταξη αυτιστικών ατόμων στο δυναμικό μιας επιχείρησης.

Βιβλιογραφικές αναφορές

AMATINA, M. (2022). *Το φάσμα του αυτισμού ως αιχμηρό προφίλ.* [online] Απασχόληση Αυτισμός. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://employmentautism.org.uk/the-autism-spectrum-as-a-spiky-profile/> [Πρόσβαση στις 10 Φεβρουαρίου 2024].

AUSTIN, R. AND PISANO, G. (2017). *Η νευροποικιλομορφία είναι ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.* [online] Harvard Business Review. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [Πρόσβαση στις 14 Φεβρουαρίου 2024].

GOODALL, E. (2022). *Διασύνδεση και ψυχική ευεξία σε αυτιστικά άτομα .* [online] Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/interoception-wellbeing> [Πρόσβαση στις 13 Φεβρουαρίου 2024].

GRANDIN, T. AND PANEK, R. (2013). *Ο αυτιστικός εγκέφαλος: σκέψη σε όλο το φάσμα .* Βοστώνη: Houghton Mifflin Harcourt.

KINNAIRD, E., STEWART, C. AND TCHANTURIA, K. (2019). *Διερεύνηση της αλεξιθυμίας στον αυτισμό: Μια συστηματική ανασκόπηση και μετα-ανάλυση.* European Psychiatry, 55, σσ.80–89.

PRASLOVA, L. (2021). *Ο αυτισμός δεν συγκρατεί τους ανθρώπους στη δουλειά. Διακρίσεις κάνει .* Επιχειρηματική Επιθεώρηση του Χάρβαρντ. [online] 14 Δεκ. Διαθέσιμο σε: <https://hbr.org/2021/12/autism-doesnt-hold-people-back-at-work-discrimination-does> [Πρόσβαση στις 10 Φεβρουαρίου 2024].

RAYMAKER, D. (2022). *Κατανόηση της αυτιστικής εξουθένωσης .* [σε απευθείας σύνδεση] www.autism.org.uk. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/autistic-burnout> [Πρόσβαση στις 8 Φεβρουαρίου 2024].