



Ενότητα 5: Οδηγίες για μελλοντικούς εκπαιδευτές και προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού

Ενημέρωση εργοδοτών και HR

Εκτός από τις γενικές πληροφορίες για τη φύση του αυτισμού που παρατίθενται στα προηγούμενα κεφάλαια, οι εργοδότες και το ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει επίσης να έχουν πληροφορίες για τα χαρακτηριστικά κάθε μεμονωμένου εργαζόμενου με αυτισμό. Δεν πρέπει να εξαπατούμε τους εργοδότες όσον αφορά τις ικανότητες και τις εργασιακές δεξιότητες των ατόμων με αυτισμό, αλλά θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι τα υπάρχοντα μοντέλα υποστήριξης της απασχόλησης για άτομα με αυτισμό στοχεύουν κυρίως στη «διόρθωση» των ελλείψεών τους, με αποτέλεσμα χαμηλές προσδοκίες των εργοδοτών και των κακών αποτελεσμάτων εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό να καθιερωθούν οι ατομικές ικανότητες ενός δυνητικού υπαλλήλου με αυτισμό και, σύμφωνα με τα δυνατά του σημεία, να προσαρμοστεί ο χώρος εργασίας και η ίδια η εργασιακή διαδικασία.

Το θέμα της αποκάλυψης της διάγνωσης σε εργοδότες και συναδέλφους στην εργασία είναι πολύ ευαίσθητο. Μερικά άτομα με αυτισμό διστάζουν να κοινοποιήσουν τη διάγνωσή τους από φόβο μήπως γίνουν διακρίσεις, μειώνοντας έτσι τις πιθανότητες προσαρμογής του εργασιακού περιβάλλοντος στις ανάγκες τους (Lindsay et al., 2021). Ωστόσο, η επίσημη διάγνωση του αυτισμού δεν είναι απαραίτητη για την παροχή πρόσθετης υποστήριξης. Μπορεί ο εργαζόμενος να μην γνωρίζει τη διάγνωσή του επειδή: δεν έχει τη γνωστική ικανότητα να κατανοήσει τη φύση και το όνομα της διαταραχής, τα μέλη της οικογένειας δεν ήθελαν να του πουν τη διάγνωση ή δεν διαγνώστηκε ποτέ. Στην τελευταία περίπτωση, πιθανές δυσκολίες στον εργασιακό χώρο μπορεί να αποτελέσουν έναυσμα για την



εκδήλωση κοινωνικά ανάρμοστης συμπεριφοράς και την αναφορά στα διαγνωστικά.

Οι εκπαιδευτές εργασίας και οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν τις συνυπάρχουσες καταστάσεις που μπορεί να επηρεάσουν την ασφάλεια των εργαζομένων με αυτισμό, όπως η επιληψία, η αγχώδης διαταραχή, η κατάθλιψη, η βαρηκοΐα κ.λπ.

Ευαισθησία στις διακρίσεις

Είναι ευρέως γνωστό ότι οι άνθρωποι μπορούν να υφίστανται διακρίσεις με βάση τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, το χρώμα του δέρματος κ.λπ. Ομοίως, υπάρχουν πεποιθήσεις και πρακτικές που κάνουν διακρίσεις σε βάρος ατόμων με βάση την αναπηρία τους, οι οποίες ονομάζονται ικανοποίηση. Οι προσβλητικές ενέργειες προς τους υπαλλήλους με αυτισμό θα αναγνωριστούν σχεδόν από όλους, αλλά υπάρχουν και ορισμένες μορφές συμπεριφοράς που κάνουν διακριτικά διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αυτισμό, ανεξάρτητα από το εάν υπάρχει συνειδητή πρόθεση των εργαζομένων να το κάνουν. Οι διαδικαστικοί κανόνες δημιουργούνται από νευροτυπικά άτομα και κατά κανόνα θεωρούν τη συμπεριφορά της πλειοψηφίας ως κοινωνικά αποδεκτό κανόνα. Μπορεί να συμβεί σε δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας, προδιαγεγραμμένη στολή, χρήση μουσικής περιβάλλοντος, συγκεκριμένοι κανόνες απευθυνόμενης σε ανώτερους ή χρήστες υπηρεσιών μιας εταιρείας, αποτελούν ένα ανυπερβλήτο εμπόδιο για τα άτομα με αυτισμό. Λόγω λανθασμένων αντιλήψεων σχετικά με τη φύση της αυτιστικής διαταραχής, ορισμένοι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν πατρυνάρικη γλώσσα που βασίζεται στο έλλειμμα και μερικές φορές αποφεύγουν την άμεση επαφή με ένα αυτιστικό άτομο και απευθύνονται στον εκπαιδευτή εργασίας τους. Για τα άτομα με αυτισμό, η δημιουργία μιας κουλτούρας στο χώρο εργασίας μπορεί να βοηθήσει πολύ, στην οποία θα



