



Ενότητα 3: Πολιτικές στο χώρο εργασίας

Υπάρχει μεγάλη ποικιλία τρόπων με τους οποίους οι επιχειρήσεις μπορούν να υποστηρίξουν τους υπαλλήλους τους με αυτισμό. Για αρχή, οι εργοδότες πρέπει να έχουν μια ολοκληρωμένη κατανόηση του τι είναι ο αυτισμός και πώς φαίνεται στο χώρο εργασίας. Οι εταιρείες πρέπει επίσης να μάθουν πώς να διαχειρίζονται και να φιλοξενούν εύλογα τους υπαλλήλους με αυτισμό. Πρέπει επίσης να διασφαλίσουν ότι οι άλλοι υπάλληλοι γνωρίζουν πώς να συνεργάζονται με κάποιον με αυτισμό.

Όταν παίρνουν συνέντευξη από κάποιον με αυτισμό, οι εργοδότες πρέπει να εστιάζουν στο αν το άτομο είναι ικανό να κάνει τη δουλειά. Οι διευθυντές θα πρέπει να δίνουν προσοχή στις ικανότητες του ατόμου, παρά σε τυχόν περιορισμούς που αντιλαμβάνονται λόγω του αυτισμού τους.

Παρέχετε σαφείς οδηγίες

Είναι σημαντικό να παρέχουμε στους υπαλλήλους με αυτισμό σαφείς, συνοπτικές οδηγίες και οδηγίες για την εκτέλεση της δουλειάς τους. Οι εργοδότες πρέπει να εξηγήσουν διεξοδικά τι αναμένεται από αυτούς και επίσης να εξηγήσουν τους άγραφους κανόνες του γραφείου. Μπορεί να είναι χρήσιμο να παρέχετε γραπτές οδηγίες για υπαλλήλους με αυτισμό, ώστε να έχουν κάτι να αναφέρουν αργότερα, εάν είναι απαραίτητο.

Ο προπονητής εργασίας / μέντορας

Μόλις ένα άτομο αποδεχθεί μια θέση εργασίας, θα πρέπει να αναπτυχθεί ένα σχέδιο υποστήριξης που θα καλύπτει τόσο τις ανάγκες του ατόμου όσο και του εργοδότη. Επειδή οι υποστηρίξεις είναι εξατομικευμένες, μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να ανταποκρίνονται στα μοναδικά κοινωνικά, επικοινωνιακά και συμπεριφορικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν συχνά άτομα με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού.

Όποτε είναι δυνατόν, ο προπονητής εργασίας ή ο επαγγελματίας απασχόλησης θα πρέπει να συνεργάζεται με τον εργοδότη για να χρησιμοποιεί φυσικά υπάρχοντα στηρίγματα στον χώρο εργασίας. Αυτές οι υποστηρίξεις μπορούν να συμπληρωθούν με πληρωμένη υποστήριξη από έναν προπονητή εργασίας. Επιπλέον, ο ειδικός στην απασχόληση μπορεί να χρησιμεύσει ως σύμβουλος του εργοδότη, βοηθώντας τον εργοδότη να συνεργαστεί απευθείας με το άτομο.



Δεν χρειάζεται απαραίτητα να είναι κάποιος στην προηγούμενη ομάδα. Θα πρέπει να είναι κάποιος που εμπιστεύεται ο εργαζόμενος, να νιώθει άνετα να μιλάει, η εταιρεία μπορεί να συμβουλευτεί τον εργοδότη πριν διορίσει το κατάλληλο άτομο.

Η πολιτική εύλογων προσαρμογών της εταιρείας προς τα άτομα με ΔΑΦ

Οι εύλογες καταλύσεις είναι αλλαγές ή προσαρμογές που κάνει ένας εργοδότης στον χώρο εργασίας, όπως προσαρμογές στο περιβάλλον εργασίας ή σε μια συγκεκριμένη εργασιακή ρουτίνα ή πρακτική, η οποία υποστηρίζει τα αυτιστικά άτομα και τα άτομα με άλλες αναπηρίες να πραγματοποιήσουν την εργασία τους και να έχουν πρόσβαση στην ίδια εκπαίδευση και ανάπτυξη ευκαιρίες σε ισότιμη βάση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία. Αυτά περιλαμβάνουν την πραγματοποίηση αλλαγών στο περιβάλλον του χώρου εργασίας, την πραγματοποίηση προσαρμογών στις πρακτικές στο χώρο εργασίας και την παροχή τεχνολογικού εξοπλισμού που μπορεί να υποστηρίξει έναν αυτιστικό εργαζόμενο στην εργασία. Συνεπάγεται επίσης την προσφορά ευέλικτων ωρών εργασίας, την αντικατάσταση εργασιών στο χώρο εργασίας και την παροχή πρόσβασης σε εκπαίδευση και υποστήριξη στο χώρο εργασίας.

