



## Ενότητα 2: Κατάργηση φραγμών στο χώρο εργασίας

### *Η σημασία των προσαρμογών στο χώρο εργασίας*

Είναι γεγονός ότι τα άτομα με αυτισμό αντιμετωπίζουν μερικά εμπόδια στο εργασιακό περιβάλλον. Προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν αυτά τα εμπόδια, να διευκολυνθούν οι μεταβάσεις και να βελτιωθούν οι επιδόσεις τους, μπορούν να γίνουν διάφορες προσαρμογές πριν και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.

Για να είναι σε θέση να εντοπίσει τις καταλληλότερες προσαρμογές, ένας εργοδότης πρέπει πρώτα να κατανοήσει τις πιθανές ανάγκες υποστήριξης των εργαζομένων του. Ένα άτομο με αυτισμό ή άλλες νευροαναπτυξιακές αναπηρίες μπορεί να έχει μερικές από τις ακόλουθες ανάγκες:

**Κοινωνικός:** Οι άνθρωποι του φάσματος αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες σε κοινωνικές καταστάσεις. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν την αποφυγή της οπτικής επαφής, τη μη χρήση χειρονομιών ή της γλώσσας του σώματος κατάλληλα, την αδυναμία να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά τις ιδέες τους.

**Φυσικός:** Μπορεί να έχουν σοβαρά κινητικά προβλήματα, όπως αδέξιο, ασυντόνιστο βάδισμα και δυσκολίες με τον έλεγχο της λεπτής κινητικότητας, όπως ο χειρισμός αντικειμένων και η γραφή. Οι προσαρμογές θα πρέπει να κάνουν τον χώρο εργασίας και τους στόχους εργασίας πιο προσιτές.

**Γνωστική:** Μπορεί να έχουν κάποιες ελλείψεις σε εκτελεστικές λειτουργίες — ένα σύνολο νοητικών δεξιοτήτων που αποτελούν τη βάση του προγραμματισμού, του αυτοέλεγχου, της βραχυπρόθεσμης μνήμης και της λήψης αποφάσεων. Οι προσαρμογές θα πρέπει να στοχεύουν στην υποστήριξη των εργαζομένων με τους χρόνους επεξεργασίας, τη μνήμη και τις δεξιότητες οργάνωσης.



**Αισθητήριος:** Τα αυτιστικά άτομα μπορεί να εμφανίσουν τόσο υπερευαισθησία (υπερ-ανταπόκριση) όσο και υποευαισθησία (υπο-ανταπόκριση) σε ένα ευρύ φάσμα ερεθισμάτων. Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν συνδυασμό και των δύο. Πολλά αυτιστικά άτομα εμφανίζουν υπερευαισθησία σε έντονα φώτα ή ορισμένα μήκη κύματος φωτός (π.χ. φθορίζοντα φώτα). Ορισμένοι ήχοι, μυρωδιές, υφές και γεύσεις μπορεί επίσης να είναι συντριπτικές. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αισθητηριακή αποφυγή – προσπαθώντας να ξεφύγουμε από ερεθίσματα που οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν εύκολα να συντονίσουν. Η αισθητηριακή αποφυγή μπορεί να μοιάζει με την απομάκρυνση από τη σωματική επαφή, την κάλυψη των αυτιών για την αποφυγή δυνατών ή απρόβλεπτων ήχων ή την αποφυγή ορισμένων ειδών ρούχων.

Ως εκ τούτου, οι προσαρμογές θα πρέπει να υποστηρίζουν τον μοναδικό τρόπο με τον οποίο τα νευροαποκλίνοντα άτομα μπορούν να αντιλαμβάνονται και να βιώνουν διαφορετικά αισθητηριακά ερεθίσματα στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ήχου, της όρασης, της αφής, της γεύσης και της όσφρησης.

**Ψυχική υγεία:** Τα άτομα με αυτισμό μπορεί να υποφέρουν από προβλήματα ψυχικής υγείας όπως άγχος, ιδεοψυχαναγκαστική διαταραχή (OCD) και κατάθλιψη. Επομένως, οι προσαρμογές στο χώρο εργασίας θα πρέπει να διευκολύνουν τις ανάγκες ψυχικής υγείας και ευεξίας των εργαζομένων.