εκτιμηθούν η δουλειά και τα επιτεύγματα κάθε εργαζομένου, καθώς και οι συγκεκριμένες ανάγκες του για υποστήριξη.

Δρομολόγια

Τα άτομα με αυτισμό δυσκολεύονται να ακολουθήσουν λεκτικές οδηγίες και συχνά δεν μπορούν να προγραμματίσουν τη σειρά των δραστηριοτήτων. Γι' αυτό χρειάζεται να έχουν χρονοδιαγράμματα στα οποία θα φαίνονται ρητά οι φάσεις της εργασίας. Στην απλούστερη μορφή του, τα χρονοδιαγράμματα μπορούν να έχουν τη μορφή λίστας ελέγχου, με τον εργαζόμενο να πρέπει να ελέγχει κάθε ολοκληρωμένη δραστηριότητα. Δεδομένου ότι τα περισσότερα άτομα με αυτισμό βασίζονται στην οπτική επεξεργασία πληροφοριών, μπορούν να χρησιμοποιηθούν χρονοδιαγράμματα στα οποία οι φάσεις της εργασιακής δραστηριότητας εμφανίζονται σε εικόνες, φωτογραφίες, εικονογράμματα ή μικρά τρισδιάστατα αντικείμενα, ανάλογα με τις προηγούμενες συνήθειες και ικανότητες του εργαζομένου. Για τον ίδιο σκοπό μπορούν να χρησιμοποιηθούν προσωπικοί ψηφιακοί βοηθοί. Τα οπτικά χρονοδιαγράμματα δείχνουν όχι μόνο τα επιμέρους στάδια της εργασίας, αλλά και τη δομή της εργάσιμης ημέρας. Ως εκ τούτου, θα ήταν πολύ χρήσιμο να υπάρχουν ειδικά ημερήσια προγράμματα στα οποία θα εμφανίζονται τα επιμέρους στάδια της εργάσιμης ημέρας: προσέλευση στην εργασία, χαιρετισμός των άλλων εργαζομένων, προετοιμασία του χώρου εργασίας, πραγματοποίηση των εργασιακών δραστηριοτήτων, διαλείμματα κ.λπ. Τα χρονοδιαγράμματα μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για τη σταδιακή εξοικείωση των εργαζομένων με αυτισμό με τις αλλαγές.

Καθορισμός κανόνων

Οι κανόνες συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας πρέπει να αναφέρονται ρητά, είτε προφορικά είτε χρησιμοποιώντας πρόσθετη οπτική υποστήριξη. Οι εκπαιδευτές και οι εργοδότες δεν πρέπει να πιστεύουν ότι ορισμένες δραστηριότητες είναι αυτονόητες (π.χ. ότι



ένας εργαζόμενος μπορεί να πει καφέ στο διάλειμμα). Οι κανόνες πρέπει να ορίζονται με τρόπο που να μπορεί να κατανοήσει ένα άτομο με αυτισμό. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ειρωνεία, σαρκασμός, ιδιωματισμοί, καθώς και λέξεις ασαφούς ή διφορούμενης σημασίας. Οι κανόνες πρέπει να ρυθμίζουν τις σκληρές δεξιότητες (τι πρέπει να γίνει για να ολοκληρωθεί η εργασία), τις ήπιες δεξιότητες (κοινωνικές δεξιότητες στις σχέσεις με πελάτες και συναδέλφους), τη διατήρηση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος, ξαφνικές καταστάσεις, δικαιώματα στον τομέα του εργατικού δικαίου...