Η άρνηση εύλογης διαμονής στους εργαζομένους συνιστά διάκριση βάσει του Νόμου, εκτός εάν η εφαρμογή της στέγασης θα συνεπαγόταν «δυσανάλογη επιβάρυνση» για τον εργοδότη. Σε αυτήν την περίπτωση, μια «δυσανάλογη επιβάρυνση» σχετίζεται με το οικονομικό κόστος των προτεινόμενων καταλυμάτων, τον αντίκτυπο στον χρόνο και την παραγωγικότητα του προσωπικού, ενώ εξετάζεται επίσης εάν ένας Ευρωπαίος εργοδότης μπορεί να έχει πρόσβαση σε δημόσια χρηματοδότηση όπως το Ταμείο Λογικής Διαμονής που μπορεί να βοηθήσει στην παροχή της στήριξης θέση.

Ενώ ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει εύλογες διευκολύνσεις, και αυτές οι εγκαταστάσεις είναι κυρίως εκεί για να υποστηρίξουν ένα αυτιστικό άτομο στην εργασία του, η παροχή καταλυμάτων παρέχει επίσης πολλά ευρύτερα οφέλη για τους εργοδότες. Οι εργοδότες ανέφεραν ότι η εφαρμογή εύλογων προσαρμογών ήταν εξαιρετικά αποτελεσματική και το κόστος της εφαρμογής προσαρμογής αντισταθμίστηκε από το μειωμένο κόστος σε άλλους τομείς. Σημειώνουν επίσης ότι τα καταλύματα βοήθησαν επίσης τους εργοδότες να διατηρήσουν ή να προωθήσουν τους υπαλλήλους, αύξησαν το ηθικό και την παραγωγικότητα του οργανισμού, αύξησαν την ασφάλεια των εργαζομένων και αύξησαν την προσέλευση των εργαζομένων.

Η Ένωση Συμμετεχόντων στα Εθελοντικά Προγράμματα Προστασίας, Inc. VPPPA δημοσίευσε τον Ιούνιο του 2020 ένα άρθρο που εξηγεί τις Βασικές Πολιτικές Ανθρώπινου



Δυναμικού για τη δημιουργία ενός ασφαλέστερου χώρου εργασίας για υπαλλήλους με ΔΑΦ:

- Εφαρμογή Τακτικής Πολιτικής Αισθητηριακής Αναθεώρησης του Περιβάλλοντος Εργασίας

Οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ συχνά αντιμετωπίζουν είτε υπερευαισθησία είτε υποευαισθησίες σε ερεθίσματα όπως βλέψεις, ήχους ή αφή. Για να παρέχετε επαρκή στέγαση σε αυτούς τους υπαλλήλους, ξεκινήστε με τον εντοπισμό των ευαισθησιών τους κατά τη διαδικασία επιβίβασης. Οι εργοδότες μπορούν επίσης να ελέγξουν την ατμόσφαιρα του χώρου εργασίας για τυχόν σκανδαλισμούς και να εφαρμόσουν διασφαλίσεις, όπως η παροχή οπτικής υποστήριξης για την υποβοήθηση της επεξεργασίας πληροφοριών, η επιλογή χαμηλών φώτων στο γραφείο ή η παροχή αποκλειστικών ηχομονωτικών περιοχών για δυνατούς θορύβους. Εναλλακτικά, το Human Resources μπορεί επίσης να εφαρμόσει μια ερώτηση πριν αγγίξει την πολιτική για την προώθηση του προσωπικού χώρου στο χώρο εργασίας.

- Εφαρμόστε μια αυστηρή πολιτική κατά του εκφοβισμού στο γραφείο

Ακόμη και χωρίς να επηρεάζονται από ΔΑΦ, το 49% των Αμερικανών έχει επηρεαστεί από εκφοβισμό στον χώρο εργασίας σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Ινστιτούτου Waitt για την Πρόληψη της Βίας. Εκτός από το ότι είναι επιβλαβής για την ψυχική υγεία των εργαζομένων και το ηθικό στο χώρο εργασίας, ο εκφοβισμός μπορεί επίσης να ενσταλάξει μια κουλτούρα φόβου και άγχους στους εργαζόμενους. Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας μπορεί να πάρει διαφορετική μορφή από τον παραδοσιακό σχολικό εκφοβισμό. Οι συνάδελφοι μπορεί να αποκλείουν υπαλλήλους με ΔΑΦ από συναντήσεις ή έργα, να αναφέρουν την αναπηρία τους ως λόγο για επίμονους αποκλεισμούς για εισφορές ή να τους παραβλέψουν για προαγωγές.