**Δεξιότητες και εμπειρία:** Να λαμβάνετε πάντα υπόψη τον βαθμό στον οποίο τα νευροαποκλίνοντα άτομα μπορεί να ήταν προηγουμένως σε μειονεκτική θέση από το εκπαιδευτικό σύστημα/προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες. Τέτοιες προσαρμογές περιλαμβάνουν τη δημιουργία μιας στοχευμένης δομής για την υποστήριξη της ανάπτυξης δεξιοτήτων και εμπειρίας. Σύμφωνα με αυτές τις ανάγκες και με βάση την Έκθεση DARE για τις προσαρμογές (δείτε την εδώ: <https://dareuk.org/dare-adjustments-toolkit>) μπορούμε να χωρίσουμε τις προσαρμογές σε 3 κύριες κατηγορίες:• Προσαρμογές στον ρόλο της εργασίας και



στις διαδικασίες διαχείρισης (συμπεριλαμβανομένης της επικοινωνίας)

- Προσαρμογές σε φυσικό χώρο και εξοπλισμό
- [Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού](#)

Σύμφωνα με την Έκθεση DARE on Adjustments (Ιανουάριος 2020), ορισμένες πιθανές [φυσικές προσαρμογές](#) είναι:

- Δυνατότητα ρύθμισης της θερμοκρασίας όπου είναι δυνατόν (π.χ. μέσω κλιματισμού, επιτραπέζιου ανεμιστήρα)
- Κατανεμημένο γραφείο (δηλαδή, σε διαφορετικά περιβάλλοντα με ζεστή επιφάνεια εργασίας)
- Διαχωρισμένος χώρος στάθμευσης
- Αποφύγετε τον φωτισμό λωρίδων φθορισμού αν είναι δυνατόν
- Αποφύγετε το ανοιχτό γραφείο αν είναι δυνατόν
- Φίλτρο μπλε οθόνης για οθόνη υπολογιστή για να βλέπετε πιο εύκολα τα χρώματα
- Καθαρή σήμανση σε όλο το κτίριο και καθορισμένους ήσυχους χώρους
- Συσκευές επικοινωνίας (π.χ. ένα ρυθμιστικό στο γραφείο για ένδειξη όταν εργάζεστε από το σπίτι).
- Καθορισμένος ήσυχος χώρος
- Προστατευτικά αυτιών/ Ακουστικά με ακύρωση θορύβου/ Ωτοασπίδες
- Εργονομική καρέκλα
- Εργονομικό στήριγμα καρπού και πληκτρολόγιο



- Γρήγορη απόκριση σε δυσλειτουργικό εξοπλισμό (π.χ. ένα φως που τρεμοπαίζει πάνω από το γραφείο)
- Βάση φορητού υπολογιστή (στήριγμα λαιμού και πλάτης)
- Μεγιστοποιήστε τον προσωπικό χώρο όπου είναι δυνατόν (π.χ. χωριστά καθίσματα στις συναντήσεις)
- Διαδικτυακοί προσβάσιμοι πόροι σχετικά με την επιτάχυνση σε έναν νέο ρόλο
- Δυνατότητα εργασίας μακριά από πόρτες (οι οποίες κλείνουν γρήγορα) και πολυσύχναστα μονοπάτια
- Επανατοποθέτηση του γραφείου (π.χ. στη γωνία για να μην τρομάξει)
- Δευτερεύοντα τζάμια (για την παροχή ηχοπροστασίας) όπου είναι δυνατόν
- Λογισμικό αποκλεισμού ιστοτόπων για αποφυγή περισπασμών στο διαδίκτυο
- Μικρό φωτιστικό γραφείου (αν το κύριο φως είναι πολύ φωτεινό ή όχι αρκετά φωτεινό)
- Λογισμικό για τη βελτίωση της προσβασιμότητας (π.χ. πρόγραμμα ανάγνωσης οθόνης)
- Φιμέ γυαλιά (για να ελαχιστοποιηθούν τα υπερβολικά φώτα)
- Οπτικά χωρίσματα του χώρου εργασίας (δηλαδή, για την ελαχιστοποίηση της απόσπασης της προσοχής και του ήχου)

Σύμφωνα με την Έκθεση DARE on Adjustments (Ιανουάριος 2020), ορισμένες πιθανές προσαρμογές ρόλων εργασίας και διαχείρισης είναι:



- Ακριβείς περιγραφές θέσεων εργασίας (π.χ. μη έμφαση στις δεξιότητες κοινωνικής παρουσίας όταν δεν είναι απαραίτητο, διευκρίνιση της πιθανότητας ανάληψης πρόσθετων ευθυνών)
- Εκ των προτέρων ειδοποίηση αλλαγών
- Αποφύγετε το παιχνίδι ρόλων στα μαθήματα κατάρτισης
- Να γίνεται μία ερώτηση τη φορά
- Ρητή επικοινωνία (π.χ. γραπτές οδηγίες και όχι προφορικές)
- Εξέλιξη του εργασιακού ρόλου με βάση τα δυνατά σημεία
- Επιπλέον διαλείμματα για την αποφυγή υπερέντασης
- Έκτακτη συνάντηση με διευθυντές
- Ευέλικτες προθεσμίες
- Ευέλικτο ωράριο εργασίας για αποφυγή μετακινήσεων σε ώρες αιχμής
- Συχνή ανατροφοδότηση
- Μεγαλύτερος χρόνος εξοικείωσης με νέες ρουτίνες όταν υπάρχουν αλλαγές
- Διατηρήστε συνεπείς εργασιακούς ρόλους, πρότυπα και συνεργάτες όπου είναι δυνατόν
- Ελαχιστοποιήστε τις περιττές ημέρες εκτός έδρας
- Ελαχιστοποιήστε τις περιττές συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο
- Ελαχιστοποιήστε την πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση όπου είναι δυνατόν
- Περισσότερος χρόνος για εργασίες



- Διαδικτυακή πρόσβαση σε περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με πηγές υποστήριξης για τον εργασιακό ρόλο, την ψυχική υγεία και την ευημερία
- Δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας όπου είναι δυνατόν
- Διαδικασία καταγραφής και λήψης σοβαρών ανησυχιών
- Ρεαλιστικές προσδοκίες διαχειριστή
- Καθορισμός σαφών σημείων δράσης στα email, ώστε οι παραλήπτες να κατανοούν τι τους ζητείται
- Δοκιμαστικός χώρος εργασίας πριν από την έναρξη
- Χρήση ενός μέντορα (εξωτερικού) για να βοηθήσει στη διαχείριση των προκλήσεων
- Χρήση ενός εσωτερικού συνήγορου που μπορεί να επικοινωνήσει για λογαριασμό του υπαλλήλου
- Εβδομαδιαίο πρόγραμμα με διευθυντή
- Ευρεία εκπαίδευση για τη νευροποικιλομορφία διαθέσιμη σε όλους τους εργαζόμενους
- Προτίμηση γραπτής επικοινωνίας έναντι προφορικής επικοινωνίας
- Γραπτές ερωτήσεις για συνεντεύξεις εργασίας και κυκλοφόρησαν έγκαιρα

Σύμφωνα με την Έκθεση DARE on Adjustments (Ιανουάριος 2020), ορισμένες πιθανές προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές είναι:



- Μια ομαδική κουλτούρα που έχει επίγνωση των αισθητηριακών επιπτώσεων (π.χ. τρώγοντας μεσημεριανό γεύμα μακριά από γραφεία λόγω πιθανής αισθητηριακής δυσφορίας από την όσφρηση)
- Μια ομαδική κουλτούρα που ενθαρρύνει πιο ήσυχες μεσημεριανές συνομιλίες
- Ικανότητα διερεύνησης άλλων θέσεων εργασίας εντός του οργανισμού
- Πρόσβαση σε καθοδήγηση ηλικιωμένων
- Μια ομαδική κουλτούρα που εκπαιδεύει για την αρνητική γλώσσα στο χώρο εργασίας (π.χ. περιγράφει τον αυτισμό ως τραγωδία)
- Μια ομαδική κουλτούρα που αποφεύγει την περιττή μεταφορική και ιδιωματική γλώσσα (που μπορεί να είναι δύσκολο να ερμηνευτεί για αυτιστικά άτομα)
- Μια ομαδική κουλτούρα που σέβεται τις προτιμήσεις σχετικά με τη σωματική επαφή (π.χ. χωρίς χειραψίες)
- Ερωτήσεις για την προτίμησή του για κοινωνικές εκδηλώσεις (π.χ. αν θα λάβει κάρτες γενεθλίων, τοποθεσία για κοινωνικό δείπνο)
- Συνάδελφοι με επίγνωση στο να μην φορούν δυνατά αρώματα
- Διασφάλιση ότι όλα τα μέλη της ομάδας κατανοούν και σέβονται τις προσαρμογές σε περίπτωση απουσίας του διευθυντή
- Ευελιξία όσον αφορά την επιλογή ρούχων αν είναι δυνατόν
- Ενημερωτικά φυλλάδια πριν από την εκπαίδευση/παρουσιάσεις (για να παρακολουθείτε ό,τι συζητείται προφορικά)
- Μια κουλτούρα που σέβεται την τήρηση των υποσχέσεων, αν αυτές γίνουν



- Περισσότερη υπομονή και ευελιξία από τους συναδέλφους σχετικά με τις παρεξηγήσεις
- Προσφορά της επιλογής άρνησης ανάληψης περισσότερης εργασίας (καθώς ορισμένοι εργαζόμενοι δυσκολεύονται πολύ να πουν όχι)
- Μειωμένες διανυκτερεύσεις όπου είναι δυνατόν
- Χαλαρές υποχρεώσεις σε κοινωνικές δεσμεύσεις
- Καθορισμένες ώρες για απαντήσεις email
- Εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα νευροποικιλομορφίας και ειδικών αναγκών
- Εργασία κοντά σε οικείους και κατανοητούς συναδέλφους

#### Πόροι

- Χρόνος (από τη διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό για τον εντοπισμό και την εφαρμογή μιας προσαρμογής)
- Προσπάθεια (από τη διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό να εντοπίσουν και να εφαρμόσουν μια προσαρμογή)
- Οικονομικό κόστος (π.χ. εάν η προσαρμογή περιλαμβάνει νέο εξοπλισμό ή κεφάλαια για επένδυση στην εκπαίδευση νευροδιαφορών)
- Περιορισμοί χώρου (π.χ. η δημιουργία ενός ήσυχου δωματίου μπορεί να μην είναι πάντα δυνατή)
- Τέλος, η ενσωμάτωση προσαρμογών στην καθημερινή πρακτική μπορεί μερικές φορές να πάρει χρόνο για να προσαρμοστεί στις ατομικές ανάγκες και στην οργανωτική πρακτική. Επιπλέον, πολλές προσαρμογές θα χρειαστεί να αναπτυχθούν επαναληπτικά με την πάροδο του χρόνου καθώς αλλάζουν οι ανάγκες των ανθρώπων.





- Η καθιέρωση πρωτοκόλλων αλληλεπίδρασης όπου τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης μπορούν να συζητήσουν και να αξιολογήσουν τις προσαρμογές θα συμβάλει στη διασφάλιση της βιωσιμότητας.
- Είναι σημαντικό να θυμάστε ότι κάθε άτομο με αυτισμό είναι διαφορετικό και έχει διαφορετικές ανάγκες. Επομένως, οι προσαρμογές θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένες.
- Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της καλής επικοινωνίας και του οργανωτικού πρωτοκόλλου για την παρακολούθηση και την τήρηση των προσαρμογών. Στην ιδανική περίπτωση, οι εργαζόμενοι θα ωφελούνταν από την υποστήριξη των προσαρμογών καθώς ξεκινούν την εργασία τους, κάτι που απαιτεί μια συζήτηση πριν από την απασχόληση σχετικά με τις ανάγκες προσαρμογής που μπορεί να υπάρχουν.
- Οι επακόλουθες συζητήσεις μπορούν να προγραμματιστούν, ή ακόμα και να ενσωματωθούν σε δοκιμαστικές συναντήσεις, για την περιοδική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προσαρμογών και τον εντοπισμό νέων προσαρμογών καθώς ο εργαζόμενος εξοικειώνεται με τους καθημερινούς ρόλους και τις ευθύνες του.