Προγράμματα εκπαίδευσης

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να χρησιμοποιούν πρακτικές που βασίζονται σε στοιχεία στη διαδικασία εκπαίδευσης των ατόμων με αυτισμό. Υπάρχουν ειδικά δομημένα προγράμματα παρέμβασης στον τομέα της απασχόλησης, ποικίλου βαθμού επιστημονικής βάσης. Τα περισσότερα από αυτά τα προγράμματα χρησιμοποιούν τεχνικές μοντελοποίησης, αλυσίδας, ενθάρρυνσης και ενίσχυσης (Hendley et al., 2017; Le et al., 2021). Η μοντελοποίηση βασίζεται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι μαθαίνουν καλύτερα παρατηρώντας τη συμπεριφορά των άλλων ανθρώπων και τις συνέπειες που έχει μια τέτοια συμπεριφορά. Εάν ένας εκπαιδευτής εργασίας ή ένας συνάδελφος δείξει σε ένα άτομο με αυτισμό πώς να εκτελέσει μια εργασιακή δραστηριότητα, αυτό είναι ζωντανό μόντελινγκ. Για πολλά άτομα με αυτισμό, το video modeling είναι επίσης δελεαστικό, π.χ. προβολή της εργασιακής δραστηριότητας ή του τμήματός της μέσω βίντεο. Είναι σημαντικό κάθε σύνθετη δραστηριότητα να χωρίζεται σε πολύ μικρά βήματα που είναι αρκετά εύκολα για ένα άτομο με αυτισμό. Η βάση της τεχνικής της αλυσίδας είναι ο διαχωρισμός των πολύπλοκων δραστηριοτήτων σε τμήματα και στη συνέχεια η σταδιακή εκμάθηση ενός τμήματος δραστηριότητας κάθε φορά, με την κατάλληλη ενθάρρυνση και υποστήριξη. Ενθαρρύνουμε έναν εργαζόμενο με αυτισμό εάν δεν ξέρει πώς να εκτελεί μια δραστηριότητα, αν δεν αντιδρά σε μια παραγγελία ή αν είναι προφανές ότι θα αντιδράσει λάθος. Στην αρχή, τα ερεθίσματα μπορεί να είναι σωματικά, όταν βάζουμε το χέρι μας πάνω από το χέρι ενός ατόμου με αυτισμό και έτσι εκτελούμε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα. Ο εκπαιδευτής εργασίας θα πρέπει να προσπαθήσει να αντικαταστήσει το πλήρες φυσικό ερέθισμα με ένα μερικό ερέθισμα το συντομότερο δυνατό (κατευθύνοντας απαλά το χέρι ενός ατόμου με αυτισμό προς την επιθυμητή κατεύθυνση). Στη συνέχεια προχωρά στη



εμφάνιση της δραστηριότητας που πρέπει να εκτελεστεί με τον δείκτη (χειρονομική διέγερση), για να προχωρήσουμε στη συνέχεια σε λιγότερο παρεμβατικούς τύπους διέγερσης, όπως η λεκτική. Όπως τα κίνητρα θα γίνονται λιγότερο συχνά με την πάροδο του χρόνου, έτσι και η υποστήριξη των εργαζομένων για επιτυχώς εκτελούμενες δραστηριότητες θα είναι όλο και λιγότερη.