Το HR μπορεί να ενημερώσει το εγχειρίδιο υπαλλήλων της εταιρείας ώστε να περιλαμβάνει πολιτικές αναφοράς κατά του εκφοβισμού σε όλη την εταιρεία, όπως μια εταιρική τηλεφωνική γραμμή εμπιστευτικών αναφορών και άλλους μηχανισμούς υποστήριξης που επεκτείνονται στην άμεση οικογένεια του εργαζομένου. Για παράδειγμα, παρέχοντας βασικούς πόρους και έναν κόμβο πληροφοριών για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν την πρόγνωση του παιδιού τους. Το 63% των παιδιών με αυτισμό υφίστανται εκφοβισμό, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την απόδοση των γονιών τους στην εργασία και ακόμη και να αποτελέσει αιτία εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο για τον ίδιο τον εργαζόμενο. Η καλλιέργεια μιας κουλτούρας συμμετοχής και η επικοινωνία

με το



προσωπικό σας για τον ισχυρό αντίκτυπο και το χαμηλό επίπεδο ανοχής μιας τέτοιας συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο μπορεί επίσης να βοηθήσει στη μετάδοση του μηνύματος.

- Προσφορά Εξειδικευμένης Διαδικασίας Πρόσληψης και Υποστήριξης Υπαλλήλων

Μία από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αυτισμό είναι η δυσκολία εντοπισμού του κινδύνου. Ως αποτέλεσμα, ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια για τους ίδιους ή τους συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας. Παρέχοντας εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για τον αυτισμό σε όλους τους εργαζόμενους, οι εργοδότες μπορούν να βελτιώσουν τις γνώσεις τους και να παρουσιάσουν λύσεις σε οποιοσδήποτε δυνητικά επιβλαβείς καταστάσεις. Η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για τον αυτισμό στο χώρο εργασίας επιδιώκει να διαδώσει χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους με έναν τρόπο επικοινωνίας που μπορεί να κατανοήσει ο καθένας.

Ένα άλλο πλεονέκτημα της παροχής τέτοιας εκπαίδευσης στους υπαλλήλους σας είναι ότι εκπαιδεύει επίσης άλλους υπαλλήλους για το τι πρέπει να προσέχουν, όπως σημάδια κρίσης άγχους, αισθητηριακό πρόβλημα ή ένα δυνητικά επιβλαβές ζήτημα ασφάλειας. Με την εκπαίδευση σε αυτό, οι διευθυντές και οι συνάδελφοι είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν βοήθεια και να εφαρμόσουν μέτρα όταν χρειάζεται για να διατηρήσουν τον χώρο εργασίας — και τους εργαζομένους — ασφαλείς.

Ενώ όσοι ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού μπορεί να αντιμετωπίσουν μοναδικές προκλήσεις εντός και εκτός του χώρου εργασίας, μπορούν επίσης να καταλήξουν να είναι ανεκτίμητα περιουσιακά στοιχεία με τη σωστή υποστήριξη. Εφαρμόζοντας πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού όπως αυτές, οι εργοδότες μπορούν να κάνουν τα πρώτα βήματα για να ξεπεράσουν τη συνεχιζόμενη προκατάληψη που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αυτισμό.

- Προσφορά Εκπαίδευσης Ευαισθητοποίησης για τον Αυτισμό

Οι υποψήφιοι με αυτισμό μπορούν να παρουσιάσουν εξαιρετικά χαρακτηριστικά απασχολησιμότητας κατά τη διαδικασία πρόσληψης, συμπεριλαμβανομένων λεπτομερών τεχνολογικών γνώσεων ή υψηλού επιπέδου ακρίβειας. Ωστόσο, για να ξεκλειδώσουν αυτά τα οφέλη, οι εργοδότες πρέπει πρώτα να είναι σε θέση να προσδιορίσουν τη σωστή υποστήριξη που χρειάζονται αυτοί οι εργαζόμενοι. Κατά την πρόσληψη ενός υπαλλήλου στο φάσμα ASD, το HR θα πρέπει να προσφέρει μια εναλλακτική πολιτική προσλήψεων. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας συνέντευξης, προσφέρετε εναλλακτικές λύσεις αντί της παραδοσιακής διαδικασίας συνέντευξης για όσους μπορεί να έχουν κοινωνικά άγχη ή προβλήματα με την



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

επικοινωνία, όπως η επιλογή να έχουν έναν συνοδό υποστηρικτή ή να προσφέρουν μια σταδιακή [εισαγωγή](#) στο χώρο εργασίας.

Στη διαδικασία επιβίβασης υπαλλήλου, ζητήστε από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού σας να συμπεριλάβει μια τυπική ενότητα για την απόσπαση της προσοχής των εργαζομένων ή τα ερεθίσματα για την καλύτερη κατανόηση του υπαλλήλου. Αυτό βοηθά τον οργανισμό να εφαρμόσει τις κατάλληλες διασφαλίσεις εάν δεν υπάρχουν ήδη. Για παράδειγμα, ένα ατομικό αναγνωριστικό υπαλλήλου που υποδεικνύει τις εξαιρετικές ανάγκες ή ευαισθησίες του.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



cesie
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras