



Ενότητα 2: Εργαλεία που χρησιμοποιούνται και υποστηρίζουν την προσαρμογή των εργαζομένων με ΔΑΦ

ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Η προσαρμογή της εργασίας για άτομα με αναπηρία μπορεί να αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη διαδικασία των εταιρειών για την προώθηση της ένταξης στην εργασία. Η προσαρμογή των θέσεων εργασίας επηρεάζει διάφορους τομείς, όπως το ευέλικτο ωράριο, η άρση των αρχιτεκτονικών φραγμών ή η προσαρμογή των επίπλων. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι θέσεις εργασίας πρέπει να προσαρμόζονται στους εργαζομένους με αναπηρίες, και όχι το αντίστροφο, με στόχο να καταστούν προσιτές οι θέσεις εργασίας και να επιτραπεί η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρία. Η προσαρμογή των θέσεων εργασίας πρέπει να προσεγγιστεί λαμβάνοντας υπόψη τρεις πτυχές: 1ον. ο εργαζόμενος 2ος. οι εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν 3ο. Η εργασία.

ΦΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΟΙ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

Τα εργαλεία που πρέπει να χρησιμοποιήσουν οι εταιρείες για να υποστηρίξουν τον εργαζόμενο με ΔΑΦ στην εργασία του:

1. Οδηγίες για το χώρο εργασίας: Καταρχήν, πρέπει να προετοιμάσουν μια ενδελεχή ανάλυση του χώρου εργασίας για να προβλέψουν τον νέο εργαζόμενο όλες τις συνθήκες που θα αντιμετωπίσουν στο χώρο εργασίας τους. Στην ανάλυση αυτή πρέπει να εκτεθεί η δραστηριότητα της εταιρείας, οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας, ο αριθμός των εργαζομένων κ.λπ. Η προσμονή είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά για τη θεραπεία των ατόμων με αυτισμό και την αποτελεσματική προσαρμογή τους στην εργασία.

2. Εκπαίδευση στην εργασία: Οι εργαζόμενοι στο ανθρώπινο δυναμικό ή οι υπεύθυνοι υπάλληλοι στην εταιρεία, πρέπει να εκπαιδύσουν το άτομο με ΔΑΦ πριν προχωρήσουν στην καθοδήγηση-ο νέος υπάλληλος μπορεί να εκτελέσει σωστά τη δουλειά του. Τα βασικά σημεία που πρέπει να αντιμετωπιστούν στην εκπαίδευση θα πρέπει να είναι: λειτουργίες που πρέπει να εκτελεστούν, εργαλεία προς χειρισμό, χρόνοι εκτέλεσης, τρόποι εκτέλεσης της εργασίας κ.λπ. Συνιστάται η χρήση οπτικών



παρουσιάσεων όπου παρουσιάζονται πραγματικές καταστάσεις που μπορούν να αναπτυχθούν στον εργασιακό χώρο.

3. Προπονητική: Σε αυτή τη φάση, η εταιρεία πρέπει να ορίσει διαμεσολαβητή/εκπαιδευτή δουλειάς για να πραγματοποιήσει την εκπαιδευτική διαδικασία στη συγκεκριμένη εργασία, κάνοντας τις απαραίτητες προσαρμογές ώστε το άτομο με αυτισμό να εκτελέσει τη δραστηριότητα με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ο ρόλος του διαμεσολαβητή-προπονητή είναι ουσιαστικός σε όλη τη διαδικασία. Θεωρείται ως μεσολαβητής μεταξύ του ατόμου με αυτισμό και του πλαισίου όπου θα λάβει χώρα η εργασιακή δραστηριότητα, προετοιμάζοντας αυτό το πλαίσιο για να το κάνει προβλέψιμο, απλό και κατανοητό, εκτός από το να αναλάβει την εκπαίδευση του ατόμου με αυτισμό που πηγαίνει να απασχοληθεί.

4. Παρακολούθηση διαδικασίας: Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, θα παρακολουθείται η εργασιακή δραστηριότητα που εκτελεί το άτομο με ΔΑΦ και η καταλληλότητα των προσαρμογών που έχουν καθοριστεί για το σκοπό αυτό. Αυτό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, αξιολόγηση της απόδοσης, του εργασιακού περιβάλλοντος και της καθιερωμένης υποστήριξης. Είναι απαραίτητο να αξιολογούνται τα αποτελέσματα του εργαζομένου σε θέματα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος για την εταιρεία, όπως η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η παρακολούθηση είναι ένα από τα πιο σημαντικά σημεία αυτής της διαδικασίας. Είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε ότι το άτομο που εργάζεται, μαζί με την υπόλοιπη ομάδα, νιώθει ικανοποιημένο από τη δουλειά του και ότι όλα εκείνα τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν κατά την εκτέλεσή της μπορούν να λυθούν.