



[www.talent-asd.com](http://www.talent-asd.com)

# TALENTED

## Εγχειρίδιο TalentED



Co-funded by the  
European Union

# Πληροφορίες για το Έργο

Τίτλος του έργου: **TaiLored employmentENT EDucation for autistic adults**

Αριθμός έργου: 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578

Πρόγραμμα χρηματοδότησης: Βασική Δράση 2 του Προγράμματος Erasmus+: Συμπράξεις Συνεργασίας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων

Πρόγραμμα χρηματοδότησης: [www.talent-asd.com](http://www.talent-asd.com)

Αποτέλεσμα του έργου: R2.1 Εγχειρίδιο TalentED

Συντονιστής του έργου: Pro Arbeit (Γερμανία)

Εταίροι και συν-συγγραφείς του έργου:

Pro Arbeit (Γερμανία)

KMOP (Ελλάδα)

CATRO (Βουλγαρία)

Eesti EduHub OÜ (Εσθονία)

Fundación INTRAS (Ισπανία)

APROXIMAR (Πορτογαλία)

Socialinių Inovacijų Centras (Λιθουανία)

Συντάκτης εταίρος: Fundación INTRAS (Ισπανία)

Ημερομηνία εκπόνησης: 14/10/2024



**CC BY-NC-SA 4.0**

Η παρούσα εργασία του DHeLiDA διατίθεται με άδεια CC BY-NC-SA 4.0. Για να δείτε ένα αντίγραφο αυτής της άδειας, επισκεφθείτε το <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



## Περιεχόμενα

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Εισαγωγή .....</b>                                                                | <b>4</b>  |
| - Περίγραμμα Εγχειριδίου TalentED .....                                              | 4         |
| - Ανάπτυξη και μεθοδολογία .....                                                     | 5         |
| - Το τοπίο της απασχόλησης για τα αυτιστικά άτομα.....                               | 6         |
| <b>Κατανόηση των Ενηλίκων με ΔΑΦ στην Αγορά Εργασίας .....</b>                       | <b>10</b> |
| - Τρέχουσα κατάσταση των ενηλίκων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία ..... | 11        |
| - Πολιτικές και καλές πρακτικές σχετικά με την κατάρτιση και την απασχόληση.....     | 14        |
| - Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με αυτισμό.....                          | 20        |
| - Μαθησιακές προτιμήσεις και προκλήσεις .....                                        | 26        |
| - Διευκόλυνση και υποστήριξη στον χώρο εργασίας.....                                 | 30        |
| <b>Πίνακας Δυνατών &amp; Αδύναμων Σημείων Ατόμων με Αυτισμό.....</b>                 | <b>32</b> |
| <b>Κάρτες Επαγγελματικού Προφίλ .....</b>                                            | <b>35</b> |
| <b>Χάρτης Επαγγελμάτων που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό .....</b>                  | <b>57</b> |
| - Ρόλοι που απαιτούν ακρίβεια και προσοχή στη λεπτομέρεια.....                       | 58        |
| - Προτίμηση σε δομημένους και βασισμένους στη ρουτίνα ρόλους.....                    | 58        |
| <b>Συμπέρασμα.....</b>                                                               | <b>66</b> |
| <b>Παραρτήματα.....</b>                                                              | <b>69</b> |
| - Εργαλείο Ενεργοποίησης .....                                                       | 69        |
| - Εργαλείο Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Εκπαίδευσης .....                        | 69        |
| <b>Αναφορές .....</b>                                                                | <b>71</b> |

## Εγχειρίδιο TalentED

# Εισαγωγή

## Περιγραφή Εγχειριδίου TalentED

Κύριος στόχος αυτού του εγχειριδίου είναι να αποτελέσει έναν ολοκληρωμένο πόρο που θα βοηθήσει εργοδότες/-τριες, εκπαιδευτικούς και υπεύθυνους/-νες χάραξης πολιτικής να δημιουργήσουν χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αυτισμό. Με την κατανόηση των ειδικών καταστάσεων και των προσαρμοσμένων προσεγγίσεων κάθε χώρας, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να εκτιμήσουν καλύτερα τις διαφορετικές ανάγκες και τις πιθανές συνεισφορές των αυτιστικών ατόμων, με αποτέλεσμα να συμβάλουν σε ένα πιο συμπεριληπτικό και παραγωγικό εργατικό δυναμικό.

Το παρόν εγχειρίδιο παρέχει μια λεπτομερή κατανόηση των αυτιστικών ενηλίκων στην αγορά εργασίας. Ξεκινά με μια επισκόπηση της τρέχουσας κατάστασης, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών πολιτικών, των καλών πρακτικών και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με αυτισμό. Καλύπτει επίσης τις μαθησιακές τους προτιμήσεις και προκλήσεις, ώστε να επιτευχθεί μια βαθύτερη κατανόηση των εμπειριών τους. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται ένας λεπτομερής πίνακας που αναδεικνύει τα μοναδικά δυνατά σημεία και τους τομείς ανάπτυξης των αυτιστικών ενηλίκων. Ακολουθούν κάρτες επαγγελματικού προφίλ που περιγράφουν ρόλους προσαρμοσμένους σε αυτά τα δυνατά σημεία, οι οποίες βοηθούν στη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων σταδιοδρομίας. Επιπλέον, παρέχεται μια επιλογή συγκεκριμένων θέσεων εργασίας που είναι ιδανικά προσαρμοσμένες για ενήλικες με αυτισμό, οι οποίες εστιάζουν σε ευκαιρίες στους πράσινους, ψηφιακούς και κοινωνικούς τομείς. Το εγχειρίδιο ολοκληρώνεται με μια σύνοψη των γνώσεων που αποκτήθηκαν σε όλο το έγγραφο.

Το εγχειρίδιο είναι δομημένο ως εξής:

- **Εισαγωγή:** Επισκόπηση του σκοπού του εγχειριδίου και του τοπίου της απασχόλησης για τα αυτιστικά άτομα.
- **Κατανόηση των Ενηλίκων με ΔΑΦ στην Αγορά Εργασίας:** Λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές, τις προκλήσεις και τις μαθησιακές προτιμήσεις για την προώθηση μιας βαθύτερης κατανόησης των εμπειριών των αυτιστικών ενηλίκων.
- **Πίνακας Δυνατών & Αδύναμων Σημείων Ατόμων με Αυτισμό:** Ένας λεπτομερής πίνακας που τονίζει τα μοναδικά χαρακτηριστικά των αυτιστικών ενηλίκων, το οποίο βοηθά στον εντοπισμό των δυνατών σημείων και των τομέων ανάπτυξης τους.



- **Κάρτες Επαγγελματικού Προφίλ:** Περιγραφές επαγγελματικών ρόλων προσαρμοσμένες ώστε να αξιοποιούν τα δυνατά σημεία που εντοπίζονται στον Πίνακα Δυνατών & Αδύναμων Σημείων Ατόμων με Αυτισμό, οι οποίες διευκολύνουν τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων σταδιοδρομίας.

- **Χάρτης Επαγγελμάτων που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό (Autism Job Fitting Map):** Μια επιμελημένη επιλογή συγκεκριμένων θέσεων εργασίας που ταιριάζουν ιδανικά σε ενήλικες με αυτισμό, με έμφαση σε ευκαιρίες στους πράσινους, ψηφιακούς και κοινωνικούς τομείς.

- **Συμπέρασμα:** Σύνοψη των γνώσεων που αποκτήθηκαν σε όλη την έκταση του εγγράφου.

Η εκπόνηση του παρόντος εγχειριδίου ήταν μια συλλογική προσπάθεια, η οποία στηρίχθηκε σε εκτεταμένη έρευνα που διεξήχθη σε επτά (7) χώρες. Η έρευνα αυτή περιελάμβανε έρευνες και συνεντεύξεις με εκατόν σαράντα (140) ενδιαφερόμενα μέρη, εκ των οποίων αυτιστικοί/-κές ενήλικες, οι οικογένειές τους και οι επαγγελματίες που τους/τις υποστηρίζουν. Στόχος ήταν η κατανόηση των στατιστικών στοιχείων για την απασχόληση, των προκλήσεων, των ευκαιριών και των καινοτόμων στρατηγικών που σχετίζονται με την ένταξη των αυτιστικών ατόμων στην εργασία. Τα ευρήματα συγκεντρώθηκαν σε εκθέσεις ανά χώρα και σε μια εκτελεστική έκθεση, οι οποίες παρέχουν μια ολοκληρωμένη επισκόπηση και διευκολύνουν τη συγκριτική ανάλυση.

Οι ενότητες του εν λόγω εγχειριδίου εξετάζουν αυτά τα ευρήματα και προσφέρουν πρακτικά εργαλεία και στρατηγικές για τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των αυτιστικών ατόμων. Με την εφαρμογή αυτών των συστάσεων, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν πιο συμπεριληπτικά περιβάλλοντα που υποστηρίζουν τις μοναδικές ανάγκες των ατόμων με αυτισμό αξιοποιώντας παράλληλα τα δυνατά τους σημεία προς αμοιβαίο όφελος. Αυτή η ολοκληρωμένη προσέγγιση επιδιώκει να προωθήσει μια κοινωνία όπου όλοι οι άνθρωποι, ανεξάρτητα από τις νευρολογικές διαφορές τους, έχουν την ευκαιρία να επιτύχουν στην επαγγελματική τους ζωή.

## Ανάπτυξη και μεθοδολογία

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη δημιουργία αυτού του εγχειριδίου ήταν διεξοδική και λεπτομερής με στόχο την κατανόηση της κατάστασης της απασχόλησης των ατόμων με αυτισμό. Αρχικά, εξετάσαμε την υπάρχουσα βιβλιογραφία για να συγκεντρώσουμε την τρέχουσα γνώση και να εντοπίσουμε τυχόν κενά. Στη συνέχεια, διενεργήσαμε έρευνα πεδίου επικοινωνώντας απευθείας με μια ποικιλόμορφη ομάδα ενδιαφερομένων στις επτά (7) χώρες που συμμετέχουν στο έργο. Αυτό περιελάμβανε δομημένες συνεντεύξεις και έρευνες με αυτιστικά άτομα σε ηλικία εργασίας, τις οικογένειές τους και τους/τις επαγγελματίες που τους παρέχουν υποστήριξη. Έπειτα, αναλύσαμε προσεκτικά τα δεδομένα για να βρούμε κοινά θέματα, προκλήσεις και ευκαιρίες. Οι γνώσεις από την ανάλυση αυτή μας βοήθησαν να αναπτύξουμε πρακτικά

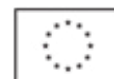
εργαλεία και στρατηγικές προσαρμοσμένες στις ανάγκες των αυτιστικών ατόμων στο εργατικό δυναμικό. Αυτή η συνεργατική και τεκμηριωμένη προσέγγιση διασφαλίζει ότι το εγχειρίδιο βασίζεται σε εμπειρίες από τον πραγματικό κόσμο και παρέχει πρακτικές συστάσεις για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης των ατόμων με αυτισμό.

## Το τοπίο της απασχόλησης για τα αυτιστικά άτομα

Η Autism Europe έχει επισημάνει τα υψηλά επίπεδα διακρίσεων που αντιμετωπίζουν τα αυτιστικά άτομα σε όλους τους τομείς της ζωής (Autism Europe, 2020). Παρά τις προσπάθειες της ΕΕ να διασφαλίσει ότι κανείς δεν μένει πίσω, οι αυτιστικοί/-κές ενήλικες βρίσκονται σε παγκόσμιο επίπεδο σε μειονεκτική θέση, συμπεριλαμβανομένων των χαμηλότερων ποσοστών απασχόλησης και συμμετοχής στην εκπαίδευση σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία και τα άτομα με άλλες μορφές αναπηρίας. Αυτό οδηγεί σε υψηλή ανεργία, η οποία ξεκινά από νωρίς και επηρεάζει την προσωπική και κοινωνική τους ζωή, την ποιότητα ζωής και τη συμμετοχή τους στην κοινωνία (Chen et al., 2014). Επιπλέον, η έλλειψη επαρκών ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης για αυτιστικούς ενήλικες στην Ευρώπη εμποδίζει την επαγγελματική τους ανάπτυξη και δυσχεραίνει την εύρεση εργασίας.

Ωστόσο, η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) παρουσιάζει τόσο μοναδικές προκλήσεις όσο και εξαιρετικές ευκαιρίες στο εργατικό δυναμικό. Καθώς η ευαισθητοποίηση για τον αυτισμό αυξάνεται σε ολόκληρη την Ευρώπη, το τοπίο της απασχόλησης για τα αυτιστικά άτομα παραμένει ποικίλο, επηρεαζόμενο από τις εθνικές πολιτικές, τις κοινωνικές στάσεις και τα συστήματα υποστήριξης. Το παρόν εγχειρίδιο έχει σχεδιαστεί για να αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις παρέχοντας πρακτικές κατευθυντήριες οδηγίες και στρατηγικές για την υποστήριξη της απασχόλησης ατόμων με αυτισμό, με σκοπό να προωθήσει την ένταξη και τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό.

Στην Ελλάδα, υπάρχουν επιλογές επαγγελματικής κατάρτισης, όπως οι Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΑΕΚ) για Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ), αλλά το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, καθώς και με αυτισμό, παραμένει χαμηλό. Η Εσθονία διαθέτει επαγγελματικές σχολές και προγράμματα για αυτιστικά άτομα, αλλά η έλλειψη πολιτικών ειδικά για τον αυτισμό και ολοκληρωμένων υπηρεσιών υποστήριξης δυσχεραίνει τις προοπτικές απασχόλησής τους. Οι νέες μεταρρυθμίσεις στον τομέα της απασχόλησης έχουν επιδεινώσει την κατάσταση για τα άτομα με ΔΑΦ και άλλες νευρομειονεξίες, ιδίως μέσω των υποχρεωτικών απαιτήσεων κοινωνικής δραστηριότητας για την επιλεξιμότητα των κοινωνικών παροχών. Η Λιθουανία αντιμετωπίζει προκλήσεις στη συλλογή αξιόπιστων δεδομένων σχετικά με την απασχόληση των αυτιστικών ενηλίκων, εν μέρει λόγω της πρόσφατης αναγνώρισης των διαγνώσεων για ενήλικες. Οι διαθέσιμες πληροφορίες είναι συχνά ανακριβείς και η συλλογή αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων περιπλέκεται περαιτέρω



από παράγοντες όπως το στίγμα και η απουσία συγκεντρωτικών δεδομένων. Η Βουλγαρία στερείται επίσημων στατιστικών στοιχείων και εξειδικευμένης υποστήριξης για τα άτομα με αυτισμό. Αν και υπάρχουν πρωτοβουλίες, όπως το Κέντρο Κοινωνικής Αποκατάστασης και Ένταξης, που στοχεύουν στη βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων, κρίνεται απαραίτητο να πραγματοποιηθούν ευρύτερες συστημικές αλλαγές για την ενίσχυση των προοπτικών απασχόλησης. Η Γερμανία, παρά το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των αυτιστικών ατόμων, αντιμετωπίζει χαμηλά ποσοστά απασχόλησης. Στην επαγγελματική κατάρτιση, χρησιμοποιούνται δομημένες και εξατομικευμένες προσεγγίσεις μάθησης, αλλά οι κοινωνικές συμπεριφορές και τα ανεπαρκή συστήματα υποστήριξης οδηγούν σε υψηλά ποσοστά ανεργίας. Στην Ισπανία, οργανώσεις όπως η Ισπανική Συνομοσπονδία Αυτισμού εργάζονται για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης για τα άτομα με αυτισμό. Παρά τις προσπάθειες αυτές, εξακολουθούν να υφίστανται υψηλά ποσοστά ανεργίας, τα οποία υπογραμμίζουν την ανάγκη για πιο ολοκληρωμένες πολιτικές και μέτρα υποστήριξης. Στην Πορτογαλία, πρωτοβουλίες όπως η Εθνική Επιχορήγηση Δεξιοτήτων και έργα όπως το “New Paths to Employment” («Νέοι Δρόμοι Προς την Απασχόληση») επιχειρούν να βελτιώσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης για τα αυτιστικά άτομα. Ωστόσο, η έλλειψη συγκεκριμένων δεδομένων και τα αυστηρά κριτήρια για τις ποσοτώσεις απασχόλησης αποτελούν προκλήσεις για την αποτελεσματική εφαρμογή τους.

Η απασχόληση πρέπει να θεωρηθεί ως μια αναπόσπαστη ευκαιρία μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών συνιστωσών, όπως οι εργαζόμενοι/-νες, οι εργοδότες/-τριες, οι πελάτες/-τισσες, οι κοινοτικές υπηρεσίες και οι επαγγελματίες. Τα μοντέλα αυτά πρέπει να εξελιχθούν τροποποιώντας τις στάσεις και δημιουργώντας νέα δίκτυα διαπροσωπικών σχέσεων για τα άτομα με αυτισμό. Η Διαταραχή του Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) είναι μια δια βίου αναπτυξιακή κατάσταση που συνήθως επηρεάζει την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση ενός ατόμου με τους άλλους και το περιβάλλον του. Όλα τα αυτιστικά άτομα μοιράζονται δύο βασικούς τομείς δυσκολίας: την κοινωνική επικοινωνία και τα στερεοτυπικά και επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων. Ορίζεται ως φάσμα, διότι η έκφραση και η σοβαρότητα των συμπτωμάτων μπορεί να διαφέρει σημαντικά μεταξύ των ατόμων.

Η έναρξη μιας νέας εργασίας είναι αγχωτική για όλους τους ανθρώπους. Ωστόσο, τα αυτιστικά άτομα μπορεί να αντιμετωπίζουν πρόσθετες προκλήσεις που συνδέονται με την κατάστασή τους. Οι δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση αποτελούν συχνά τα πιο συνηθισμένα εμπόδια στην ένταξη στον εργασιακό χώρο. Τα άτομα με αυτισμό μπορεί να ενοχλούνται από τη μεγάλη εγγύτητα με άλλους/-λες εργαζόμενους/-νες και να αγχώνονται από την προσδοκία να κοινωνικοποιηθούν. Ως εκ τούτου, η ευαισθητοποίηση των μελών της ομάδας και των διευθυντικών στελεχών είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι οι ανάγκες των αυτιστικών εργαζομένων γίνονται κατανοητές και σεβαστές.

Ορισμένα άτομα μπορεί, συν τοις άλλοις, να δυσκολεύονται να εκφραστούν λεκτικά και να κατανοήσουν τους άλλους. Η κυριολεκτική σκέψη και η παρερμηνεία της

μη λεκτικής γλώσσας εμποδίζουν μεταξύ άλλων την αμοιβαία κατανόηση. Για να διευκολυνθεί η επικοινωνία με τους/τις αυτιστικούς/-κές εργαζόμενους/-νες, θα πρέπει να προτιμάται η σαφής, συγκεκριμένη και ολοκληρωμένη γλωσσική διατύπωση με την οποία αποφεύγονται οι διφορούμενες έννοιες, η ειρωνεία, οι μεταφορές ή οι περιπτές χειρονομίες. Ένας/Μια εκπαιδευτικός που ενεργεί ως διαμεσολαβητής/-τρια μεταξύ του αυτιστικού ατόμου και των συνεργατών/-τιδών του μπορεί να υποστηρίξει σθεναρά την επικοινωνία και να προωθήσει την εκτίμηση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο.