Παρακολούθηση και επίβλεψη

Η υποστήριξη του εκπαιδευτή εργασίας δεν περιορίζεται στη διδασκαλία λειτουργιών εργασίας, αλλά περιλαμβάνει επίσης την παρακολούθηση ολόκληρης της διαδικασίας εργασίας και των επιπτώσεών της. Τα άτομα με αυτισμό, ακόμη και όταν κυριαρχούν σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, μπορεί να είναι ανασφαλή και να αναζητούν συνεχώς υποστήριξη και διαβεβαίωση ότι όλα είναι καλά. Ο εκπαιδευτής εργασίας θα πρέπει να παρέχει ενθάρρυνση και υποστήριξη στον εργαζόμενο με αυτισμό όποτε είναι απαραίτητο, προσπαθώντας να μειώσει την ενίσχυση και την υποστήριξη με την πάροδο του χρόνου και να κάνει το άτομο με αυτισμό όσο το δυνατόν πιο ανεξάρτητο. Ο προϊστάμενος πρέπει να δηλώσει με σαφήνεια ποιες συμπεριφορές είναι καλές και ποιες πρέπει να αλλάξουν. Εάν ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει πρόβλημα κατά την εκτέλεση μιας επέμβασης, θα πρέπει να χωριστεί σε μικρότερες, απλούστερες επεμβάσεις ή να πραγματοποιηθεί πρόσθετη εκπαίδευση. Κατά τη διάρκεια της επίβλεψης, παραπέμπετε συνεχώς τον εργαζόμενο με αυτισμό στο τελικό προϊόν της εργασίας και αν είναι δυνατόν, στον παγκόσμιο στόχο της εταιρείας στην οποία απασχολείται. Ανάλογα με τη φύση της εργασίας, μέρος των δραστηριοτήτων παρακολούθησης και επίβλεψης μπορούν να αναληφθούν από άλλους εργαζόμενους. Σε αυτή την περίπτωση, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι άλλοι συνάδελφοι, με τις καλύτερες προθέσεις, δεν θα αναλάβουν τη δουλειά του υπαλλήλου με αυτισμό. Για την επιτυχή πραγματοποίηση της εργασίας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής ενός ατόμου με αυτισμό, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα δίκτυο υποστήριξης το οποίο, εκτός από εργαζόμενους, θα αποτελείται από ειδικούς διαφόρων προφίλ που γνωρίζουν ένα συγκεκριμένο άτομο με αυτισμό, καθώς και μέλη της οικογένειάς του. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι άλλοι συνάδελφοι, με τις καλύτερες προθέσεις, δεν αναλαμβάνουν τη δουλειά του υπαλλήλου με αυτισμό. Για την επιτυχή πραγματοποίηση της εργασίας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής ενός ατόμου με αυτισμό, είναι



απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα δίκτυο υποστήριξης το οποίο, εκτός από εργαζόμενους, θα αποτελείται από ειδικούς διαφόρων προφίλ που γνωρίζουν ένα συγκεκριμένο άτομο με αυτισμό, καθώς και μέλη της οικογένειάς του. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι άλλοι συνάδελφοι, με τις καλύτερες προθέσεις, δεν αναλαμβάνουν τη δουλειά του υπαλλήλου με αυτισμό. Για την επιτυχή πραγματοποίηση της εργασίας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής ενός ατόμου με αυτισμό, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα δίκτυο υποστήριξης το οποίο, εκτός από εργαζόμενους, θα αποτελείται από ειδικούς διαφόρων προφίλ που γνωρίζουν ένα συγκεκριμένο άτομο με αυτισμό, καθώς και μέλη της οικογένειάς του.

Επαυξητική και εναλλακτική επικοινωνία

Υπάρχει η προκατάληψη ότι χρησιμοποιώντας τα μέσα της επαυξητικής και εναλλακτικής επικοινωνίας (AAC), τα άτομα με αυτισμό θα αποστασιοποιούνται για πάντα από τα άτομα του τυπικού πληθυσμού. Υπάρχει επίσης η πεποίθηση ότι αυτοί οι πόροι χρησιμοποιούνται μόνο για παιδιά και ότι πρέπει να απορρίπτονται με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, εάν ένα άτομο με αυτισμό χρησιμοποιεί AAC στην καθημερινή του ζωή, θα πρέπει να μπορεί να το κάνει και να σκεφτεί πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο εργασιακό περιβάλλον. Εκτός από το AAC, οι σύγχρονες ψηφιακές τεχνολογίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για εκπαίδευση στην εκτέλεση εργασιακών δραστηριοτήτων. Ηλεκτρονικές μορφές επικοινωνίας όπως διαδικτυακοί επικοινωνητές, e-mail, συζητήσεις συνομιλιών, chatbots κ.λπ. δεν απαιτούν άμεση οπτική επαφή και κατανόηση της γλώσσας του σώματος, γι' αυτό και συνιστώνται ιδιαίτερα σε άτομα με αυτισμό.