Άλλες προκλήσεις μπορεί να οφείλονται σε αισθητηριακή υπερευαισθησία. Ο θόρυβος, οι μυρωδιές και τα οπτικά ερεθίσματα στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι πολύ ενοχλητικά για ένα άτομο με αυτισμό και, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να οδηγήσουν σε άγχος ή ακόμη και σε νευρική κατάρρευση. Οι εργοδότες/-τριες μπορούν να βοηθήσουν παρέχοντας στον/στην αυτιστικό/-κή εργαζόμενο/-νη ακουστικά, επιτραπέζιες λάμπες αντί για έντονο κεντρικό φωτισμό ή, όπου είναι εφικτό, και ένα ιδιωτικό γραφείο για την ελαχιστοποίηση των ερεθισμάτων. Ακόμη, μπορούν να δημιουργήσουν έναν ήρεμο, ασφαλή χώρο στον οποίο ο/η εργαζόμενος/-νη μπορεί να περνάει τα διαλείμμά του ή να βρίσκει καταφύγιο όταν αισθάνεται καταβεβλημένος/-νη.

Επιπρόσθετα, η δυσκαμψία της σκέψης μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στους/στις αυτιστικούς/-κές εργαζόμενους/-νες, όταν αντιμετωπίζουν αλλαγές στη δομή της εργάσιμης ημέρας, απροσδόκητες εργασίες ή μεταβολές στις εργασιακές προτεραιότητες. Ένα άτομο με αυτισμό μπορεί να δυσκολεύεται να μετατοπίσει την προσοχή του από τη μία εργασία στην άλλη κατόπιν αιτήματος και να αισθάνεται άγχος και ανησυχία. Οι εργοδότες/-τριες για να βοηθήσουν τον/την εν λόγω εργαζόμενο/-νη στην αντιμετώπιση του άγχους, θα πρέπει να του/της παρέχουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία στον προγραμματισμό των εργασιών.

Η πρόσληψη ενός αυτιστικού ατόμου αποφέρει πολλαπλά οφέλη, παρόμοια με την πρόσληψη οποιουδήποτε ικανού και πιστού ατόμου. Τα άτομα με αυτισμό μπορούν να αξιοποιήσουν τις πολυάριθμες δεξιότητές τους και διαθέτουν ταλέντα σε διάφορους τομείς, από την τέχνη, τη μουσική, τις χειροτεχνίες, τα μαθηματικά και τις τεχνολογίες της πληροφορικής μέχρι την κηπουρική ή την παρασκευή πίτσας. Τα τυπικά δυνατά τους σημεία μπορεί να είναι η ισχυρή μνήμη, η τήρηση των κανόνων, η προσοχή στη λεπτομέρεια ή η ικανότητα να εκτελούν επαναλαμβανόμενες εργασίες με μεγάλη ακρίβεια. Επιπλέον, ολόκληρη η ομάδα εργασίας μπορεί να επωφεληθεί από τη μεγαλύτερη νευροδιαφορετικότητα μαθαίνοντας μέσα από τις διαφορές, εξερευνώντας νέες απόψεις και εξελισσόμενη προς μια πιο ανοιχτή και συμπεριληπτική κοινότητα. Οι εργοδότες/-τριες, για να εκτιμήσουν τα δυνατά σημεία ενός/μιας τέτοιου/-τοιας εργαζομένου/-νης και να μην χάσουν μεγάλα ταλέντα, θα πρέπει να κατανοήσουν καλύτερα την εν λόγω κατάσταση, να μάθουν να αναγνωρίζουν τα συμπτώματά της και να σέβονται τις ατομικές διαφορές.

Με τη σωστή εκπαίδευση, κατάρτιση και υποστήριξη, τα αυτιστικά άτομα μπορούν να γίνουν εξαιρετικοί/-κές εργαζόμενοι/-νες (Walsh et al., 2014). Το έργο TALENTED στοχεύει στην προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην εκπαίδευση και την απασχόληση για τα αυτιστικά άτομα προκειμένου να επιτύχουν την κοινωνική τους ένταξη. Για να επιτευχθεί αυτό, το έργο στοχεύει συγκεκριμένα:

- Να αναπτύξει εξατομικευμένη καθοδήγηση και εργαλεία αναβάθμισης των δεξιοτήτων για αυτιστικούς/-κές ενήλικες.
- Να τονώσει τα κίνητρά τους και να αυξήσει τη συμμετοχή τους στη δια βίου μάθηση και την απασχόληση.
- Να ενισχύσει την ικανότητά τους να κάνουν τεκμηριωμένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές και να κατανοούν τα εργασιακά τους δικαιώματα.
- Να βελτιώσει την ικανότητά τους να εισέλθουν και να επιτύχουν στην ανοικτή αγορά αναπτύσσοντας βασικές ικανότητες απασχόλησης, κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες αντιμετώπισης του άγχους.
- Να εφοδιάσει τους/τις εκπαιδευτές/-τριες Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) με πολύτιμες γνώσεις, δεξιότητες και καινοτόμα εργαλεία για την υποστήριξη και ενδυνάμωση των αυτιστικών ενηλίκων κατά τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας.
- Να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δυνατά σημεία, τις ικανότητες και τις μοναδικές ιδιότητες των αυτιστικών ενηλίκων, να αμφισβητήσει τα ψευδή στερεότυπα και να προωθήσει λογικές προσαρμογές.

# Κατανόηση των Ενηλίκων με ΔΑΦ στην Αγορά Εργασίας

Η κατανόηση της εργασιακής κατάστασης των ενηλίκων που έχουν διαγνωστεί με τη Διαταραχή του Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) είναι σημαντική για τη δημιουργία δίκαιων και υποστηρικτικών χώρων εργασίας. Αυτό το κεφάλαιο διερευνά πώς τα καταφέρνουν οι ενήλικες με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας, ποιες πολιτικές και πρακτικές τους/τις βοηθούν, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και πώς προτιμούν να μαθαίνουν.

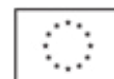
Σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Ελλάδα, η Εσθονία, η Λιθουανία, η Βουλγαρία, η Γερμανία, η Ισπανία και η Πορτογαλία, οι ενήλικες με αυτισμό αντιμετωπίζουν διαφορετικές εμπειρίες στην αγορά εργασίας. Παρά τις διαφορές στις κοινωνικές στάσεις και τα πλαίσια πολιτικής, όλες μοιράζονται ένα κοινό στοιχείο: παρατηρείται αξιοσημείωτη διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης των αυτιστικών ατόμων και εκείνων χωρίς διαταραχές. Οι προκλήσεις όσον αφορά την εξασφάλιση της απασχόλησης, τη διατήρηση της εργασιακής σταθερότητας και την πρόσβαση σε επαρκή υποστήριξη εξακολουθούν να υφίστανται, γεγονός που αντικατοπτρίζει ένα ευρύτερο ζήτημα κοινωνικής ένταξης και αποδοχής.

10

Οι χώρες αυτές εφαρμόζουν μια σειρά από πολιτικές και πρακτικές που αποσκοπούν στη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των αυτιστικών ενηλίκων. Οι πρωτοβουλίες υποστηριζόμενης και προστατευόμενης απασχόλησης, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και η νομοθεσία για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και την επαγγελματική αποκατάσταση καταδεικνύουν τις προσπάθειες για τη δημιουργία συμπεριληπτικών χώρων εργασίας. Παράλληλα, εξειδικευμένα γραφεία προσλήψεων, επαγγελματική καθοδήγηση και προσαρμοσμένες υπηρεσίες υποστήριξης στοχεύουν στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των αυτιστικών ατόμων και των ευκαιριών απασχόλησης.

Παρά τις προσπάθειες που καταβάλλονται σε επίπεδο πολιτικής, οι ενήλικες με αυτισμό αντιμετωπίζουν πολύπλευρες προκλήσεις στην αγορά εργασίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται το στίγμα, οι διακρίσεις, οι ανεπαρκείς υπηρεσίες υποστήριξης και οι δυσκολίες στη διαδικασία υποβολής αιτήσεων και στις συνεντεύξεις για εργασία. Ακόμη, οι κοινωνικές παρανοήσεις και η περιορισμένη κατανόηση του αυτισμού συχνά εμποδίζουν την αποτελεσματική ένταξη και επιδεινώνουν τις ανισότητες στην απασχόληση. Η κατανόηση και η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων είναι ουσιώδους σημασίας για την προώθηση συμπεριληπτικών χώρων εργασίας και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για τους/τις αυτιστικούς/-κές ενήλικες.

Τα αυτιστικά άτομα παρουσιάζουν μοναδικές μαθησιακές προτιμήσεις και προκλήσεις που επηρεάζουν τις εργασιακές τους εμπειρίες. Αν και ορισμένα από αυτά αριστεύουν σε εργασίες που απαιτούν προσοχή στη λεπτομέρεια, άλλα δυσκολεύονται με τις



κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και την προσαρμογή στις αλλαγές. Με τη συνολική αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να εργαστούν προς την κατεύθυνση της προώθησης ισότιμων χώρων εργασίας για τους/τις αυτιστικούς/-κές εργαζόμενους/-νες

## Τρέχουσα κατάσταση των ενηλίκων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία

Το τοπίο της απασχόλησης για τα άτομα με ΔΑΦ ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό στην Ευρώπη αντιστακώνοντας τις διαφορές που υπάρχουν στις εθνικές πολιτικές, τις κοινωνικές στάσεις και τα διαθέσιμα συστήματα υποστήριξης. Η παρούσα ενότητα παρέχει μια επισκόπηση της τρέχουσας κατάστασης σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες υπογραμμίζοντας τις μοναδικές προκλήσεις και πρωτοβουλίες που εντοπίζονται σε κάθε πλαίσιο.

Στην **Ελλάδα**, τα άτομα με ΔΑΦ αποτελούν ένα μικρό μέρος του εργατικού δυναμικού και δεν υπάρχουν επίσημα στατιστικά στοιχεία για τα ποσοστά απασχόλησής τους. Οι εκτιμήσεις βασίζονται σε ευρύτερα δεδομένα σχετικά με τις τάσεις της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, τα οποία δείχνουν μείωση των συνολικών ποσοστών απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία από το 2008. Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α) αναφέρει ότι μόλις το 23,7% των ενηλίκων μεταξύ 20-64 ετών με αναπηρία απασχολούνται στην Ελλάδα, ενώ ακόμη λιγότερα άτομα με σοβαρές αναπηρίες βρίσκουν εργασία. Το ποσοστό ανεργίας για τα άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα ξεπερνά το 30% υπογραμμίζοντας τις σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ και άλλες αναπηρίες στην ελληνική αγορά εργασίας.

Στην **Εσθονία**, όπως δείχνουν τα στοιχεία του Wisenoter (2023), υπάρχουν 369 άτομα με διαγνωσμένη ΔΑΦ ανά 100.000 άτομα, συνολικά περίπου 5.000 διαγνωσμένες περιπτώσεις στη χώρα. Ωστόσο, λόγω των νόμων περί προστασίας δεδομένων, δεν υπάρχει επίσημο μητρώο που να παρακολουθεί τον ακριβή αριθμό των ατόμων με ΔΑΦ. Το εκπαιδευτικό σύστημα και οι υπηρεσίες υποστήριξης της Εσθονίας δεν διαθέτουν επαρκείς διατάξεις για τα άτομα με ΔΑΦ, γεγονός που επιδεινώνει τις δυσκολίες τους στην πρόσβαση στις απαραίτητες υπηρεσίες υποστήριξης και αποκατάστασης. Οι νέες μεταρρυθμίσεις στον τομέα της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεωτικών απαιτήσεων κοινωνικής δραστηριότητας για την επιλεξιμότητα παροχών, περιπλέκουν περαιτέρω την κατάσταση. Οι ανησυχίες για παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως η ακούσια νοσηλεία και η παραμελητική μεταχείριση, εξακολουθούν να υφίστανται λόγω των ανεπαρκών πόρων και της υποστήριξης στα ιδρύματα ψυχικής υγείας.

Στη **Λιθουανία**, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Υγιεινής, το 2021, υπήρχαν 4.082 αυτιστικά άτομα στη Λιθουανία. Αυτό σημαίνει ότι ένα στα 135 παιδιά στη Λιθουανία

διαγιγνώσκεται με μία από τις διαγνώσεις του φάσματος του αυτισμού. Η Kristina Košel-Patīl, πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου της λιθουανικής οργάνωσης για τον αυτισμό “Lietaus vaikai”, επισήμανε ότι μέσα σε οκτώ χρόνια - από το 2013 έως το 2021 - ο αριθμός των περιπτώσεων αυτισμού αυξήθηκε κατά σχεδόν 400% (Kristina Košel-Patīl, 2023). Εντούτοις, τα επίσημα στοιχεία σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησης των ενηλίκων με ΔΑΦ παραμένουν περιορισμένα λόγω παραγόντων όπως το στίγμα και η πρόσφατη αναγνώριση των διαγνώσεων των ενηλίκων. Τα ποσοστά ανεργίας για τα άτομα με αναπηρία είναι υψηλότερα από ό,τι για τα άτομα χωρίς αναπηρία και λιγότερο από το 10% των ατόμων με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού εργάζεται (EESC, 2017).

Στη **Βουλγαρία**, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, το μέσο ποσοστό των ατόμων με αναπηρία είναι περίπου 20%. Δεν υπάρχουν όμως συγκεκριμένα στατιστικά στοιχεία που να αφορούν τα αυτιστικά άτομα λόγω διαφόρων παραγόντων, όπως δυσκολίες στη διάγνωση, περιορισμένος αριθμός κλινικών που είναι εξουσιοδοτημένες να παρέχουν διαγνώσεις, έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υφιστάμενων κέντρων, στίγμα και εστίαση κυρίως στη διάγνωση παιδιών με ΔΑΦ και όχι νεαρών ενηλίκων και ενηλίκων. Παρά τις προκλήσεις αυτές, υπάρχει ελπίδα για αλλαγή, καθώς μια πρόσφατη μελέτη από επιστήμονες του Τμήματος Γνωστικής Επιστήμης και Ψυχολογίας του Νέου Πανεπιστημίου της Βουλγαρίας έχει ως στόχο να προσδιορίσει τον επιπολασμό των συμπτωμάτων αυτισμού στους ενήλικες. Αν και τα επίσημα στοιχεία από την έρευνα αυτή δεν έχουν ακόμη δημοσιευθεί, τα πρώτα ευρήματα που προέκυψαν από περισσότερες από 3.000 απαντήσεις που συλλέχθηκαν υποδηλώνουν ένα παγκόσμιο ποσοστό επιπολασμού της τάξης του 1-2% μεταξύ των αυτιστικών ατόμων.



Στη **Γερμανία**, παρά το γεγονός ότι τα άτομα με ΔΑΦ αποτελούν μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, αντιμετωπίζουν δυσανάλογα υψηλά ποσοστά ανεργίας, ακόμη και με επίπεδα εκπαίδευσης άνω του μέσου όρου. Περίπου 800.000 αυτιστικά άτομα ζουν στη Γερμανία και, σύμφωνα με μελέτη του Πανεπιστημίου του Ρέγκενσμπουργκ (Diverscon Impact Report, 2017), περίπου το 85% είναι άνεργα. Το ποσοστό απασχόλησης για αυτόν τον πληθυσμό, παρά την καλή έως άριστη εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πτυχίου, παραμένει κάτω από 10%, ποσοστό το οποίο είναι σημαντικά χαμηλότερο από ό,τι για τα άτομα με και χωρίς αναπηρία.

Στην **Ισπανία**, σχεδόν το 90% των αυτιστικών είναι άνεργοι/-γες, γεγονός που τους/τις χαρακτηρίζει ως την ομάδα ατόμων με αναπηρία με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην αγορά εργασίας. Οι περιορισμένες πολιτικές δράσεις και μεταρρυθμίσεις που απευθύνονται στα άτομα με ΔΑΦ, ιδίως στην ενήλικη ζωή, επιδεινώνουν περαιτέρω την κατάσταση. Οργανώσεις όπως η Ισπανική Συνομοσπονδία Αυτισμού υποστηρίζουν ενεργά μεταρρυθμίσεις για την ενίσχυση της πρόσβασης των αυτιστικών ατόμων στην απασχόληση μέσω πρωτοβουλιών κατάρτισης τόσο για τα άτομα όσο και για τις εταιρείες. Αποτέλεσμα αυτών των προσπάθειών ήταν η εκπαίδευση 279 αυτιστικών ατόμων και η παροχή κατευθυντήριων οδηγιών για την πρόσληψη αυτιστικών ατόμων σε 67 φορείς.

Στην **Πορτογαλία**, μόλις πρόσφατα άρχισε να δίνεται προσοχή στην απασχολησιμότητα των ατόμων με αυτισμό, με περιορισμένη όμως πρακτική εφαρμογή. Σε μια μελέτη στην οποία συμμετείχαν περίπου 300.000 παιδιά σχολικής ηλικίας (ηλικίας 7 έως 9 ετών) σε όλη τη χώρα, ο Oliveira (2005) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο επιπολασμός της διαταραχής του αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ) ήταν μία (1) περίπτωση ανά 1.000 παιδιά, γεγονός που υποδηλώνει περίπου 1.238 πάσχοντες/-σχουσες νέους/-ες ηλικίας 20 έως 29 ετών. Η μελέτη εκτίμησε επίσης μια ετήσια αύξηση κατά 150 νέα περιστατικά, η οποία ενδεχομένως να οφείλεται είτε σε πραγματική αύξηση του πληθυσμού με ΔΑΦ είτε σε βελτιωμένες διαγνωστικές μεθοδολογίες. Μια πιο πρόσφατη μελέτη (Rasga et al., 2020) διαπίστωσε ένα ποσοστό επιπολασμού 0,5%, το οποίο αυξάνεται σε 3,3% σε σχολεία με ειδικές μονάδες υποστήριξης, γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη για συνεχή παρακολούθηση και αυξημένους πόρους, ιδίως για τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή. Παρά τις μελέτες, δεν υπάρχουν επίσημα στατιστικά στοιχεία για τον αυτιστικό πληθυσμό. Αν και υπάρχουν σποραδικές πρωτοβουλίες υποστήριξης, οι εταιρείες συχνά δεν αναγνωρίζουν τις δυνατότητες των αυτιστικών ατόμων ως αξιόλογες για προσλήψεις, με αποτέλεσμα να υπάρχουν επισφαλείς ευκαιρίες απασχόλησης. Ο Oliveira (2005) υποστηρίζει ότι λίγα άτομα στον αυτιστικό πληθυσμό επιτυγχάνουν επαρκές επίπεδο κοινωνικής αυτονομίας, ενώ περίπου τα μισά εξαρτώνται πλήρως από τους γονείς ή τους/τις φροντιστές/-στριές τους. Παρά ταύτα, ορισμένα από αυτά τα άτομα θα μπορούσαν κάλλιστα να ενσωματωθούν στο εργατικό δυναμικό, ιδίως σε ρόλους που περιλαμβάνουν συγκεκριμένες και επαναλαμβανόμενες εργασίες - μια πεποίθηση που ορισμένες εταιρείες αρχίζουν να υιοθετούν και να επενδύουν σε αυτήν.

Γενικότερα στοιχεία δείχνουν ότι η ανεργία μεταξύ των ατόμων με αναπηρία στην

ηπειρωτική Πορτογαλία αυξήθηκε κατά 30,5% μεταξύ 2011 και 2021, μια τάση που επηρεάστηκε σε μεγάλο βαθμό από την πανδημία. Η αύξηση αυτή ήταν εντονότερη στις γυναίκες (+63,1%) σε σύγκριση με τους άνδρες με αναπηρία (+9,8%). Αντίθετα, η ανεργία στον γενικό πληθυσμό μειώθηκε κατά 43,2% κατά την ίδια περίοδο, με μείωση τόσο στους άνδρες (-47,7%) όσο και στις γυναίκες (-39,2%) (Persons with Disabilities in Portugal – Human Rights Indicators 2021, ODDH Report 2021).

## Πολιτικές και καλές πρακτικές σχετικά με την κατάρτιση και την απασχόληση

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) διαθέτει νόμους και μέσα για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των αυτιστικών ατόμων, και για την παροχή βοήθειας στην εξεύρεση και διατήρηση θέσεων εργασίας. Οι νόμοι αυτοί αποσκοπούν στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών, στην πρόληψη των διακρίσεων και στην παροχή υποστήριξης για την κατάρτιση και την απασχόληση. Μερικοί σημαντικοί νόμοι και πολιτικές είναι οι εξής:

- **Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης:** Αυτός ο χάρτης εγγυάται τα δικαιώματα όλων των πολιτών της ΕΕ, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα στη μη διάκριση και την ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης.
- **Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020:** Η στρατηγική αυτή επικεντρώθηκε στην άρση των εμποδίων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. Η νέα στρατηγική για την περίοδο 2021-2030 συνεχίζει αυτές τις προσπάθειες με στόχο την προώθηση της ισότητας και της συμμετοχής.
- **Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UN CRPD):** Η σύμβαση αυτή, η οποία έχει επικυρωθεί από την ΕΕ και τα κράτη μέλη της, επιτάσσει την προώθηση, την προστασία και τη διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τα άτομα με αναπηρία. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα στην εργασία και την απασχόληση.
- **Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου:** Η οδηγία αυτή ορίζει ένα πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία απαγορεύοντας τις διακρίσεις για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένης της αναπηρίας.
- **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (ESF+):** Το ΕΚΤ+ είναι ένα βασικό χρηματοδοτικό εργαλείο που υποστηρίζει έργα που σχετίζονται με την απασχόληση, καθώς και εκείνα που αποσκοπούν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία μέσω της κατάρτισης, της αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους και των υπηρεσιών υποστήριξης της απασχόλησης.

- **Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων:** Ο εν λόγω πυλώνας περιγράφει 20 βασικές αρχές και δικαιώματα για τη στήριξη δίκαιων και εύρυθμων αγορών εργασίας και συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας. Περιλαμβάνει διατάξεις για ίσες ευκαιρίες, ενεργή υποστήριξη της απασχόλησης και ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο θέτει τις βάσεις για εθνικές πολιτικές και πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με αυτισμό. Στις επτά χώρες που μελετήθηκαν, υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις για την υποστήριξη των αυτιστικών ατόμων στο εργατικό δυναμικό. Ορισμένες χώρες διαθέτουν άρτια αναπτυγμένα νομικά πλαίσια και συστήματα υποστήριξης, ενώ άλλες εξακολουθούν να εργάζονται για τη δημιουργία συμπεριληπτικών πρακτικών. Το **έργο TalentED** στοχεύει να συμβάλει σε αυτές τις προσπάθειες παρέχοντας πληροφορίες και πόρους για εκπαιδευτικούς, εργοδότες/-τριες και υπεύθυνους/-νες χάραξης πολιτικής. Στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου, διεξήχθη έρευνα για την κατανόηση και τη βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης των αυτιστικών ατόμων στην Ευρώπη. Η έρευνα αυτή περιελάμβανε ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, έρευνα πεδίου και διαβουλεύσεις με περίπου 140 ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων αυτιστικών ατόμων, των οικογενειών τους και επαγγελματιών σε επτά χώρες: Ελλάδα, Λιθουανία, Εσθονία, Βουλγαρία, Γερμανία, Ισπανία και Πορτογαλία. Η παρούσα ενότητα παρέχει μια περίληψη των πολιτικών και των καλών πρακτικών που σχετίζονται με την κατάρτιση και την απασχόληση των αυτιστικών ατόμων στις προαναφερθείσες χώρες.

Στην **Ελλάδα**, υπάρχουν δύο βασικοί τύποι υποστήριξης της απασχόλησης για τα άτομα με αυτισμό: η Υποστηριζόμενη Απασχόληση και η Προστατευόμενη Απασχόληση. Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση περιλαμβάνει την παροχή θέσεων εργασίας στο πλαίσιο δομών ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και κοινωνικών επιχειρήσεων, στις οποίες τα άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αυτισμό, υποχρεούνται να είναι μέλη. Η Προστατευόμενη Απασχόληση περιλαμβάνει εργαστήρια και κέντρα που προσφέρουν δομημένα περιβάλλοντα για την εκμάθηση δεξιοτήτων και την απόκτηση εργασιακής πείρας. Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (πρώην ΟΑΕΔ) παρέχει επιχορηγήσεις με στόχο να ενθαρρύνει ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις να προσλάβουν άτομα με αυτισμό.

### **Πολιτικές:**

- Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία: Εστιάζει στη βελτίωση της προσβασιμότητας και της ένταξης σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης.
- Προγράμματα Επιδότησης της Απασχόλησης: Προσφέρουν κίνητρα στις εταιρείες για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των αυτιστικών ατόμων.;

**Καλές Πρακτικές:**

- Προγράμματα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης: Παρέχουν καθοδήγηση στην εργασία και εξατομικευμένη υποστήριξη για αυτιστικά άτομα, ώστε να τα βοηθήσουν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό.
- Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης: Προσφέρουν εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης που προσαρμόζονται στα δυνατά σημεία και τις ανάγκες των αυτιστικών ατόμων.

Η **Εσθονία** ασχολείται με πολιτικές συμπεριληπτικής εκπαίδευσης από τη δεκαετία του 1990 για την ένταξη παιδιών με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες (ΕΕΑ) στα σχολεία γενικής εκπαίδευσης. Τα επαγγελματικά σχολεία στην Εσθονία προσφέρουν εξειδικευμένα προγράμματα για αυτιστικά άτομα εστιάζοντας στις κοινωνικές δεξιότητες, τη δημιουργικότητα και τις ειδικές γνώσεις για την εργασία. Παρά τις προσπάθειες αυτές, τα αυτιστικά άτομα εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις και προκλήσεις στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση που οδηγεί στην απασχόληση. Για να βελτιωθεί η κατάσταση τους, χρειάζονται περισσότερες υπηρεσίες υποστήριξης και εκπαιδευμένο προσωπικό.

**Πολιτικές:**

- Μεταρρύθμιση της Ικανότητας Εργασίας: Στόχος είναι να ενισχυθούν οι προοπτικές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία με την αξιολόγηση της εργασιακής τους ικανότητας και την παροχή της απαραίτητης υποστήριξης.
- Εθνικό Σχέδιο Απασχόλησης: Περιλαμβάνει ειδικά μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

**Καλές Πρακτικές:**

- Υπηρεσίες Επαγγελματικής Καθοδήγησης: Παρέχουν συνεχή υποστήριξη σε αυτιστικά άτομα στον χώρο εργασίας για την εξασφάλιση επιτυχούς απασχόλησης.
- Προσαρμοσμένα Προγράμματα Κατάρτισης: Αναπτύσσονται σε συνεργασία με τους/τις εργοδότες/-τριες για να αντιστοιχίσουν τις δεξιότητες των αυτιστικών ατόμων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η **Λιθουανία** έχει προβεί σε θετικές αλλαγές ενθαρρύνοντας τις μεγάλες ξένες εταιρείες να προσαρμόσουν τις διαδικασίες πρόσληψής τους ώστε να είναι πιο συμπεριληπτικές για τα αυτιστικά άτομα. Οι αλλαγές αυτές περιλαμβάνουν την κατάργηση των παραδοσιακών συνεντεύξεων για την πρόσληψη και την εστίαση κυρίως στις δεξιότητες παρά στην τυπική εκπαίδευση. Οι υπηρεσίες απασχόλησης στη Λιθουανία, αν και περιορισμένες, παρέχουν επαγγελματική συμβουλευτική, αντιστοίχιση θέσεων εργασίας και ατομική υποστήριξη στους χώρους εργασίας. Το



Κέντρο Αποκατάστασης Νατακουλιά προσφέρει επαγγελματική αποκατάσταση και κατάρτιση. Οργανώσεις όπως η Λιθουανική Εταιρεία Προστασίας Ατόμων με Αυτισμό και το Λιθουανικό Φόρουμ για την Αναπηρία υπερασπίζονται την καλύτερη δυνατή επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία.

Οι προσπάθειες της Βουλγαρίας να υποστηρίξει τα αυτιστικά άτομα στην απασχόληση δεν τεκμηριώνονται επαρκώς στο παρεχόμενο υλικό. Μπορεί να υπάρχουν περισσότερες πληροφορίες και συγκεκριμένα προγράμματα, αλλά χρειάζεται περαιτέρω έρευνα για να υπάρξει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών και καλών πρακτικών.

### Πολιτικές:

- Νόμος περί Προστασίας κατά των Διακρίσεων: Απαγορεύει τις διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και σε άλλους τομείς.
- Εθνική Στρατηγική για τα Άτομα με Αναπηρία: Επικεντρώνεται στη βελτίωση της πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.

### Καλές Πρακτικές:

- Προγράμματα Συμπεριληπτικής Απασχόλησης: Συμπράξεις μεταξύ ΜΚΟ και επιχειρήσεων για τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για αυτιστικά άτομα.
- Πρωτοβουλίες Επαγγελματικής Κατάρτισης: Προσφέρουν πρακτική κατάρτιση δεξιοτήτων προσαρμοσμένη στις ανάγκες και τα δυνατά σημεία των ατόμων με αυτισμό.



Η **Γερμανία** διαθέτει ισχυρή νομική προστασία και συστήματα υποστήριξης για τα αυτιστικά άτομα στην αγορά εργασίας. Οι βασικοί νόμοι περιλαμβάνουν τον Γενικό Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης (AGG), τον Κοινωνικό Κώδικα III (SGB III), τον Νόμο περί Επαγγελματικής Κατάρτισης (BBiG) και τον Νόμο περί Ατόμων με Σοβαρή Αναπηρία (SchwbG). Αυτοί οι νόμοι αποσκοπούν στην πρόληψη των διακρίσεων, στην προώθηση της επαγγελματικής αποκατάστασης και υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν ένα ορισμένο ποσοστό ατόμων με σοβαρές αναπηρίες.

### Πολιτικές:

- Ομοσπονδιακός Νόμος περί Συμμετοχής (Bundesteilhabegesetz, BTHG): Στόχος του είναι η ενίσχυση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Ο νόμος αυτός επικεντρώνεται στην παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης και υπηρεσιών προκειμένου να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρία να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό.
- Κοινωνικός Κώδικας IX (SGB IX): Παρέχει ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Καλύπτει διάφορες πτυχές, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής αποκατάστασης, των προσαρμογών στον χώρο εργασίας και της υποστήριξης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών/-τριών για τη διασφάλιση επιτυχημένων αποτελεσμάτων στην απασχόληση.

### Καλές Πρακτικές:

- Γραφεία Ένταξης: Τα γραφεία αυτά παρέχουν υποστήριξη και συμβουλές τόσο στους/στις εργοδότες/-τριες όσο και στους/στις εργαζόμενους/-νες διευκολύνοντας την απασχόληση των ατόμων με αυτισμό. Προσφέρουν υπηρεσίες όπως επαγγελματική καθοδήγηση, προσαρμογές στον χώρο εργασίας και διαμεσολάβηση για την επίλυση τυχόν προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν.
- Προγράμματα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης: Τα προγράμματα αυτά προσφέρουν εξατομικευμένη καθοδήγηση στην εργασία και προσαρμογές στον χώρο εργασίας για την υποστήριξη αυτιστικών ατόμων. Εστιάζουν στην αντιστοίχιση των δυνατών σημείων και των δεξιοτήτων των αυτιστικών ατόμων με κατάλληλους εργασιακούς ρόλους και στην παροχή συνεχούς υποστήριξης για να διασφαλιστεί η διατήρηση και η επιτυχία της εργασίας.

Η **Ισπανία** έχει λάβει σημαντικά μέτρα για τη στήριξη των ατόμων με αυτισμό μέσω της Στρατηγικής για την Ενεργό Στήριξη της Απασχόλησης. Η στρατηγική αυτή αναγνωρίζει τα αυτιστικά άτομα και τους παρέχει εξατομικευμένη βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας. Περιλαμβάνει ένα σύστημα ποσοστώσεων που απαιτεί από τις εταιρείες να προσλαμβάνουν ένα συγκεκριμένο ποσοστό εργαζομένων με αναπηρία

και επιχορηγήσεις για αυτοαπασχόληση. Διάφορες οργανώσεις εργάζονται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στην απασχόληση προωθώντας συμπεριληπτικές πρακτικές και παρέχοντάς τους την απαραίτητη υποστήριξη.

### **Πολιτικές:**

- Γενικός Νόμος για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία: Εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην απασχόληση για τα άτομα με αναπηρία.
- Προγράμματα Προώθησης της Απασχόλησης: Περιλαμβάνουν ειδικά μέτρα για την υποστήριξη της απασχόλησης αυτιστικών ατόμων.

### **Καλές Πρακτικές:**

- Ειδικά Κέντρα Απασχόλησης: Παρέχουν ευκαιρίες προστατευμένης απασχόλησης και υποστηρικτικές υπηρεσίες για αυτιστικά άτομα.
- Συμπεριληπτικά Δίκτυα Επιχειρήσεων: Ενθαρρύνουν τις εταιρείες να υιοθετούν συμπεριληπτικές πρακτικές πρόσληψης και να παρέχουν υποστήριξη στους/στις υπαλλήλους με αυτισμό.

Στην **Πορτογαλία**, η έλλειψη συγκεκριμένων δεδομένων για τον αυτιστικό πληθυσμό καθιστά δύσκολη τη δημιουργία προσαρμοσμένων πολιτικών. Εντούτοις, υπάρχουν πρωτοβουλίες όπως η Εθνική Επιχορήγηση Δεξιοτήτων για νεαρά και ενήλικα άτομα με ΔΑΦ, το οποίο παρέχει υποστήριξη μέσω μιας διαδικτυακής πλατφόρμας που συνδέει αυτιστικά άτομα με ευκαιρίες απασχόλησης. Η Πορτογαλική Ομοσπονδία Αυτισμού συντονίζει προγράμματα όπως τα "New Paths to Employment" και "Working in an Inclusive Society" για την προετοιμασία των αυτιστικών ατόμων για το εργατικό δυναμικό και την εκπαίδευση των εργοδοτών/-τριών σχετικά με τις συμπεριληπτικές πρακτικές. Υπάρχουν ποσοστώσεις απασχόλησης για άτομα με αναπηρία, αλλά πολλά αυτιστικά άτομα δεν πληρούν τα αυστηρά κριτήρια.

### **Πολιτικές:**

- Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία: Στόχος είναι η προώθηση των ίσων ευκαιριών και της πρόσβασης στην απασχόληση.
- Εργατικός Κώδικας: Περιλαμβάνει διατάξεις για εύλογες προσαρμογές και μη διάκριση στον χώρο εργασίας.

### **Καλές Πρακτικές:**

- Προγράμματα Στήριξης της Απασχόλησης: Προσφέρουν υπηρεσίες τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας και καθοδήγησης για αυτιστικά άτομα.

Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης: Παρέχουν εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης που επικεντρώνονται στις δεξιότητες και τις ανάγκες των αυτιστικών ατόμων.



## Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με αυτισμό

Οι ενήλικες με αυτισμό αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις στην πρόσβαση σε ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης. Από τις κοινωνικές αντιλήψεις και το στίγμα μέχρι τις περιορισμένες υπηρεσίες υποστήριξης και τις ασαφείς πολιτικές παροχών, τα αυτιστικά άτομα συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια που δυσχεραίνουν την ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό. Η παρούσα ενότητα διερευνά τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με αυτισμό στην Ελλάδα, την Εσθονία, τη Λιθουανία, τη Βουλγαρία, τη Γερμανία, την Ισπανία και την Πορτογαλία υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ολοκληρωμένες πολιτικές και προσαρμοσμένες υπηρεσίες υποστήριξης

για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησής τους. Παρά τις προκλήσεις αυτές, υπάρχουν ελπιδοφόρες πρωτοβουλίες και ευκαιρίες για μεγαλύτερη ένταξη και υποστήριξη των αυτιστικών ατόμων στην αγορά εργασίας.

Στην **Ελλάδα**, οι ενήλικες με αυτισμό αντιμετωπίζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης λόγω των κοινωνικών αντιλήψεων και των ασαφών πολιτικών που αφορούν παροχές. Αν και οι πρωτοβουλίες υποστηριζόμενης απασχόλησης δημιουργούν κάποιες ελπίδες, απαιτούνται πιο ολοκληρωμένες πολιτικές για τη διατήρηση των επιδομάτων αναπηρίας για τους/τις εργαζόμενους/-νες με αυτισμό και την αντιμετώπιση των ανησυχιών των εργοδοτών/-τριών σχετικά με την πρόσληψη αυτιστικών ατόμων. Η εθνική στρατηγική για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία πρέπει να ευθυγραμμιστεί με μια πολιτική παροχών που να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι/-νες με οποιαδήποτε μορφή αναπηρίας διατηρούν τις παροχές τους, καθώς αυτές προορίζονται για την κάλυψη του πρόσθετου κόστους που δημιουργεί η αναπηρία και όχι για την κάλυψη βασικών βιοτικών αναγκών (National Confederation of Disabled People of Greece, 2023).

Ωστόσο, πρωτοβουλίες όπως οι θέσεις υποστηριζόμενης απασχόλησης και τα στοχευμένα προγράμματα επιχορήγησης υπόσχονται βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης των αυτιστικών ενηλίκων (14th Statistical Information Bulletin, NCDP, 2023).

Στην **Εσθονία**, οι αυτιστικοί/-κές ενήλικες αντιμετωπίζουν εμπόδια στην αγορά εργασίας, όπως δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση και στην προσαρμογή στα πρότυπα του εργασιακού χώρου. Οι περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης και οι κοινωνικές συμπεριφορές που δεν ανταποκρίνονται πλήρως στις ανάγκες τους επιδεινώνουν αυτές τις προκλήσεις. Παρόλο που υπάρχουν ορισμένες διαθέσιμες υπηρεσίες υποστήριξης, όπως η προσαρμογή στον χώρο εργασίας και η βοήθεια σε συνεντεύξεις για την εργασία, συχνά δεν ανταποκρίνονται στις μοναδικές ανάγκες των αυτιστικών ατόμων. Βέβαια, υπάρχουν δυνατότητες βελτίωσης μέσω της μεγαλύτερης ευαισθητοποίησης και των προσαρμοσμένων υπηρεσιών υποστήριξης.

Στη **Λιθουανία**, το στίγμα και η αρνητική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία εμποδίζουν την ικανότητά τους να βρουν εργασία. Πολλοί/-λές ενήλικες με αυτισμό δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν θέσεις εργασίας λόγω αμφιβολιών που υπάρχουν σχετικά με την απόδοση και την ανεξαρτησία τους. Ωστόσο, υπάρχουν ευκαιρίες βελτίωσης μέσω πρωτοβουλιών όπως η επαγγελματική συμβουλευτική και οι υπηρεσίες αντιστοίχισης θέσεων εργασίας, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν τα αυτιστικά άτομα να έχουν πρόσβαση σε ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης και να υποστηρίξουν την ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό.

Στη **Βουλγαρία**, τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις στην εύρεση εργασίας λόγω του ευρέως διαδεδομένου στίγματος και των εσφαλμένων αντιλήψεων που επικρατούν σχετικά με τις ικανότητές τους. Πολλά από αυτά τα άτομα αντιμετωπίζουν απόρριψη και έλλειψη υποστήριξης από εργοδότες/-τριες και συναδέλφους, γεγονός που καθιστά δύσκολη την εξασφάλιση και διατήρηση θέσεων εργασίας. Παρότι έχει

σημειωθεί κάποια νομοθετική πρόοδος, όπως ο Νόμος για τα Άτομα με Αναπηρία, οι υπηρεσίες υποστήριξης για αυτιστικούς/-κές ενήλικες παραμένουν περιορισμένες, με λίγες οργανώσεις να εστιάζουν ειδικά στις ανάγκες τους. Ορισμένες πρόσφατες πρωτοβουλίες όπως το Κέντρο Κοινωνικής Αποκατάστασης και Ένταξης δημιουργούν, ωστόσο, κάποιες ελπίδες για βελτιωμένη υποστήριξη και ευκαιρίες απασχόλησης.

Στη **Γερμανία**, τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν εμπόδια σε όλη τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, από την καθυστερημένη διάγνωση και το στίγμα μέχρι τις προκλήσεις στην επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση. Παρά τις προσπάθειες της χώρας να προωθήσει την ένταξη μέσω πρωτοβουλιών όπως οι εταιρείες ένταξης και η επαγγελματική καθοδήγηση, πολλοί/-λές αυτιστικοί/-κές ενήλικες εξακολουθούν να δυσκολεύονται να βρουν κατάλληλη απασχόληση. Βέβαια, η έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού αποτελεί ευκαιρία για τις εταιρείες να αναγνωρίσουν το δυναμικό των αυτιστικών ατόμων και να τους προσφέρουν ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης μέσω προσαρμοσμένων υπηρεσιών υποστήριξης.

Στην **Ισπανία**, τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν εμπόδια στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των άκαμπτων διαδικασιών επιλογής και της έλλειψης υποστήριξης στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, πρόσφατες πρωτοβουλίες όπως η Ισπανική Στρατηγική για την Ενεργό Υποστήριξη της Απασχόλησης και τα Προγράμματα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης δίνουν ελπίδες για βελτιωμένα αποτελέσματα στην απασχόληση. Υπάρχουν επίσης δυνατότητες για μεγαλύτερη ένταξη μέσω μέτρων όπως η προσαρμοσμένη απασχόληση και οι εργασιακοί θύλακες, οι οποίοι παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη στα αυτιστικά άτομα ώστε να έχουν πρόσβαση σε ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης.



Στην **Πορτογαλία**, οι ενήλικες με αυτισμό αντιμετωπίζουν προκλήσεις λόγω της έλλειψης ειδικών πολιτικών και προγραμμάτων υποστήριξης προσαρμοσμένων στις ανάγκες τους (Baptista, J. D. A. A. A., 2015). Αν και υπάρχουν μερικές πρωτοβουλίες, όπως η Εθνική Επιχορήγηση Δεξιοτήτων και τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, συχνά στερούνται αποτελεσματικότητας και αποτυγχάνουν να αντιμετωπίσουν τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα αυτιστικά άτομα. Παρά ταύτα, νομοθετικές αλλαγές, όπως ο Νόμος 4/2019, και πρωτοβουλίες, όπως η διαδικτυακή πλατφόρμα εργασίας, ανοίγουν ένα παράθυρο ελπίδας για βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης των αυτιστικών ενηλίκων στο μέλλον.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα αυτιστικά άτομα κατά την αναζήτηση **ευκαιριών απασχόλησης**, καθώς και οι ανάγκες τους είναι ατομικές και μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με το πού βρίσκονται στο φάσμα.

Ξεκινώντας από τη διαδικασία υποβολής αίτησης, μπορεί να χρειαστείτε βοήθεια για την προετοιμασία σας για τη συνέντευξη. Μέσω της εκπαίδευσης σε συμβουλευτικά κέντρα, η ίδια η συζήτηση θα μπορούσε να δοκιμαστεί και οι πιθανές προετοιμασίες για περισπασμούς θα μπορούσαν να ελαχιστοποιηθούν.

Μια άλλη πρόκληση θα μπορούσε να προκύψει από την εκτεταμένη κοινωνική αλληλεπίδραση στην εταιρεία. Αυτό έχει οδηγήσει στον εντοπισμό τομέων όπου η ευθύνη απέναντι στους/στις πελάτες/-τισσες ελαχιστοποιείται. Οι ρόλοι που απαιτούν ανεξάρτητη εργασία ή περιορισμένη αλληλεπίδραση, όπως η διαχείριση εγγράφων, θεωρούνται πιο κατάλληλοι. Οι εν λόγω ρόλοι επιτρέπουν στα αυτιστικά άτομα να αποδίδουν αποτελεσματικά χωρίς την πρόσθετη πίεση των πολύπλοκων κοινωνικών δυναμικών.

Παρακάτω, έχουμε ταξινομήσει ορισμένες από τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα αυτιστικά άτομα στον χώρο εργασίας.

### **Διαδικασία υποβολής αιτήσεων εργασίας**

Η ίδια η διαδικασία υποβολής αιτήσεων εργασίας μπορεί να δημιουργήσει πολλές προκλήσεις για τους/τις ενήλικες με αυτισμό. Τείνει να είναι πολύ προκατειλημμένη, συχνά υπερβολικά μακρά ή περίπλοκη με τους/τις εργοδότες/-τριες να ζητούν περιττές δεξιότητες ή να έχουν πάρα πολλές απαιτήσεις που δεν έχουν καμία σχέση με τα καθήκοντα της εργασίας στην πραγματικότητα. Πολλές περιγραφές θέσεων εργασίας είναι ασαφείς με αποτέλεσμα οι αυτιστικοί/-κές υποψήφιοι/-ες να μην καταλαβαίνουν τι τους ζητείται και τι πρέπει να κάνουν ουσιαστικά. Προχωρώντας προς το στάδιο της συνέντευξης, αρχίζουν να εμφανίζονται και κάποιες από τις παραπάνω περιγραφόμενες προκλήσεις.

## **Ιδιαιτερότητες επικοινωνίας**

Η επικοινωνία φαίνεται να είναι μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις. Οι ενήλικες με αυτισμό έχουν την τάση να μπερδεύονται από πολύ μεγάλες προτάσεις που περιέχουν ασαφή μηνύματα. Οι άνθρωποι θα πρέπει να το γνωρίζουν αυτό και να δίνουν άμεσες και σαφείς οδηγίες, όταν αναθέτουν καθήκοντα σε αυτιστικούς/-κές υπαλλήλους. Είναι μάλιστα προτιμότερο οι εν λόγω οδηγίες να παρέχονται γραπτώς και όχι προφορικά για να αποφεύγεται η σύγχυση. Ορισμένα αυτιστικά άτομα μπορεί να φαίνονται ντροπαλά και να δυσκολεύονται να κάνουν ερωτήσεις, αλλά είναι σημαντικό γι' αυτά να γνωρίζουν το πλαίσιο και γιατί πρέπει να κάνουν αυτό που πρέπει να κάνουν. Επομένως, μια προληπτική στάση σε αυτό το θέμα από τους/τις μέντορες ή τους/τις συναδέλφους θα μπορούσε να είναι ευεργετική. Ένα άλλο σημείο-κλειδί στην επικοινωνία είναι η παροχή ανατροφοδότησης – στους/στις αυτιστικούς/-κές ενήλικες αρέσει πραγματικά (και χρειάζεται) να λαμβάνουν ανατροφοδότηση για το πώς τα καταφέρνουν, ενώ η έλλειψή της είναι συχνά αποθαρρυντική. Και πάλι, όταν παρέχει κανείς ανατροφοδότηση, είναι σημαντικό να είναι άμεσος και σαφής ως προς το τι μπορεί/χρειάζεται να βελτιωθεί και πώς. Ορισμένοι/-νες ενήλικες με αυτισμό μπορεί να έχουν πολύ έντονα συναισθήματα και να καταλαμβάνουν πολύ χώρο από ενεργειακή άποψη (π.χ. οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο ζωηρές και χαρούμενες, κάτι που μπορεί μερικές φορές να είναι ακατάλληλο σε ένα εργασιακό περιβάλλον με εντάσεις). Οπότε, είναι εξίσου σημαντικό να τους βάζουμε όρια - αυτό είναι μέρος της ανατροφοδότησης από την οποία μπορούν να επωφεληθούν ιδιαίτερα. Σύμφωνα με έναν/μία από τους/τις ψυχολόγους από τους/τις οποίους/-ες πήραμε συνέντευξη, είναι μάλλον υπερβολή ότι τα αυτιστικά άτομα δεν καταλαβαίνουν τις μεταφορές και ότι η σκέψη τους είναι πολύ κυριολεκτική, αλλά αληθεύει ότι έχουν ανάγκη να γνωρίζουν τι εννοείται όταν λέγεται κάτι. Το ίδιο ισχύει και για την αίσθηση του χιούμορ τους - μπορεί να είναι ιδιαίτερα καυστικό ή ακόμα και αγενές ορισμένες φορές, διότι τα αυτιστικά άτομα τείνουν να είναι πολύ ωμά και άμεσα. Συνεπώς, οι άνθρωποι θα πρέπει να έχουν επίγνωση αυτών των σημείων, όταν επικοινωνούν με αυτιστικούς/-κές ενήλικες.

## **Επίγνωση των άλλων & αποδοχή**

Επειδή πολλοί άνθρωποι δεν γνωρίζουν τις παραπάνω ιδιαιτερότητες, η επικοινωνία μπορεί να είναι δύσκολη και οι αυτιστικοί/-κές ενήλικες μπορεί μερικές φορές, να δυσκολεύονται να νιώσουν αποδεκτοί/-κτές σε μια ομάδα. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα αυτιστικά άτομα έχουν περισσότερες νευρικές συνδέσεις στον εγκέφαλό τους, γεγονός που δεν τους επιτρέπει να φιλτράρουν τις εισροές που δέχονται, δηλαδή όλες τις πληροφορίες που λαμβάνουν σε όλα τα επίπεδα (π.χ. αισθητηριακές, πραγματολογικές, συναισθηματικές εισροές κ.λπ.). Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο εξουθενώνονται συχνότερα και για τον οποίο πρέπει να χρησιμοποιούν το *stimming* ως τρόπο αυτορρύθμισης· με άλλα λόγια, εστιάζουν σε μια αίσθηση προκειμένου η υπερφορτωμένη αίσθηση να κάνει ένα διάλειμμα. Αυτού του είδους οι αυτοδιεγερτικές συμπεριφορές μπορεί μερικές φορές να φαίνονται αμήχανες στους άλλους και να θεωρούνται ως μη κοινωνικά αποδεκτές (π.χ. όταν αποστρέφουν το βλέμμα τους όταν

σας μιλάνε ή όταν παίζουν με τα χέρια τους κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης). Έτσι, για άλλη μια φορά, οι άνθρωποι οφείλουν να το γνωρίζουν αυτό και ειδικά οι διευθυντές/-ντριες θα πρέπει να λάβουν κατάλληλη εκπαίδευση προκειμένου να δημιουργήσουν ένα κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο οι αυτιστικοί/-κές εργαζόμενοι/-νες θα μπορούν να αισθάνονται κατανοητοί/-τές και αποδεκτοί/-κτές.

Ένα άλλο ζήτημα που μπορεί να προκύψει, το οποίο επισημάνθηκε από τους/τις ψυχολόγους από τους/τις οποίους/-ες πήραμε συνέντευξη, είναι οι παρεξηγήσεις που δημιουργούνται από την επιθυμία των αυτιστικών ατόμων να βελτιστοποιήσουν τις εργασιακές διαδικασίες και διαδικασίες. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, το να γίνονται πράγματα για να γίνονται ή να ακολουθούνται άσκοπα βήματα σε μια διαδικασία που δεν έχει σαφή σκοπό ενοχλεί τα αυτιστικά άτομα, γι' αυτό και συχνά προσπαθούν να βελτιώσουν την κατάσταση και να κινηθούν προς την κατεύθυνση της αποτελεσματικότητας. Αν αυτό δεν γίνεται αποδεκτό ως κάτι τέτοιο, αλλά ως κάποιου είδους απειλή από τους/τις διευθυντές/-ντριες ή τους/τις συναδέλφους (όπως συνέβαινε με ορισμένους/-νες πελάτες/-τισσες των συνεντευξιαζόμενων μας), τότε αυτό μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα.

Τέτοιες παρεξηγήσεις αναφέρονται ως ένας από τους λόγους για το χαμηλότερο ποσοστό διατήρησης θέσεων εργασίας των αυτιστικών ατόμων. Σε γενικές γραμμές, τα αυτιστικά άτομα παλεύουν με το να νιώσουν ότι γίνονται αποδεκτά, ότι ακούγονται, ότι λαμβάνονται υπόψη - σε τέτοιο βαθμό, ώστε να νιώθουν τη δυσφορία πολύ πιο έντονα από τον σωματικό πόνο για παράδειγμα.

### **Φυσικό περιβάλλον εργασίας**

Το ίδιο ισχύει και για τις φυσικές συνθήκες στον χώρο εργασίας, οι οποίες αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Τα φώτα που τρεμοπαίζουν, ο υπερβολικός θόρυβος στο παρασκήνιο, τα γραφεία σε ανοιχτούς χώρους με ελάχιστη ιδιωτικότητα, η κακή επικοινωνία εντός της ομάδας και η έλλειψη ανατροφοδότησης μπορούν να δημιουργήσουν προκλήσεις για τους/τις αυτιστικούς/-κές εργαζόμενους/-νες. Αυτός είναι άλλος ένας λόγος για τον οποίο η εκπαίδευση στη νευροδιαφορετικότητα είναι σημαντική για τις εταιρείες, καθώς και η παροχή εύκολης πρόσβασης στους αναγκαίους πόρους.



## Μαθησιακές προτιμήσεις και προκλήσεις

Κατά τον σχεδιασμό της κατάρτισης, οι εκπαιδευτές/-τριες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις συγκεκριμένες αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι μαθαίνουν είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική μεταφορά γνώσεων και την ανάπτυξη ικανοτήτων κατά τη διάρκεια της κατάρτισης. Η μάθηση μπορεί να οριστεί ως μια μετασχηματιστική διαδικασία πρόσληψης πληροφοριών που, όταν εσωτερικεύονται και αναμειγνύονται με όσα έχουμε βιώσει, αλλάζουν αυτά που γνωρίζουμε και στηρίζονται σε αυτά που κάνουμε. Βασίζεται στην εισαγωγή πληροφοριών, τη διαδικασία και τον αναστοχασμό.

Ο στόχος της μάθησης είναι η αλλαγή συμπεριφορών (δεξιότητες και ικανότητες), σκέψεων (γνώσεις) και συναισθημάτων (στάσεις) από την παρούσα κατάσταση στην επιθυμητή κατάσταση που ορίζεται ως «μαθησιακοί στόχοι».

Η Ταξινόμηση του Bloom είναι ένα ευρέως αναγνωρισμένο πλαίσιο για την κατηγοριοποίηση των εκπαιδευτικών στόχων και των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Εισήχθη το 1956 από τον Benjamin Bloom και τους συναδέλφους του και παρέχει ένα ιεραρχικό μοντέλο που βοηθά τους/τις εκπαιδευτικούς να σχεδιάζουν και να αξιολογούν τις μαθησιακές εμπειρίες κατατάσσοντας τους στόχους σε επίπεδα πολυπλοκότητας σε τρεις βασικούς τομείς: γνωστικό, συναισθηματικό και ψυχοκινητικό. Το 2001, αναπτύχθηκε μια αναθεωρημένη έκδοση από τους Anderson και Krathwohl, η οποία επικαιροποίησε μέρος της ορολογίας και αναδιέταξε τα επίπεδα του γνωστικού τομέα καθιστώντας τη «Δημιουργία» το υψηλότερο επίπεδο αντί της «Σύνθεσης». Ο γνωστικός τομέας αναφέρεται στη γνώση (σκέψεις).

### Γνωστικός Τομέας

Αυτός ο τομέας επικεντρώνεται στις διανοητικές δεξιότητες και περιλαμβάνει έξι επίπεδα μάθησης, καθένα από τα οποία είναι προοδευτικά πιο σύνθετο:

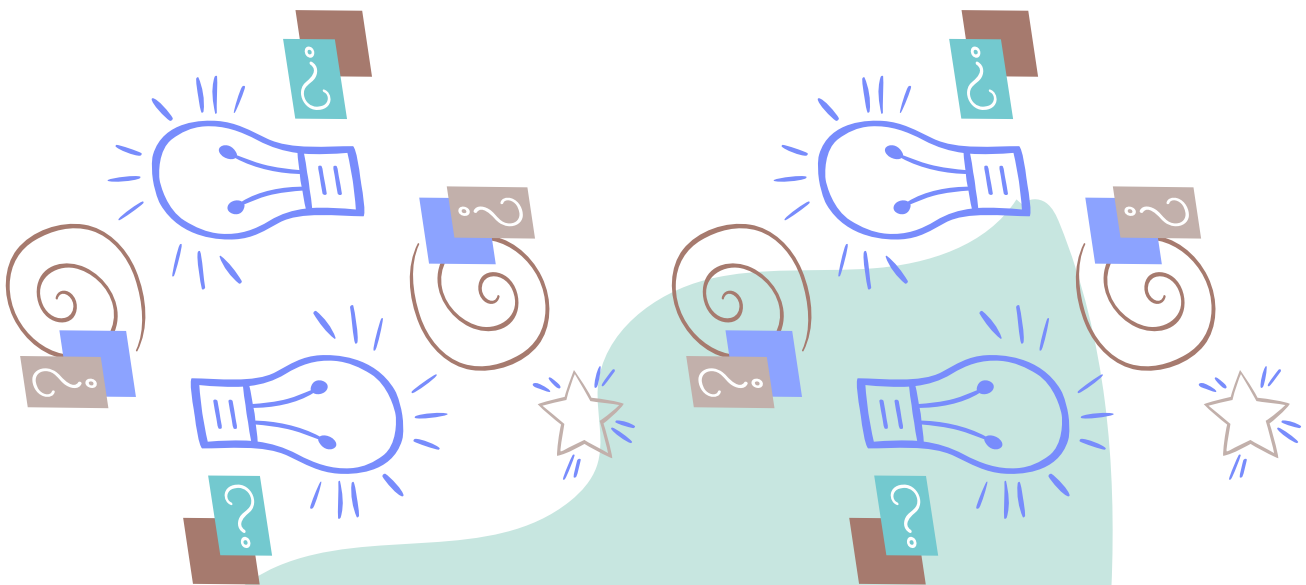
- Ανάκληση στη μνήμη: Ανάκτηση γεγονότων ή εννοιών (π.χ. κατονομασία διαφόρων συναισθημάτων) από τη μνήμη.
- Κατανόηση: Κατανόηση και ερμηνεία πληροφοριών (π.χ. εξήγηση κοινωνικών ενδείξεων).
- Εφαρμογή: Αξιοποίηση της γνώσης σε πραγματικές καταστάσεις (π.χ. εφαρμογή στρατηγικών αντιμετώπισης σε μια αγχωτική κατάσταση).
- Ανάλυση: Ικανότητα διαχωρισμού των πληροφοριών για να γίνουν κατανοητά τα συστατικά τους στοιχεία (π.χ. ανάλυση μιας κοινωνικής αλληλεπίδρασης).
- Αξιολόγηση: Διατύπωση κρίσεων βάσει κριτηρίων (π.χ. αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας μιας επικοινωνιακής στρατηγικής).

- Δημιουργία: Συνδυασμός στοιχείων για την παραγωγή νέων ιδεών ή λύσεων (π.χ. κατάρτιση ενός σχεδίου για τη συμμετοχή της ομάδας).

### **Συναισθηματικός Τομέας**

Αυτός ο τομέας αφορά τις συναισθηματικές αντιδράσεις, τις στάσεις και τις αξίες. Τα επίπεδά του είναι τα εξής:

- Πρόσληψη: Ανοιχτότητα σε νέες εμπειρίες (π.χ. συμμετοχή σε συζητήσεις).
- Ανταπόκριση: Ενεργή ενασχόληση με το περιεχόμενο (π.χ. ανταλλαγή σκέψεων σε μια ομάδα).
- Αποτίμηση: Αναγνώριση της σημασίας της μάθησης και των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων (π.χ. επίδειξη σεβασμού για τις συνεισφορές των άλλων).
- Οργάνωση: Ενσωμάτωση νέων αξιών στο σύστημα πεποιθήσεων του ατόμου (π.χ. προτεραιότητα στην ομαδική εργασία).
- Χαρακτηρισμός: Δράση με συνέπεια προς τις νέες αξίες (π.χ. επίδειξη ενσυναίσθησης προς συνομήλικα άτομα).



## Ψυχοκινητικός Τομέας

Αυτός ο τομέας δίνει έμφαση στις σωματικές δεξιότητες και τον συντονισμό. Περιλαμβάνει τα ακόλουθα επίπεδα:

- Αντίληψη: Χρήση αισθητηριακών ενδείξεων για την καθοδήγηση ενεργειών (π.χ. αναγνώριση της γλώσσας του σώματος).
- Προδιάθεση: Ετοιμότητα για ανάληψη δράσης (π.χ. προετοιμασία για ομαδικές δραστηριότητες).
- Καθοδηγούμενη Ανταπόκριση: Εκτέλεση εργασιών με υποστήριξη (π.χ. εξάσκηση κοινωνικών σεναρίων).
- Μηχανική Συμπεριφορά: Επίδειξη αυξημένης επιδεξιότητας (π.χ. έναρξη συνομιλιών).
- Προσαρμογή: Τροποποίηση των ενεργειών με βάση τις περιστάσεις (π.χ. προσαρμογή του στυλ επικοινωνίας).

Όταν **εργάζεστε με αυτιστικούς/-κές ενήλικες**, η Ταξινόμια του Bloom (Bloom, B.S., 1956) μπορεί να καθοδηγήσει τον σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις μοναδικές μαθησιακές τους ανάγκες. Παρακάτω, μπορείτε να διαβάσετε πώς μπορεί να εφαρμοστεί αποτελεσματικά κάθε τομέας:

### Γνωστικές Τεχνικές:

Ενσωματώστε ποικίλες μεθόδους διδασκαλίας, όπως διαλέξεις, συζητήσεις και πρακτικές δραστηριότητες που προωθούν την ενεργό συμμετοχή. Για παράδειγμα, η χρήση οπτικών βοηθημάτων μπορεί να ενισχύσει την κατανόηση και τη διατήρηση των πληροφοριών. Η χρήση σεναρίων παιχνιδιού ρόλων μπορεί να βοηθήσει τους/τις αυτιστικούς/-κές μαθητές/-τριες να εξασκηθούν στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον.

### Συναισθηματικές Στρατηγικές:

Προωθήστε μια ατμόσφαιρα χωρίς αποκλεισμούς που ενθαρρύνει τη συναισθηματική έκφραση και τη σύνδεση. Χρησιμοποιήστε ασκήσεις αποσαφήνισης αξιών για να βοηθήσετε τα άτομα να εκφράσουν τα συναισθήματα και τις πεποιθήσεις τους σχετικά με τις κοινωνικές καταστάσεις. Οι δραστηριότητες αναζήτησης συναίνεσης μπορούν να ενισχύσουν τη συνεργασία και τον αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των συνομηλίκων.

### Ψυχοκινητικές Προσεγγίσεις:

Ενσωματώστε τη μάθηση που είναι προσανατολισμένη στην πράξη συνδέοντας τη θεωρητική γνώση με καταστάσεις της πραγματικής ζωής. Δραστηριότητες όπως οι

προσομοιώσεις μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα να εφαρμόσουν τις δεξιότητες σε ένα ελεγχόμενο περιβάλλον, ενώ οι καθοδηγούμενες απαντήσεις μπορούν να παράσχουν την απαραίτητη υποστήριξη καθώς εξασκούνται σε νέες συμπεριφορές.

### **Χαρακτηριστικά Ειδικά για τη Μάθηση Ενηλίκων:**

Η κατανόηση των χαρακτηριστικών των ενήλικων εκπαιδευομένων μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προσεγγίσεων για αυτιστικά άτομα:

### **Προϋπάρχουσες Γνώσεις:**

Αναγνωρίστε και αξιοποιήστε τις υπάρχουσες εμπειρίες των αυτιστικών ενηλίκων. Ενθαρρύνετε τον αναστοχασμό σχετικά με τις γνώσεις τους για να συνδέσετε τις νέες έννοιες με ουσιαστικό τρόπο.

### **Υπευθυνότητα και Αυτονομία:**

Σεβαστείτε την αυτονομία των ενήλικων εκπαιδευομένων επιτρέποντάς τους να αναλάβουν την ευθύνη της μαθησιακής τους διαδικασίας. Η παροχή ευκαιριών για αυτοαξιολόγηση και αναστοχασμό μπορεί να τους/τις βοηθήσει να εσωτερικεύσουν και να διατηρήσουν τις πληροφορίες.

### **Μάθηση Προσανατολισμένη στους Στόχους:**

Συνδέστε τα μαθησιακά αποτελέσματα με προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι νέες δεξιότητες σχετίζονται με τους στόχους τους μπορεί να παρακινήσει τους/τις ενήλικες με αυτισμό να συμμετάσχουν στη διαδικασία μάθησης.

### **Μάθηση Προσανατολισμένη στην Πράξη:**

Δώστε έμφαση στην πρακτική εφαρμογή των δεξιοτήτων. Η σύνδεση των θεωρητικών εννοιών με σενάρια της πραγματικής ζωής θα βοηθήσει τους/τις αυτιστικούς/-κές ενήλικες να κατανοήσουν τη συνάφεια των όσων μαθαίνουν.

### **Συνεργατική Μάθηση:**

Πρωθήστε ένα συνεργατικό περιβάλλον στο οποίο οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αλληλεπιδρούν, να μοιράζονται εμπειρίες και να οικοδομούν σχέσεις. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να ενισχύσει τη δέσμευση και να μειώσει τα συναισθήματα απομόνωσης. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, οι εκπαιδευόμενοι/-νες θα αλληλεπιδρούν και θα οικοδομούν σχέσεις με τους/τις συνομηλίκους/-κές και τους/τις εκπαιδευτές/-τριές τους, γεγονός που θα ενισχύσει τη μάθησή τους.

## Διευκόλυνση και υποστήριξη στον χώρο εργασίας

### Υποστήριξη μέσω καθοδήγησης

Προκειμένου να διασφαλιστεί μια σαφής και δομημένη ροή εργασίας και η εύκολη ένταξη των αυτιστικών εργαζόμενων στο εργασιακό περιβάλλον, μια καλή πρακτική είναι να οριστούν πρόσωπα επαφής ή μέντορες που θα τους/τις πλαισιώνουν τουλάχιστον κατά τη διαδικασία της ένταξής τους (γιατί όχι και μετά).

Τα προγράμματα καθοδήγησης, όπως αυτά που ήδη εφαρμόζονται σε πολλές εταιρείες, είναι ζωτικής σημασίας για την προσαρμογή των αυτιστικών ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον και την προσαρμογή των εργασιακών διαδικασιών (όπου είναι εφικτό) προς όφελος του αυτιστικού ατόμου. Η βοήθεια αυτή είναι απαραίτητη, διότι τα αυτιστικά άτομα έχουν διαφορετικές ανάγκες και επομένως μπορούν να βρεθούν ατομικές λύσεις μέσω της υποστήριξης ενός/μιας μέντορα.

Μια άλλη κρίσιμη πτυχή είναι η δημιουργία ατομικών σχεδίων εργασίας με βάση τα δυνατά σημεία, τις ανάγκες και τις ευθύνες κάθε ατόμου. Μέσω ενός προγράμματος καθοδήγησης, τα σχέδια εργασίας μπορούν να προσαρμοστούν στις εκάστοτε ανάγκες τόσο του/της εργαζόμενου/-νης όσο και της εταιρείας, ενώ η επικοινωνία πραγματοποιείται με ένα σταθερό πρόσωπο αναφοράς.

### Σαφής Επικοινωνία

Το να γνωρίζουν το «γιατί» είναι πολύ σημαντικό για τα αυτιστικά άτομα όταν προσεγγίζουν μια εργασία. Για τον λόγο αυτό, θα πρέπει να τους εξηγήσετε λεπτομερώς τη γενική εικόνα και τον σκοπό της εκτέλεσης μιας συγκεκριμένης εργασίας (χρειάζεται να βλέπουν και να γνωρίζουν τον αντίκτυπο των πράξεών τους). Παρά ταύτα, τα αυτιστικά άτομα προσεγγίζουν ένα πρόβλημα από κάτω προς τα πάνω - αυτό σημαίνει ότι χρειάζονται πολύ ακριβείς οδηγίες και πολύ σαφείς κατευθύνσεις για το τι πρέπει να γίνει. Πρέπει να γνωρίζουν τα λειτουργικά βήματα και να αισθάνονται ότι συμμετέχουν στη διαδικασία της ανάπτυξής τους - να νιώθουν ότι συμπεριλαμβάνονται. Παράλληλα, πρέπει να έχουν ελευθερία ως προς τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, ενώ η προθεσμία πρέπει να είναι πολύ ξεκάθαρη. Τα αυτιστικά άτομα συχνά δεν αναγνωρίζουν τις υποδείξεις και τις επιπτώσεις όπως τα νευροτυπικά άτομα, οπότε οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί τους θα πρέπει να είναι πολύ σαφείς ως προς τις απαιτήσεις τους.

### Ευελιξία

Ιδιαίτερα σημαντικές για τους/τις αυτιστικούς/-κές εργαζόμενους/-νες είναι η ευελιξία και η ελευθερία να ελέγχουν τον ρυθμό της διαδικασίας εργασίας τους - συμπεριλαμβανομένου του πότε θα κάνουν διάλειμμα. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, τα διαλείμματα είναι απαραίτητα για τα αυτιστικά άτομα, επειδή συχνά με αυτόν τον τρόπο αυτορρυθμίζονται από τον συντριπτικό και υπερδιεγερτικό αισθητηριακό κόσμο γύρω

τους. Η υπερφόρτωση του νευρικού τους συστήματος μπορεί να αποτελέσει τεράστιο πρόβλημα, οπότε η πραγματοποίηση έκτακτων διαλειμμάτων όταν αισθάνονται ότι τα χρειάζονται είναι απαραίτητη στο πρόγραμμα εργασίας τους.

### **Περιβάλλον Εργασίας**

Μια άλλη διευκόλυνση από την οποία μπορούν να επωφεληθούν σε μεγάλο βαθμό είναι η ύπαρξη ενός απομονωμένου και ήσυχου χώρου εργασίας στον οποίο μπορούν να συγκεντρωθούν (πράγμα που κάνουν πολύ καλά). Υπό αυτή την έννοια, η δυνατότητα ενός γραφείου στο σπίτι/ενός υβριδικού διακανονισμού μπορεί να φανεί επίσης χρήσιμη. Στο εργασιακό περιβάλλον, συνήθη μέτρα προσαρμογής για τους/τις αυτιστικούς/-κές εργαζόμενους/-νες είναι η τοποθέτηση του γραφείου τους δίπλα σε παράθυρο, η παροχή διαχωριστικού γραφείου για την απομόνωση των οπτικών περισπασμών και η χρήση ακουστικών ακύρωσης θορύβου για την αντιμετώπιση των ακουστικών ερεθισμάτων. Εξίσου σημαντικό είναι να τους παρέχεται η δυνατότητα να αντιμετωπίσουν τα αισθητηριακά ερεθίσματα με διάφορους τρόπους όπως διαλείμματα αυτορρύθμισης, ακρόαση μουσικής, περπάτημα, τρέξιμο, άλματα, διαλογισμό κ.λπ.

# Πίνακας Δυνατών & Αδύναμων Σημείων Ατόμων με Αυτισμό

Η παρούσα ενότητα προσφέρει μια ολοκληρωμένη ανασκόπηση της έρευνας που διεξήχθη σε έξι χώρες: Πορτογαλία, Ελλάδα, Εσθονία, Λιθουανία, Βουλγαρία και Ισπανία. Διερευνά τα μοναδικά πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα αυτιστικά άτομα στην αγορά εργασίας. Οι αυτιστικοί/-κές εργαζόμενοι/-νες συχνά εκτιμώνται ιδιαίτερα για τις ικανότητές τους σε εργασίες που απαιτούν ακρίβεια, προσοχή στη λεπτομέρεια και αξιοπιστία, αλλά μπορεί συν τοις άλλοις να αντιμετωπίζουν εμπόδια που πρέπει να καταρριφθούν για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Ο **Πίνακας Δυνατών & Αδύναμων Σημείων Ατόμων με Αυτισμό** τονίζει την ανάγκη για κατάλληλη υποστήριξη, συμπεριλαμβανομένων αισθητηριακών προσαρμογών και δομημένων εργασιών, ώστε να βοηθηθούν τα αυτιστικά άτομα να ευδοκιμήσουν σε επαγγελματικό επίπεδο.

Οι γνωστικές τους ικανότητες, ιδίως σε τομείς που απαιτούν ακρίβεια και εστίαση, καθιστούν κατάλληλα τα εν λόγω άτομα για ρόλους που απαιτούν προσοχή στη λεπτομέρεια, μεθοδική εργασία και αξιοπιστία. Με την κατάλληλη υποστήριξη και δομή, μπορούν να ευδοκιμήσουν σε ρόλους που αξιοποιούν αυτά τα δυνατά τους σημεία.

Ωστόσο, για να ξεκλειδώσουν πλήρως τις δυνατότητές τους, θα πρέπει οι χώροι εργασίας να παρέχουν τις απαραίτητες διευκολύνσεις και υποστήριξη. Αυτό περιλαμβάνει την αντιμετώπιση των αισθητηριακών ευαισθησιών, την παροχή σαφών και δομημένων καθηκόντων και την προσφορά ευελιξίας στις εργασιακές ρουτίνες για τον μετριασμό του άγχους και του στρες. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που σέβεται τις μοναδικές ανάγκες των αυτιστικών ατόμων είναι απαραίτητη για την προώθηση τόσο της επαγγελματικής τους ανάπτυξης όσο και της επιτυχίας των οργανισμών στους οποίους συνεισφέρουν.

Συνολικά, η έρευνα αυτή υπογραμμίζει τη σημασία της κατανόησης και της εκτίμησης της μοναδικής συμβολής των αυτιστικών ατόμων στην αγορά εργασίας. Αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις τους με ενσυναίσθηση και προσαρμοστικότητα, οι εργοδότες/-τριες στην Πορτογαλία, την Ελλάδα, την Εσθονία, τη Λιθουανία, τη Βουλγαρία, την Ισπανία και όχι μόνο, μπορούν να επωφεληθούν από την αξιοπιστία, την εμπειρογνώσια και την αφοσίωση που διαθέτουν οι εργαζόμενοι/-νες με αυτισμό.

## ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ

## ΤΟΜΕΙΣ

| Γνωστικές δεξιότητες                                        | Οριζόντιες δεξιότητες                                          | Διαπροσωπικές δεξιότητες     | Εργασιακή ηθική                                                                                           | Τεχνικές δεξιότητες                                                                       | Δεξιότητες                                          | Προσοχή στη λεπτομέρεια                                   | Οργανωτικές δεξιότητες                                     | Ανθεκτικότητα                |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
| ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ                                  |                                                                |                              |                                                                                                           |                                                                                           |                                                     |                                                           |                                                            |                              |
| Προσοχή στη λεπτομέρεια                                     | Αφοσίωση στα καθήκοντα                                         | Ειλικρινές στυλ επικοινωνίας | Άτομο στο οποίο οι συνάδελφοι/εργοδότες/-τριες μπορούν να βασιστούν για την εκπλήρωση των προσδοκιών τους | Εξαιρετικές γνώσεις σε συγκεκριμένους τομείς                                              | Επιθυμία εκμάθησης νέων δεξιοτήτων                  | Τήρηση καθιερωμένων ρουτινών με υψηλό επίπεδο τελειότητας | Μεθοδολογία και διάρθρωση                                  | Επιμονή και αποφασιστικότητα |
| Δημιουργική σκέψη                                           | Επιμονή και αποφασιστικότητα                                   | Αλtruισμός                   | Συνέπεια                                                                                                  | Ισχυρή διατήρηση των γνώσεων από εργασίες με τις οποίες έχει εξοικειωθεί                  | Υπομονή και επιμονή στην επίλυση τεχνικών ζητημάτων | Ικανότητα εντοπισμού και αντιμετώπισης μικρών ασυνεπειών  | Προτίμηση για δομημένα περιβάλλοντα και ρουτίνες           |                              |
| Αποτελεσματική μάθηση                                       | Εργατικότητα                                                   |                              | Υψηλή πίστη και αφοσίωση στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις                                              | Εξαιρετικές τεχνικές δεξιότητες στην πληροφορική, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες |                                                     | Παρατηρητικότητα                                          | Ικανότητα να ευδοκμεί στην προβλεψιμότητα και τη συνέπεια. |                              |
| Λογική σκέψη                                                | Ικανότητα γρήγορης εκμάθησης νέων δεξιοτήτων με σαφείς οδηγίες |                              | Δέσμευση για την ολοκλήρωση των εργασιών σε υψηλό επίπεδο                                                 | Ισχυρές δεξιότητες ανάλυσης και επίλυσης προβλημάτων                                      |                                                     | Σχολαστική εστίαση και ακρίβεια                           |                                                            |                              |
| Ικανότητα συγκέντρωσης για παρατεταμένες χρονικές περιόδους | Ικανότητα να ακολουθεί τις οδηγίες σχολαστικά.                 |                              | Άριστη τήρηση οδηγιών και χρονοδιαγραμμάτων                                                               | Προσοχή στη λεπτομέρεια κατά τη συγγραφή κώδικα και την αποσφαλμάτωση                     |                                                     | Άριστες δεξιότητες διόρθωσης και καταχώρισης δεδομένων    |                                                            |                              |
| Εξαιρετική απομνημόνευση γεγονότων                          |                                                                |                              |                                                                                                           |                                                                                           |                                                     |                                                           |                                                            |                              |
| Γρήγορη εκμάθηση                                            |                                                                |                              |                                                                                                           |                                                                                           |                                                     |                                                           |                                                            |                              |
| Ικανότητα εντοπισμού προτύπων και ανάπτυξης λύσεων          |                                                                |                              |                                                                                                           |                                                                                           |                                                     |                                                           |                                                            |                              |

## ΑΔΥΝΑΜΑ ΣΗΜΕΙΑ

### ΤΟΜΕΙΣ

| Διαχείριση χρόνου                                                                                       | Διαπροσωπικές δεξιότητες                                                                      | Επικοινωνία                                                                                                                                 | Ευελιξία                                                              | Αισθητηριακή επεξεργασία                                                                                                                   | Αφηρημένη σκέψη                                                                                                        | Διαχείριση εργασιών                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ                                                                                 |                                                                                               |                                                                                                                                             |                                                                       |                                                                                                                                            |                                                                                                                        |                                                                             |
| Κούραση/κόπωση                                                                                          | Δυσκολία στην κοινωνική αλληλεπίδραση και δυναμική                                            | Δυσκολίες στην αντιμετώπιση γρήγορων ρυθμών συνομιλιών, στην ερμηνεία του σαρκασμού ή του χιούμορ και στην προσαρμογή του στυλ επικοινωνίας | Δυσκολία προσαρμογής σε απροσδόκητες αλλαγές στη ρουτίνα              | Η ευαισθησία στον θόρυβο, το φως, τις μυρωδιές ή άλλα ερεθίσματα στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι συντριπτική και να αποσπά την προσοχή. | Λιγότερη προτίμηση σε εργασίες που απαιτούν δημιουργική επίλυση προβλημάτων, λύσεις ανοικτού τύπου ή καταιγισμό ιδεών. | Μη αποσαφήνιση των εργασιών που πρέπει να εκτελεστούν                       |
| Δυσκολίες στις παραδοσιακές μεθόδους διαχείρισης του χρόνου και την εκτίμηση της διάρκειας των εργασιών | Δυσκολία στη διαχείριση διαφωνιών, στη διαμεσολάβηση συγκρούσεων ή στην πολιτική του γραφείου | Δυσκολία στην κατανόηση άγραφων κοινωνικών κανόνων                                                                                          | Δυσκολία στην παράλληλη εκτέλεση διαφορετικών εργασιών (multitasking) |                                                                                                                                            |                                                                                                                        | Αισθητηριακές ευαισθησίες                                                   |
|                                                                                                         |                                                                                               | Δυσκολία κατανόησης και ανταπόκρισης σε μη λεκτικές ενδείξεις, όπως εκφράσεις του προσώπου ή γλώσσα του σώματος                             | Δυσκολία στην εργασία υπό πίεση                                       |                                                                                                                                            |                                                                                                                        | Λιγότερη προτίμηση σε εργασίες που απαιτούν δημιουργική επίλυση προβλημάτων |
|                                                                                                         |                                                                                               |                                                                                                                                             | Έντονο ενδιαφέρον για συγκεκριμένα θέματα ή δραστηριότητες            |                                                                                                                                            |                                                                                                                        | Λύσεις ανοικτού τύπου                                                       |

# Κάρτες Επαγγελματικού Προφίλ

Η **ενότητα «Κάρτες Επαγγελματικού Προφίλ»** έχει σχεδιαστεί με στόχο να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ των μοναδικών δυνατών σημείων και των τομέων ανάπτυξης των αυτιστικών ενηλίκων και των συγκεκριμένων επαγγελματικών ρόλων που ευθυγραμμίζονται με αυτά τα χαρακτηριστικά. Κάθε κάρτα εργασίας παρέχει ένα λεπτομερές προφίλ ρόλων που ταιριάζουν καλύτερα σε άτομα με αυτισμό διασφαλίζοντας ότι λαμβάνονται υπόψη οι γνωστικές, κοινωνικές και αισθητηριακές προτιμήσεις τους. Με βάση τις γνώσεις από τον Πίνακα Δυνατών & Αδύναμων Σημείων των Ατόμων με Αυτισμό, οι ρόλοι αυτοί επιλέχθηκαν με το σκεπτικό να αξιοποιηθούν οι ιδιότητες που συχνά εμφανίζουν οι ενήλικες με αυτισμό, όπως η έντονη προσοχή στη λεπτομέρεια, η αναλυτική σκέψη, η δημιουργικότητα και η δομημένη προσέγγιση των καθηκόντων.



# 1η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Διαχειριστής/Χειριστής/-στρια Ηλεκτρονικών Υπολογιστών/Δακτυλογράφος

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Διαχειριστής/χειριστής/-στρια ηλεκτρονικών υπολογιστών/δακτυλογράφος                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Οικονομικά, Υγεία, Διακυβέρνηση, Έρευνα                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Διαχειριστής/Χειριστής/-στρια Ηλεκτρονικών Υπολογιστών/Δακτυλογράφος διαχειρίζεται τα διοικητικά καθήκοντα του γραφείου, χειρίζεται αποτελεσματικά τα συστήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών και εκτελεί συγκεκριμένες εργασίες δακτυλογράφησης, όπως η προετοιμασία εγγράφων και η καταχώριση δεδομένων                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών δακτυλογράφησης, όπως προετοιμασία εγγράφων, καταχώριση δεδομένων και μεταγραφή.</li> <li>- Λειτουργία και συντήρηση συστημάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών διασφαλίζοντας ότι όλο το υλικό και το λογισμικό λειτουργεί σωστά.</li> <li>- Διαχείριση διοικητικών εργασιών γραφείου, όπως προγραμματισμός συναντήσεων, χειρισμός αλληλογραφίας και τήρηση αρχείων.</li> <li>- Διατήρηση και ενημέρωση των βάσεων δεδομένων διασφαλίζοντας την ακεραιότητα και την ασφάλεια των δεδομένων.</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Αφοσίωση στα καθήκοντα</li> <li>- Ισχυρές δεξιότητες ανάλυσης και επίλυσης προβλημάτων</li> <li>- Ικανότητα συγκέντρωσης για παρατεταμένες χρονικές περιόδους</li> <li>- Άριστες δεξιότητες διόρθωσης και καταχώρισης δεδομένων</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αισθητηριακή υπερφόρτωση</li> <li>- Εναλλαγή εργασιών</li> <li>- Επικοινωνία</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



## 2η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Γραφίστας/-στρια και Σχεδιαστής/-στρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Γραφίστας/-στρια και Σχεδιαστής/-στρια                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Διαφήμιση και Μάρκετινγκ, Ανάπτυξη Ιστοσελίδων και Εφαρμογών, Εταιρικό Περιβάλλον, Εκπαίδευση                                                                                                                                           |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Γραφίστας/-στρια και Σχεδιαστής/-στρια δημιουργεί οπτικές έννοιες χρησιμοποιώντας λογισμικό υπολογιστή ή με το χέρι για να μεταδώσει ιδέες που εμπνέουν, ενημερώνουν και γοητεύουν τους/τις καταναλωτές/-τριες.                     |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ανάπτυξη γραφικών για εικονογραφήσεις προϊόντων, λογότυπα, δικτυακούς τόπους (website) και υλικό μάρκετινγκ</li> <li>- Επικοινωνία με την ομάδα για την ανταλλαγή ιδεών και απόψεων</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Παρατηρητικότητα</li> <li>- Εργατικότητα</li> <li>- Δημιουργική σκέψη</li> </ul>                                                                            |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Πίεση προθεσμιών</li> <li>- Ασάφεια στις οδηγίες</li> <li>- Εναλλαγή εργασιών</li> </ul>                                                                                                       |



### 3η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Μεταφραστής/-στρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Μεταφραστής/-στρια                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Τουρισμός και Φιλοξενία, ΜΚΟ, Ιατρική, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και Ψυχαγωγία                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η μεταφραστής/-στρια μετατρέπει γραπτό υλικό από μια γλώσσα σε μια άλλη διασφαλίζοντας ότι διατηρείται το αρχικό νόημα, το ύφος και το περιεχόμενο.                                                                                                                                                         |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Μετάφραση εγγράφων</li> <li>- Διόρθωση μεταφράσεων</li> <li>- Συνεργασία με τους/τις πελάτες/-τισσες για την κάλυψη των ειδικών γλωσσικών αναγκών τους.</li> </ul>                                                                                                   |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Άτομο στο οποίο οι συνάδελφοι/εργοδότες/-τριες μπορούν να βασιστούν για την εκπλήρωση των προσδοκιών τους.</li> <li>- Δέσμευση για την ολοκλήρωση εργασιών σε υψηλό επίπεδο</li> <li>- Σχολαστική εστίαση και ακρίβεια</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στις λεπτές σημασιολογικές αποχρώσεις</li> <li>- Κοινωνικές αλληλεπιδράσεις</li> <li>- Πίεση προθεσμιών</li> </ul>                                                                                                                                           |



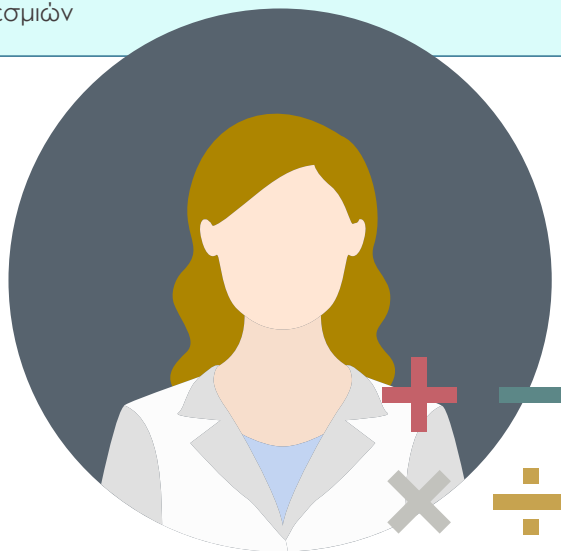
## 4η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Συγγραφέας και Διορθωτής/-τρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Συγγραφέας και Διορθωτής/-τρια.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Εκδόσεις, Εκπαίδευση, Ελεύθερος/-ρη Επαγγελματίας και Δημιουργία Περιεχομένου, Διαφήμιση και Μάρκετινγκ                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Συγγραφέας και Διορθωτής/-τρια δημιουργεί και βελτιώνει το γραπτό περιεχόμενο για να διασφαλίσει τη σαφήνεια, τη συνοχή και την ακρίβεια των κειμένων.                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Σύνταξη πρωτότυπων κειμένων</li> <li>- Αναθεώρηση του υπάρχοντος περιεχομένου και σχολαστικός έλεγχος για γραμματικά, τυπογραφικά και υφολογικά λάθη</li> </ul>                                                                                                                                                                                       |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Ικανότητα να ακολουθεί τις οδηγίες σχολαστικά</li> <li>- Άτομο στο οποίο οι συνάδελφοι/εργοδότες/-τριες μπορούν να βασιστούν για την εκπλήρωση των προσδοκιών τους</li> <li>- Δέσμευση για την ολοκλήρωση εργασιών σε υψηλό επίπεδο</li> <li>- Παρητηρητικότητα</li> <li>- Άριστες δεξιότητες διόρθωσης</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αισθητηριακές ευαισθησίες</li> <li>- Πίεση προθεσμιών</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



## 5η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Υπάλληλος Λογιστηρίου

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Τίτλος εργασίας                             | Υπάλληλος Λογιστηρίου                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Κλάδος                                      | Δημόσια Λογιστικά Γραφεία, Τραπεζικές και Χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, Υγεία                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Περιγραφή εργασίας                          | Ο/Η υπάλληλος λογιστηρίου είναι υπεύθυνος/-νη για την τήρηση των οικονομικών αρχείων, την επεξεργασία των συναλλαγών και τη διασφάλιση της ακρίβειας των οικονομικών εγγράφων.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Αρμοδιότητες                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Διαχείριση πληρωτέων και εισπρακτέων λογαριασμών, συμφωνία τραπεζικών καταστάσεων,</li> <li>- Βοήθεια στην υποβολή οικονομικών εκθέσεων και ελέγχων.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Λογική σκέψη</li> <li>- Εργατικότητα</li> <li>- Ικανότητα να ακολουθεί τις οδηγίες σχολαστικά</li> <li>- Άτομο στο οποίο οι συνάδελφοι/εργοδότες/-τριες μπορούν να βασιστούν για την εκπλήρωση των προσδοκιών τους</li> <li>- Εξαιρετικές τεχνικές δεξιότητες στην πληροφορική, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες</li> <li>- Ισχυρές δεξιότητες ανάλυσης και επίλυσης προβλημάτων</li> </ul> |
| Πιθανές προκλήσεις                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Η προσοχή στη λεπτομέρεια μπορεί να είναι εξαντλητική</li> <li>- Πίεση προθεσμιών</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



## 6η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Ερευνητής/-τρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Ερευνητής/-τρια                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, Υγεία, Τεχνολογία και Καινοτομία                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Ερευνητής/-τρια διεξάγει συστηματικές έρευνες για να τεκμηριώσει γεγονότα, να αναπτύξει νέες θεωρίες ή να επιλύσει προβλήματα στον τομέα της ειδικότητάς του/της.                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Σχεδιασμός μελετών</li> <li>– Συλλογή και ανάλυση δεδομένων</li> <li>– Δημοσίευση των ευρημάτων σε εκθέσεις, ακαδημαϊκά περιοδικά ή παρουσιάσεις</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>– Αποτελεσματική εκμάθηση</li> <li>– Ικανότητα συγκέντρωσης για παρατεταμένες χρονικές περιόδους</li> <li>– Δέσμευση για την ολοκλήρωση εργασιών σε υψηλό επίπεδο</li> <li>– Ισχυρή διατήρηση των γνώσεων από εργασίες με τις οποίες έχει εξοικειωθεί.</li> <li>– Εξαιρετικές γνώσεις σε συγκεκριμένους τομείς</li> <li>– Μεθοδολογία και διάρθρωση</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Προθεσμίες και διαχείριση χρόνου</li> <li>– Ερμηνεία αφηρημένων εννοιών</li> <li>– Κοινοποίηση σύνθετων ευρημάτων</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## 7η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Προγραμματιστής/-στρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Προγραμματιστής/-στρια                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Τηλεπικοινωνίες, Παιχνίδια και Ψυχαγωγία, Ανάπτυξη Λογισμικού, Εκπαίδευση                                                                                                                                                                                             |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Προγραμματιστής/-στρια σχεδιάζει, γράφει, δοκιμάζει και συντηρεί κώδικα για εφαρμογές και συστήματα λογισμικού.                                                                                                                                                   |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Κατανόηση των απαιτήσεων των χρηστών/-στριών</li> <li>- Ανάπτυξη αποτελεσματικών αλγορίθμων, αποσφαλμάτωση κώδικα</li> <li>- Συνεργασία με άλλα μέλη της ομάδας για την παροχή λύσεων λογισμικού υψηλής ποιότητας</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια κατά τη συγγραφή κώδικα και την αποσφαλμάτωση</li> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Εξαιρετικές τεχνικές δεξιότητες στην πληροφορική, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες</li> </ul>     |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ασάφεια στις απαιτήσεις</li> <li>- Κοινοποίηση σύνθετων τεχνικών εννοιών</li> <li>- Πίεση προθεσμιών</li> </ul>                                                                                                              |



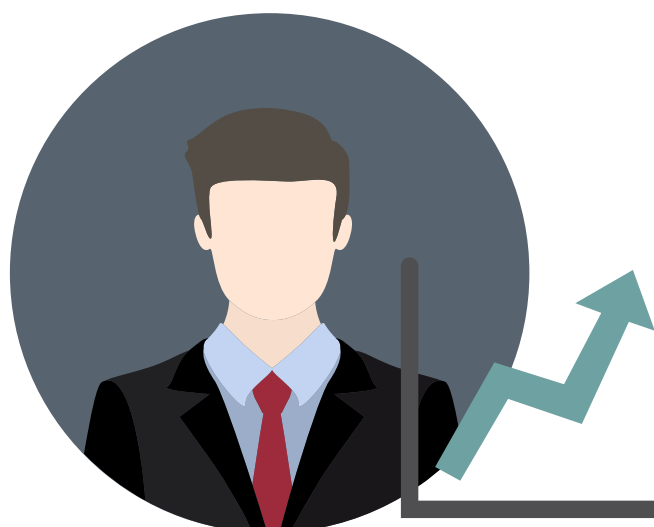
## 8η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Οικονομικός/-κή Αναλυτής/-τρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Οικονομικός/-κή Αναλυτής/-τρια                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Τραπεζικές Υπηρεσίες, Ασφάλειες, Ενέργεια, Συμβουλευτική                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Οικονομικός/-κή Αναλυτής/-τρια αξιολογεί οικονομικά δεδομένα για να βοηθήσει τους οργανισμούς να λαμβάνουν τεκμηριωμένες επιχειρηματικές αποφάσεις.                                                                                                                                                              |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ανάλυση οικονομικών καταστάσεων</li> <li>- Πρόβλεψη μελλοντικών εσόδων και εξόδων</li> <li>- Παροχή συστάσεων με βάση τις οικονομικές τάσεις και τις συνθήκες της αγοράς</li> </ul>                                                                                         |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Λογική σκέψη</li> <li>- Δέσμευση για την ολοκλήρωση εργασιών σε υψηλό επίπεδο</li> <li>- Εξαιρετικές τεχνικές δεξιότητες στην πληροφορική, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες</li> <li>- Σχολαστική εστίαση και ακρίβεια</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Επεξήγηση περίπλοκων οικονομικών εννοιών</li> <li>- Χειρισμός ανελαστικών προθεσμιών</li> <li>- Αισθητηριακές ευαισθησίες (σε περιβάλλον γραφείου)</li> </ul>                                                                                                               |



## 9η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Αναλυτής/-τρια Έρευνας Αγοράς

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Αναλυτής/-τρια Έρευνας Αγοράς                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Διαφήμιση και Μάρκετινγκ, Λιανικό Εμπόριο, ΜΜΕ και Ψυχαγωγία, Τεχνολογία                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Αναλυτής/-τρια Έρευνας αγοράς συλλέγει και αναλύει δεδομένα σχετικά με τις προτιμήσεις των καταναλωτών/-τριών, τις τάσεις της αγοράς και τους/τις ανταγωνιστές/-στριες, προκειμένου να βοηθήσει τους οργανισμούς να λάβουν τεκμηριωμένες επιχειρηματικές αποφάσεις.                      |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Σχεδιασμός ερευνών</li> <li>- Διεξαγωγή έρευνας αγοράς</li> <li>- Ερμηνεία των δεδομένων και παρουσίαση των ευρημάτων για την καθοδήγηση των στρατηγικών μάρκετινγκ και της επιχειρηματικής ανάπτυξης.</li> </ul>                                   |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Δέσμευση για την ολοκλήρωση εργασιών σε υψηλό επίπεδο</li> <li>- Σχολαστική εστίαση και ακρίβεια</li> <li>- Εξαιρετικές τεχνικές δεξιότητες στην πληροφορική, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ερμηνεία πολύπλοκων δεδομένων</li> <li>- Πίεση παρουσιάσεων</li> <li>- Ασάφεια στις οδηγίες</li> </ul>                                                                                                                                              |



## 10η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Αναλυτής/-τρια Δεδομένων

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Αναλυτής/-τρια Δεδομένων                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Διακυβέρνηση και Δημόσιος τομέας, Διαχείριση Εφοδιαστικής Αλυσίδας (Logistics) και Μεταφορές                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | A Market Research Analyst collects and analyses data on consumer preferences, market trends, and competitors to help organisations make informed business decisions.                                                                                                                         |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Σχεδιασμός ερευνών</li> <li>- Διεξαγωγή έρευνας αγοράς</li> <li>- Ερμηνεία των δεδομένων και παρουσίαση των ευρημάτων για την καθοδήγηση των στρατηγικών μάρκετινγκ και της επιχειρηματικής ανάπτυξης.</li> </ul>                                   |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Δέσμευση για την ολοκλήρωση εργασιών σε υψηλό επίπεδο</li> <li>- Σχολαστική εστίαση και ακρίβεια</li> <li>- Εξαιρετικές τεχνικές δεξιότητες στην πληροφορική, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ερμηνεία πολύπλοκων δεδομένων</li> <li>- Πίεση παρουσιάσεων</li> <li>- Ασάφεια στις οδηγίες</li> </ul>                                                                                                                                              |



## 11η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Στατιστικολόγος

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Στατιστικολόγος                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Επιστήμη Δεδομένων, Οικονομικά, Υγεία, Διακυβέρνηση, Έρευνα                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Στατιστικολόγος χρησιμοποιεί μαθηματικές θεωρίες και μεθοδολογίες για τη συλλογή, ανάλυση, ερμηνεία και παρουσίαση αριθμητικών δεδομένων. Το έργο του/της βοηθά στη λήψη αποφάσεων σε διάφορους τομείς, όπως η οικονομία, η ιατρική και η μηχανική.                                                                                                                             |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Σχεδιασμός ερευνών, πειραμάτων ή δημοσκοπήσεων</li> <li>- Ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων με τη χρήση στατιστικών τεχνικών</li> <li>- Παρουσίαση των δεδομένων και των συστάσεων μέσω εκθέσεων και παρουσιάσεων</li> <li>- Συνεργασία με άλλους/-λες επαγγελματίες για την κατανόηση των αναγκών δεδομένων και την παροχή λύσεων</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια and accuracy</li> <li>- Αναλυτική και λογική σκέψη</li> <li>- Άνεση σε καθήκοντα ρουτίνας και επαναλαμβανόμενα καθήκοντα</li> <li>- Γνώση στατιστικού λογισμικού και εργαλείων</li> </ul>                                                                                                                          |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Χειρισμός διφορούμενων ή ανεπαρκώς καθορισμένων προβλημάτων δεδομένων</li> <li>- Κοινοποίηση πολύπλοκων δεδομένων σε μη ειδικούς</li> <li>- Διαχείριση ανελαστικών προθεσμιών και καταστάσεων υψηλής πίεσης</li> </ul>                                                                                                                     |



## 12η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ – Διακοσμητής/-τρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Διακοσμητής/-τρια                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Σχεδιασμός Εσωτερικών Χώρων, Οργάνωση Εκδηλώσεων, Λιανικό Εμπόριο                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Διακοσμητής/-τρια βελτιώνει την αισθητική των χώρων (π.χ. κατοικίες, γραφεία και χώροι εκδηλώσεων) επιλέγοντας και οργανώνοντας στοιχεία όπως έπιπλα, χρωματικούς συνδυασμούς, φωτισμό και αξεσουάρ.                                                                                                   |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Συνάντηση με πελάτες/-τισσες για την κατανόηση των αναγκών και των προτιμήσεών τους</li> <li>- Δημιουργία εννοιών σχεδιασμού και πίνακες διάθεσης</li> <li>- Επιλογή και προμήθεια υλικών και προϊόντων</li> <li>- Επίβλεψη της υλοποίησης των σχεδίων</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ισχυρή οπτική και χωρική αντίληψη</li> <li>- Δημιουργικότητα και καλλιτεχνικό ταλέντο</li> <li>- Ικανότητα εστίασης σε λεπτομερείς εργασίες</li> <li>- Οργανωτικές ικανότητες για τη διαχείριση έργων και χρονοδιαγραμμάτων</li> </ul>                            |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ερμηνεία και απάντηση στα σχόλια των πελατών/-τισσών</li> <li>- Χειρισμός απροσδόκητων αλλαγών ή αιτημάτων της τελευταίας στιγμής</li> <li>- Εργασία σε ποικίλα περιβάλλοντα με ποικίλες αισθητηριακές εισροές</li> </ul>                                         |



## 13η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ – Αρχιονόμος/ Βιβλιοθηκονόμος

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Αρχιονόμος/ Βιβλιοθηκονόμος                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Εκπαίδευση, Μουσεία, Εταιρικό Περιβάλλον                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Αρχιονόμος/ Βιβλιοθηκονόμος διαχειρίζεται συλλογές πληροφοριών, όπως βιβλία, έγγραφα και ψηφιακά μέσα. Εξασφαλίζει ότι οι πόροι αυτοί είναι οργανωμένοι, διατηρούνται και είναι προσβάσιμοι στους/στις χρήστες/-στριες.                                                              |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Καταλογογράφηση και ταξινόμηση υλικού</li> <li>- Διατήρηση και ενημέρωση των βάσεων δεδομένων</li> <li>- Βοήθεια στους/στις χρήστες/-στριες για τον εντοπισμό πόρων</li> <li>- Διατήρηση και συντήρηση φυσικών και ψηφιακών συλλογών</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ισχυρές οργανωτικές δεξιότητες</li> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Ικανότητα να ακολουθεί καθιερωμένα συστήματα και διαδικασίες</li> <li>- Άνεση σε επαναλαμβανόμενες εργασίες και ρουτίνες</li> </ul>                                |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αλληλεπίδραση με μια διαφορετική βάση χρηστών/-στριών</li> <li>- Προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και συστήματα</li> <li>- Διαχείριση μεγάλου όγκου πληροφοριών</li> </ul>                                                                        |



## 14η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ – Φροντιστής/-στρια Κατοικίδιων Ζώων/ Περιπατητής/-τρια Σκύλων

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Φροντιστής/-στρια Κατοικίδιων Ζώων/ Περιπατητής/-τρια Σκύλων                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Υπηρεσίες για Κατοικίδια Ζώα, Κτηνιατρική, Καταφύγια Ζώων                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Φροντιστής/-στρια Κατοικίδιων Ζώων/ Περιπατητής/-τρια Σκύλων παρέχει ουσιαστική φροντίδα και άσκηση στα κατοικίδια ζώα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη σίτιση, την περιποίηση, τη βόλτα και την παρακολούθηση της υγείας των ζώων.                                                                       |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Περίπατος σκύλων και εξασφάλιση επαρκούς άσκησης</li> <li>- Σίτιση και παροχή νερού στα κατοικίδια ζώα</li> <li>- Καθαρισμός και συντήρηση χώρων διαβίωσης</li> <li>- Παρακολούθηση των ζώων για σημάδια ασθένειας ή δυσφορίας</li> </ul>                           |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Συμπόνια και ενσυναίσθηση για τα ζώα</li> <li>- Ικανότητα να ακολουθεί ρουτίνες και χρονοδιαγράμματα</li> <li>- Σωματική αντοχή για περπάτημα και χειρισμό κατοικίδιων ζώων</li> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια για την παρακολούθηση της υγείας των ζώων</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Χειρισμός απροσδόκητης συμπεριφοράς των ζώων</li> <li>- Αντιμέτωπιση απαιτητικών ιδιοκτητών/-τριών κατοικίδιων ζώων</li> <li>- Εργασία σε διαφορετικές καιρικές συνθήκες</li> </ul>                                                                                 |



## 15η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ – Φωτογράφος/Εκδότης/-τρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Φωτογράφος/ Εκδότης/-τρια                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Κλάδος</b>                                      | ΜΜΕ, Διαφήμιση, Τέχνες                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Φωτογράφος/ Εκδότης/-τρια αποτυπώνει, επεξεργάζεται και παράγει εικόνες για διάφορους σκοπούς, όπως διαφήμιση, εκδηλώσεις και προσωπικά έργα.                                                                                                                                                                      |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Σχεδιασμός και πραγματοποίηση φωτογραφήσεων</li> <li>– Επεξεργασία και ρετουσάρισμα εικόνων με χρήση λογισμικού</li> <li>– Συνεργασία με τους/τις πελάτες/-τισσες για την ικανοποίηση των αναγκών τους</li> <li>– Διαχείριση και οργάνωση ψηφιακών αρχείων εικόνας</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ισχυρές οπτικές και δημιουργικές δεξιότητες</li> <li>– Τεχνική επάρκεια με φωτογραφικό εξοπλισμό και λογισμικό</li> <li>– Προσοχή στη λεπτομέρεια στην επεξεργασία και τη σύνθεση</li> <li>– Ικανότητα ανεξάρτητης εργασίας</li> </ul>                                        |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Αλληλεπίδραση με τους/τις πελάτες/-τισσες κατά τη διάρκεια των φωτογραφήσεων</li> <li>– Προσαρμογή σε διαφορετικά περιβάλλοντα λήψης</li> <li>– Διαχείριση αυστηρών προθεσμιών για την επεξεργασία και την παράδοση</li> </ul>                                                |



## 16η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Μηχανικός Αυτοκινήτων

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Μηχανικός Αυτοκινήτων                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Αυτοκίνηση, Κατασκευή, Υπηρεσίες Επισκευής                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Μηχανικός Αυτοκινήτων διαγιγνώσκει, επισκευάζει και συντηρεί οχήματα. Εργάζεται σε διάφορα εξαρτήματα, όπως κινητήρες, φρένα και ηλεκτρικά συστήματα.                                                                                                                               |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Διάγνωση μηχανικών και ηλεκτρικών ζητημάτων</li> <li>- Εκτέλεση εργασιών συντήρησης ρουτίνας</li> <li>- Επισκευή ή αντικατάσταση ελαττωματικών εξαρτημάτων</li> <li>- Δοκιμές οχημάτων για να διασφαλιστεί η επιτυχία των επισκευών</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ισχυρές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων</li> <li>- Μηχανική ικανότητα και ενδιαφέρον</li> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια και την ακρίβεια</li> <li>- Ικανότητα εργασίας με εργαλεία και μηχανήματα</li> </ul>                                   |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Επικοινωνία με τους/τις πελάτες/-τισσες σχετικά με τις επισκευές</li> <li>- Αντιμέτωπιση απροσδόκητων ζητημάτων ή καθυστερήσεων</li> <li>- Εργασία σε θορυβώδες και πολυσύχολο περιβάλλον</li> </ul>                                           |



## 17η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Υδραυλικός

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Υδραυλικός                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Υπηρεσίες Κατασκευής, Συντήρησης, Επισκευής                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Υδραυλικός εγκαθιστά, επισκευάζει και συντηρεί υδραυλικά συστήματα, όπως σωλήνες, βρύσες και εξαρτήματα που χρησιμοποιούνται για τη διανομή νερού και τη διάθεση αποβλήτων.                                                                                                                                                             |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Εγκατάσταση και επισκευή υδραυλικών συστημάτων</li> <li>- Επιθεώρηση υδραυλικών συστημάτων για τον εντοπισμό προβλημάτων</li> <li>- Ανάγνωση σχεδιαγραμμάτων και τεχνικών σχεδίων</li> <li>- Διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς ασφαλείας και τους οικοδομικούς κανονισμούς</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ισχυρές πρακτικές δεξιότητες και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων</li> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια και την ακρίβεια</li> <li>- Ικανότητα ανεξάρτητης εργασίας ή εργασίας σε μικρές ομάδες</li> <li>- Άνεση στη σωματική και πρακτική εργασία</li> </ul>                                           |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αλληλεπίδραση με πελάτες/-τισσες ή εργολάβους</li> <li>- Διαχείριση απροσδόκητων προκλήσεων επί τόπου</li> <li>- Εργασία σε περιορισμένα ή ποικίλα περιβάλλοντα</li> </ul>                                                                                                                         |



## 18η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Ηλεκτρολόγος

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Ηλεκτρολόγος                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Κατασκευές, Συντήρηση, Μεταποίηση                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Ηλεκτρολόγος εγκαθιστά, συντηρεί και επισκευάζει ηλεκτρικά συστήματα σε κτήρια, μηχανήματα και εξοπλισμό, διασφαλίζοντας την ασφάλεια και τη λειτουργικότητα.                                                                                                                                   |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Εγκατάσταση καλωδίων, πριζών και φωτιστικών</li> <li>- Αντιμετώπιση ηλεκτρικών προβλημάτων</li> <li>- Ανάγνωση σχεδίων και τεχνικών διαγραμμάτων</li> <li>- Διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους ηλεκτρολογικούς κώδικες και τα πρότυπα ασφαλείας</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ισχυρές τεχνικές δεξιότητες και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων</li> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια και την ασφάλεια</li> <li>- Ικανότητα παρακολούθησης ακριβών οδηγιών και διαγραμμάτων</li> <li>- Άνεση με πρακτική και σωματική εργασία</li> </ul>      |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Επικοινωνία με πελάτες/-τισσες ή μέλη της ομάδας</li> <li>- Χειρισμός απροσδόκητων ηλεκτρολογικών προβλημάτων</li> <li>- Εργασία σε ποικίλα και ενίοτε επικίνδυνα περιβάλλοντα</li> </ul>                                                                  |



## 19η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ – Εργάτης/-τρια

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Εργάτης/-τρια                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Κατασκευές, Μεταποίηση, Συντήρηση                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η εργάτης/-τρια εκτελεί σωματικές ή χειρωνακτικές εργασίες σε διάφορους τομείς, όπως οι κατασκευές, η μεταποίηση και η συντήρηση. Οι ρόλοι αυτοί συχνά περιλαμβάνουν τη χρήση εξειδικευμένων εργαλείων, μηχανημάτων και εξοπλισμού.                                                                                                                                                                                              |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Λειτουργία Μηχανημάτων: Χειρισμός και συντήρηση εξοπλισμού και εργαλείων.</li> <li>- Εγκατάσταση και Επισκευή: Συναρμολόγηση, εγκατάσταση ή επισκευή κατασκευών, μηχανών ή συστημάτων.</li> <li>- Συντήρηση και Καθαρισμός: Διατήρηση του χώρου εργασίας με ασφάλεια και τάξη.</li> <li>- Συμμόρφωση με την Ασφάλεια: Τήρηση πρωτοκόλλων ασφαλείας για την πρόληψη ατυχημάτων.</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ισχυρή δεξιότητα και προσοχή στη λεπτομέρεια</li> <li>- Δημιουργικότητα και δεξιότητες σχεδιασμού</li> <li>- Ικανότητα ανεξάρτητης εργασίας</li> <li>- Άνεση με εργαλεία και μηχανήματα</li> </ul>                                                                                                                                                                                        |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ικανοποίηση των προδιαγραφών και των προσδοκιών των πελατών/-τισσών</li> <li>- Χειρισμός ειδικών παραγγελιών και προσαρμογών</li> <li>- Εργασία σε εργαστήρια με διαφορετικά επίπεδα θορύβου</li> </ul>                                                                                                                                                                                   |



## 20η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Κοσμηματοποιοίς

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Κοσμηματοποιοίς                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Χειροποίητες Κατασκευές, Λιανικό Εμπόριο, Μεταποίηση                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η κοσμηματοποιοίς σχεδιάζει και κατασκευάζει κοσμήματα χρησιμοποιώντας υλικά όπως μέταλλα, πολύτιμους λίθους και χάντρες. Μπορεί επίσης να επισκευάζει και να προσαρμόζει υπάρχοντα κοσμήματα.                                                              |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Σύλληψη ιδεών και σχεδιασμός κοσμημάτων</li> <li>- Επιλογή και προμήθεια υλικών</li> <li>- Δημιουργία και συναρμολόγηση κομματιών</li> <li>- Επισκευή και αλλαγή μεγέθους κοσμημάτων</li> </ul>                      |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ισχυρές καλλιτεχνικές και σχεδιαστικές δεξιότητες</li> <li>- Προσοχή στη λεπτομέρεια και την ακρίβεια</li> <li>- Υπομονή και συγκέντρωση σε περίπλοκες εργασίες</li> <li>- Ικανότητα ανεξάρτητης εργασίας</li> </ul> |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Κατανόηση και ικανοποίηση των προτιμήσεων των πελατών/-τισσών</li> <li>- Διαχείριση ειδικών παραγγελιών και προθεσμιών</li> <li>- Εργασία με ευαίσθητα και πολύτιμα υλικά</li> </ul>                                 |



## 21η Κάρτα Επαγγελματικού Προφίλ - Δοκιμαστής/-στρια Βιντεοπαιχνιδιών

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Τίτλος εργασίας</b>                             | Δοκιμαστής/-στρια Βιντεοπαιχνιδιών                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Κλάδος</b>                                      | Ανάπτυξη Βιντεοπαιχνιδιών                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Περιγραφή εργασίας</b>                          | Ο/Η Δοκιμαστής/-στρια Βιντεοπαιχνιδιών είναι υπεύθυνος/-νη για τη δοκιμή βιντεοπαιχνιδιών για τον εντοπισμό και την τεκμηρίωση σφαλμάτων, ζητημάτων ευχρηστίας και άλλων πτυχών που μπορεί να επηρεάσουν την εμπειρία των χρηστών/-στριών. Η δουλειά του/της είναι να διασφαλίσει ότι το παιχνίδι λειτουργεί ομαλά και πληροί τα πρότυπα ποιότητας πριν από την κυκλοφορία.  |
| <b>Αρμοδιότητες</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ανίχνευση Σφαλμάτων: Εντοπισμός και αναφορά σφαλμάτων στο παιχνίδι.</li> <li>- Τεκμηρίωση: Καταγραφή των λεπτομερειών των σφαλμάτων και του τρόπου αναπαραγωγής τους.</li> <li>- Δοκιμές Ευχρηστίας: Αξιολόγηση της εμπειρίας των χρηστών/-στριών.</li> <li>- Επαλήθευση Διορθώσεων: Επιβεβαίωση της επίλυσης σφαλμάτων.</li> </ul> |
| <b>Δυνατά σημεία που ταιριάζουν με την εργασία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Προσοχή στη Λεπτομέρεια: Εντοπισμός μικρών λαθών.</li> <li>- Λογική Σκέψη: Τήρηση διαδικασιών δοκιμής.</li> <li>- Συγκέντρωση: Διατήρηση της συγκέντρωσης σε επαναλαμβανόμενες εργασίες.</li> <li>- Γραπτή Επικοινωνία: Τεκμηρίωση των ευρημάτων με σαφήνεια.</li> </ul>                                                            |
| <b>Πιθανές προκλήσεις</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Επαναληπτικότητα: Οι επαναλαμβανόμενες εργασίες μπορεί να είναι κουραστικές.</li> <li>- Προθεσμίες: Η τήρηση των προθεσμιών μπορεί να είναι αγχωτική.</li> <li>- Κοινωνική Αλληλεπίδραση: Ανάγκη επικοινωνίας με την ομάδα.</li> <li>- Αισθητηριακό Περιβάλλον: Πιθανή ευαισθησία στον θόρυβο ή το φως.</li> </ul>                  |



# Χάρτης Επαγγελματών που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό

Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζεται ο Χάρτης Επαγγελματών που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό (Autism Job Fitting Map), ένα εργαλείο που έχει σχεδιαστεί για τον εντοπισμό των τομέων εργασίας και των ρόλων που είναι πιο κατάλληλοι για αυτιστικά άτομα. Για την ανάπτυξη του εν λόγω χάρτη, οι εταίροι του έργου διεξήγαγαν δεκαεννέα (19) συνεντεύξεις με επαγγελματίες από οκτώ (8) χώρες της ΕΕ — Βουλγαρία, Γερμανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ιρλανδία, Λιθουανία, Πορτογαλία και Ισπανία — που ειδικεύονται στην απασχολησιμότητα των αυτιστικών ατόμων. Στις συνεντεύξεις αυτές συμμετείχαν ψυχολόγοι, κοινωνικοί/-κές λειτουργοί, ειδικοί σε θέματα προσλήψεων και κοινωνιολόγοι. Οι γνώσεις τους βοήθησαν στον εντοπισμό των τομέων και των εργασιακών ρόλων που ευθυγραμμίζονται καλύτερα με τα μοναδικά δυνατά σημεία των αυτιστικών ατόμων και τους προσφέρουν τις μεγαλύτερες δυνατότητες να ευδοκιμήσουν στο εργατικό δυναμικό.

Στη συνέχεια, οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν ενσωματώθηκαν σε ένα κοινό εργαλείο: έναν Χάρτη Επαγγελματών που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό. Αναπτύχθηκε ως ένα εργαλείο, το οποίο οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και άλλοι/-ες ειδικοί που παρέχουν υποστήριξη σε θέματα σταδιοδρομίας σε αυτιστικά άτομα μπορούν να χρησιμοποιήσουν στην πρακτική τους με πελάτες/-τισσες με αυτισμό.

Οι πιο συχνά αναφερόμενοι τομείς ήταν η Πληροφορική, η Έρευνα και η Διοίκηση, καθώς και ο Έλεγχος Ποιότητας στη Μεταποίηση και την Παραγωγή. Άλλοι τομείς που χαρακτηρίστηκαν επίσης ως κατάλληλοι για αυτιστικά άτομα ήταν ο τομέας των Υπηρεσιών, οι Δημιουργικές Βιομηχανίες, η εργασία στη Διακυβέρνηση και τις Δημόσιες Υπηρεσίες, καθώς και τα Χρηματοοικονομικά και οι Τραπεζικές Υπηρεσίες, λόγω των πιο κοινών τους δυνατών σημείων.

Μια άλλη επιλογή που αναφέρθηκε ήταν η εργασία ως ελεύθερος/ρη επαγγελματίας, καθώς αυτό το είδος εργασίας επιτρέπει την αυτοοργάνωση, τη σχετική ανεξαρτησία και το ευέλικτο ωράριο εργασίας. Συνεπώς, η εστίαση δεν αφορά μόνο τον κλάδο και την επαγγελματική δραστηριότητα, αλλά και τις συνθήκες-πλαίσιο των ίδιων των εργασιακών ρυθμίσεων και τον βαθμό στον οποίο αυτές μπορούν να προσαρμοστούν με ευελιξία.

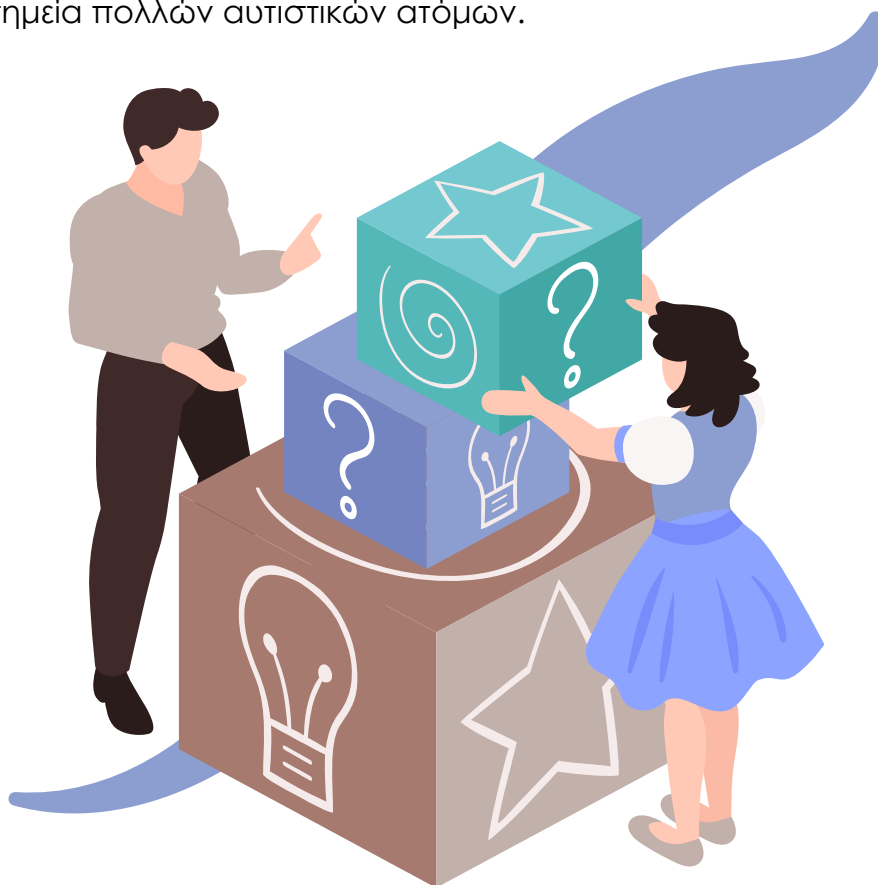
Αν και στον Χάρτη Επαγγελματών που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό μπορείτε να βρείτε κατάλληλους ρόλους εργασίας και παραδείγματα εντός των προαναφερθεισών κατηγοριών εργασίας, παρακάτω παραθέτουμε ορισμένες βασικές σκέψεις που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις.

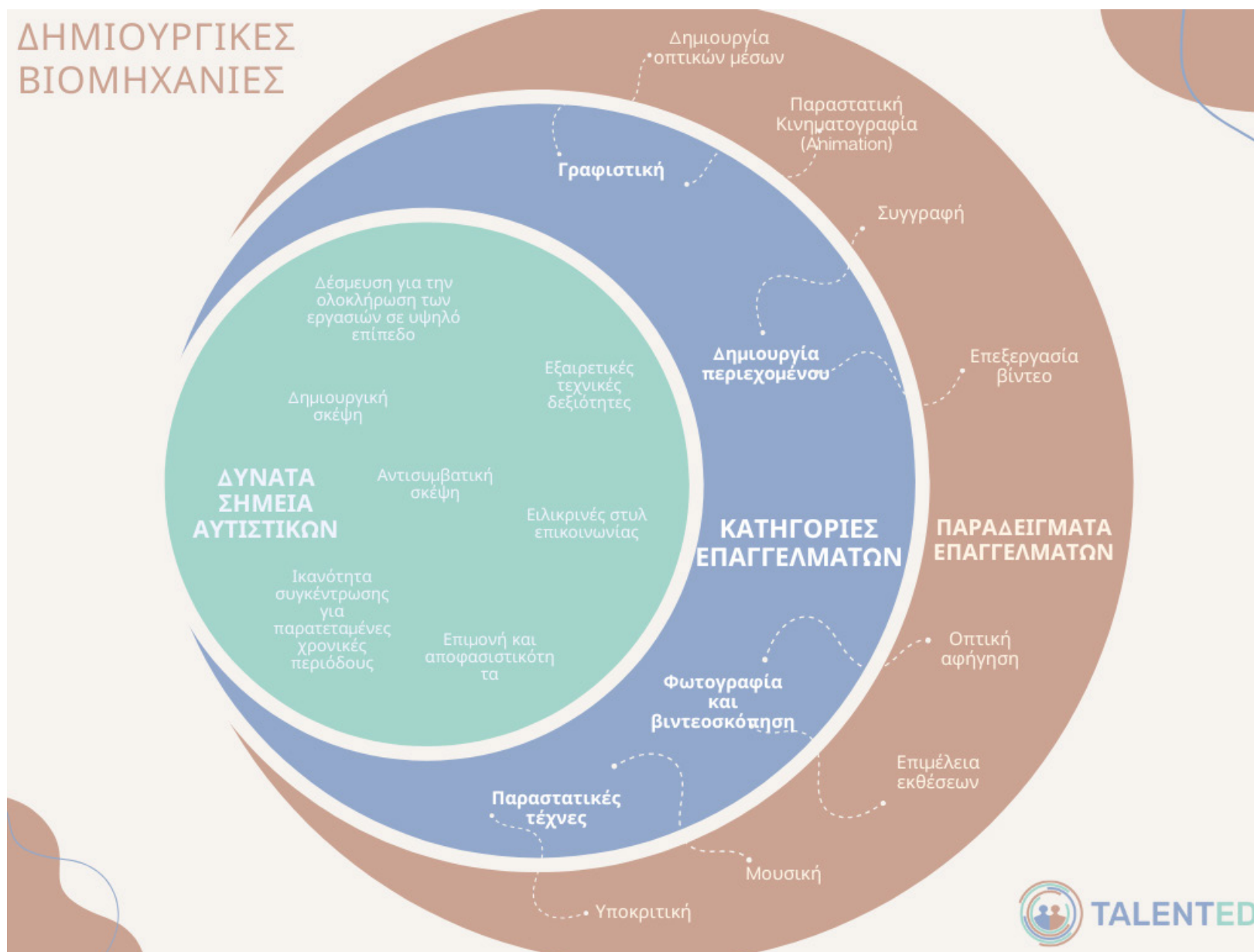
## Ρόλοι που απαιτούν ακρίβεια και προσοχή στη λεπτομέρεια

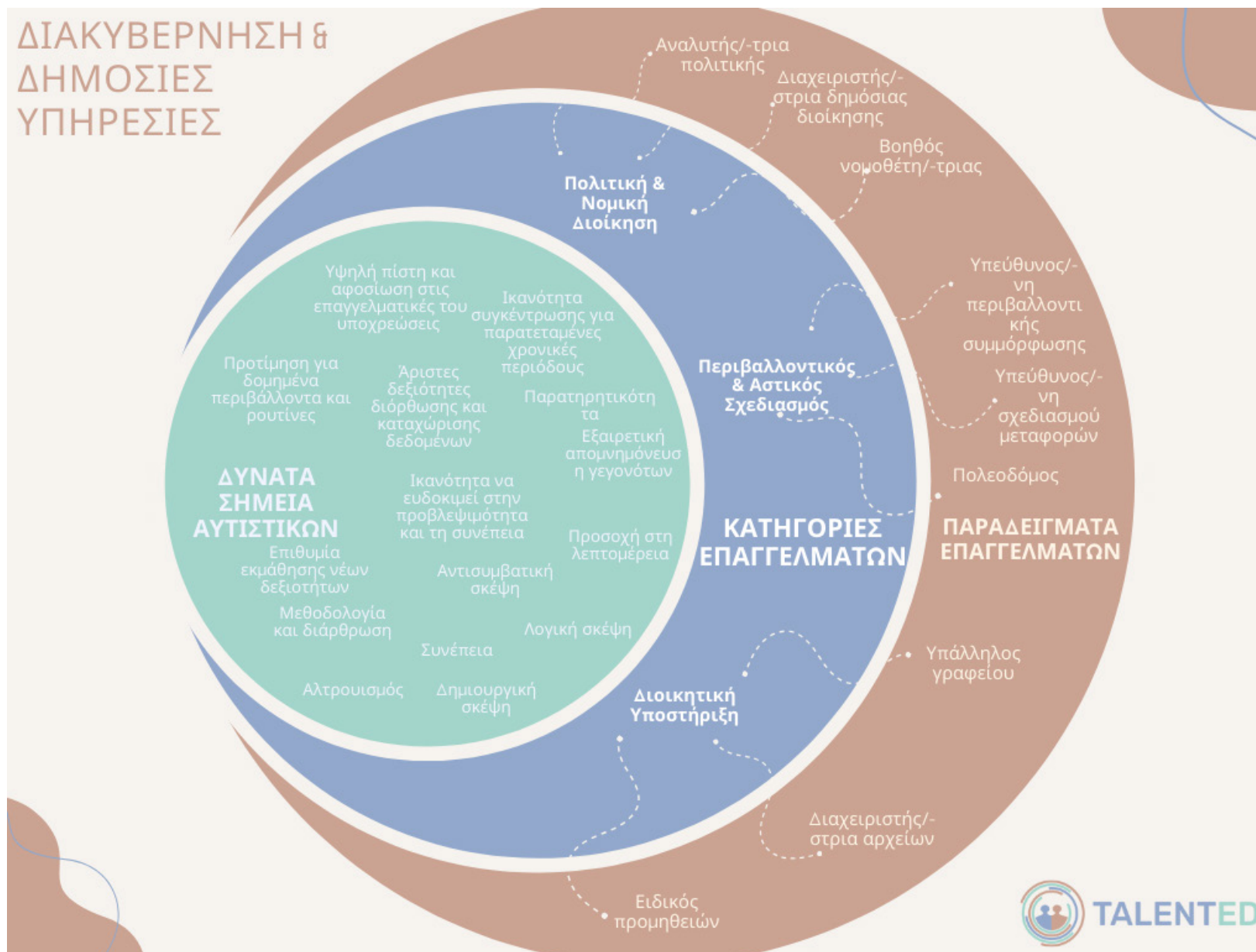
Οι συνεντεύξεις υπογράμμισαν ότι τα αυτιστικά άτομα έχουν συχνά μια **αξιοσημείωτη ικανότητα να εστιάζουν σε λεπτομέρειες και να εκτελούν εργασίες με ακρίβεια**. Οι κλάδοι που επωφελούνται από αυτές τις δεξιότητες περιλαμβάνουν τον έλεγχο ποιότητας στη μεταποίηση, όπου ο εντοπισμός λαθών είναι κρίσιμος, και διοικητικούς ρόλους στη διαχείριση δεδομένων. Η ικανότητα **εντοπισμού και διόρθωσης μικρών λαθών** εκτιμάται ιδιαίτερα σε αυτούς τους κλάδους, γεγονός που τους καθιστά ιδανικούς για άτομα με αυτισμό.

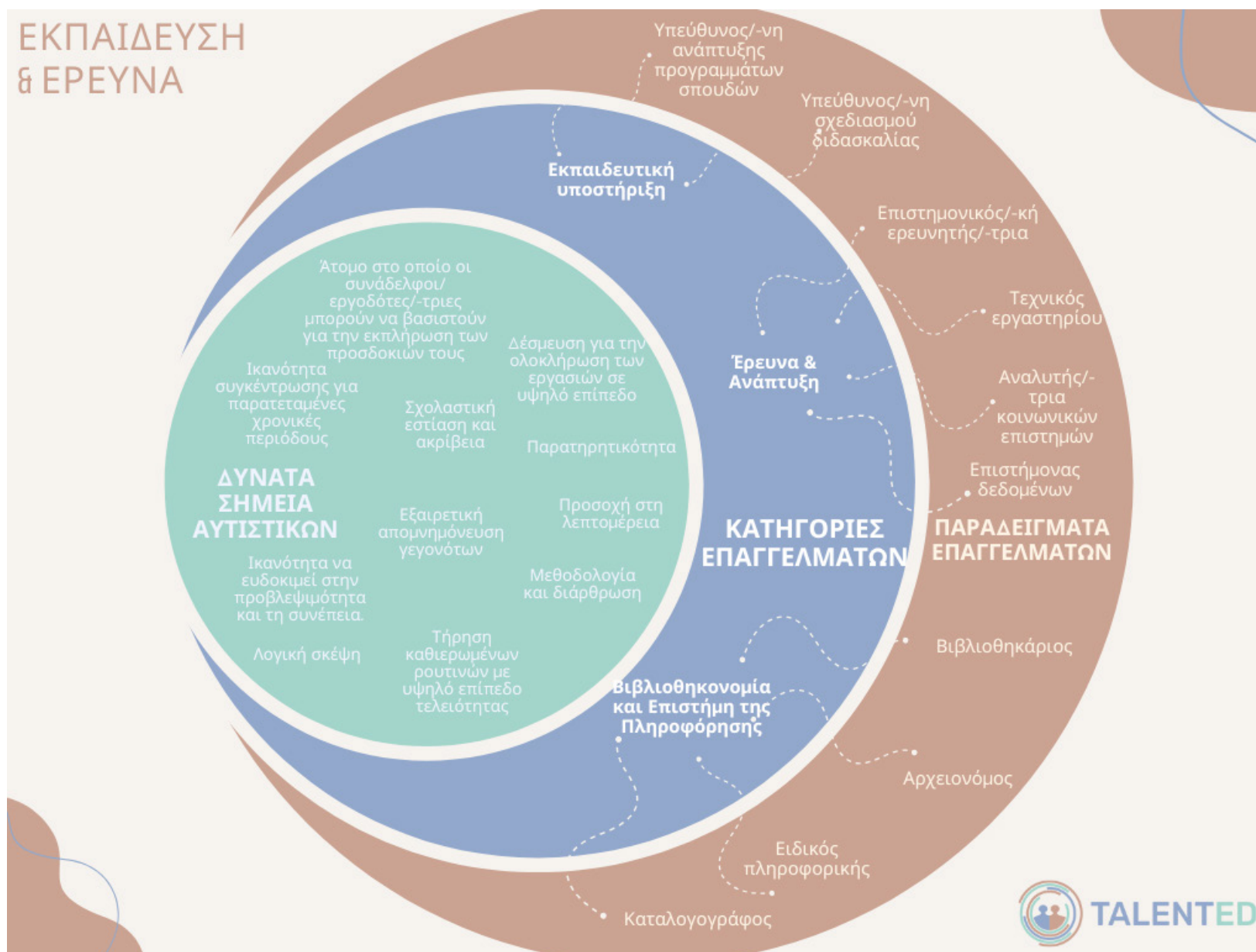
## Προτίμηση σε δομημένους και βασισμένους στη ρουτίνα ρόλους

Ένα επαναλαμβανόμενο θέμα στις συνεντεύξεις είναι η καταλληλότητα των ρόλων που προσφέρουν **δομή, ρουτίνα και επανάληψη**. Τα αυτιστικά άτομα συχνά διαπρέπουν σε περιβάλλοντα όπου τα καθήκοντα είναι προβλέψιμα και σταθερά. Οι κλάδοι που χαρακτηρίστηκαν ως ιδιαίτερα κατάλληλοι περιλαμβάνουν τη διαχείριση εφοδιαστικής αλυσίδας (logistics), τη διαχείριση αποθηκών και τους διοικητικούς ρόλους. Σε αυτούς, εργασίες όπως ο έλεγχος αποθεμάτων, η τοποθέτηση προϊόντων και η καταχώριση δεδομένων είναι συνήθεις. Τα καθήκοντα αυτά δεν είναι μόνο επαναλαμβανόμενα, αλλά απαιτούν συν τοις άλλοις προσοχή στη λεπτομέρεια, κάτι που ταιριάζει πολύ με τα δυνατά σημεία πολλών αυτιστικών ατόμων.

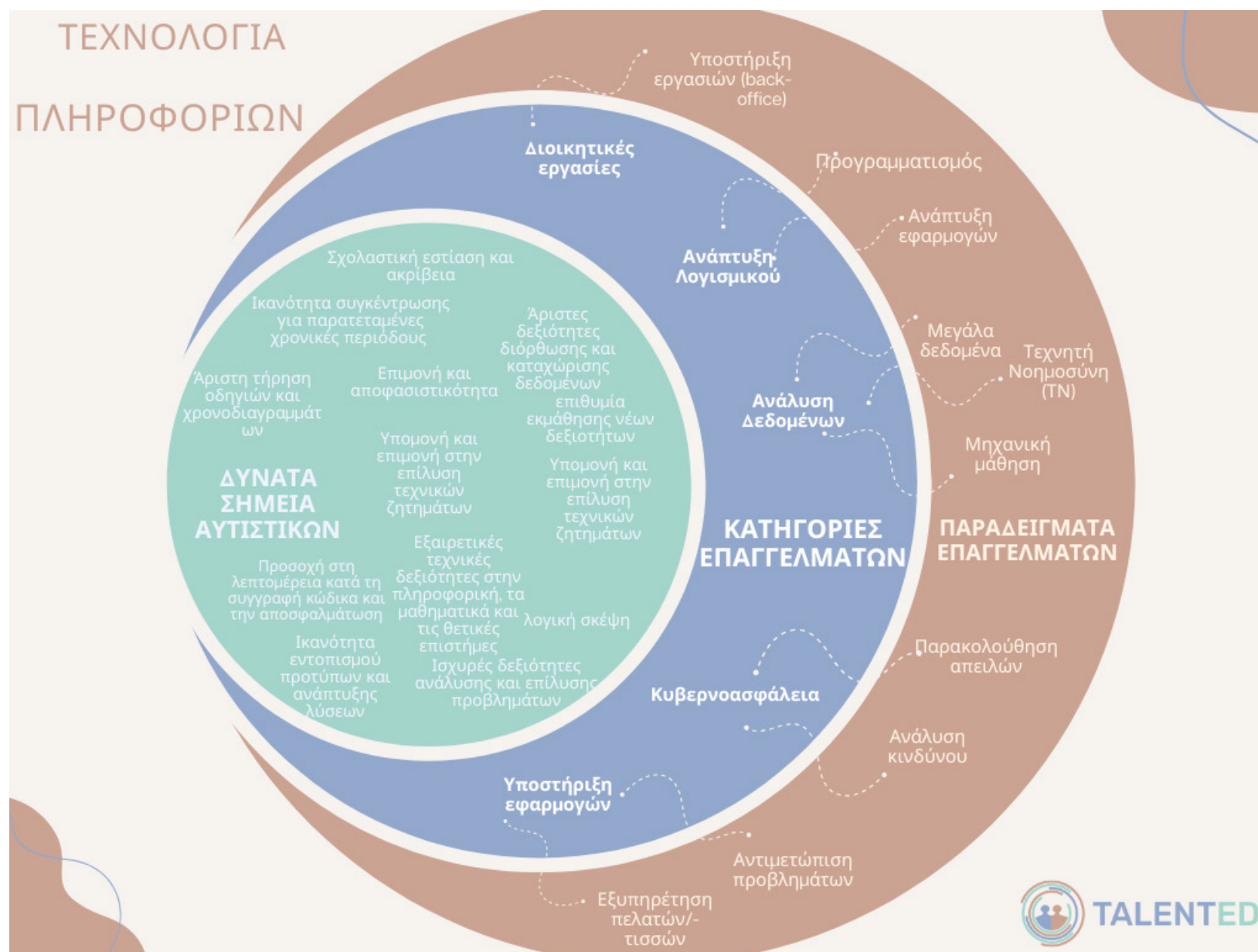


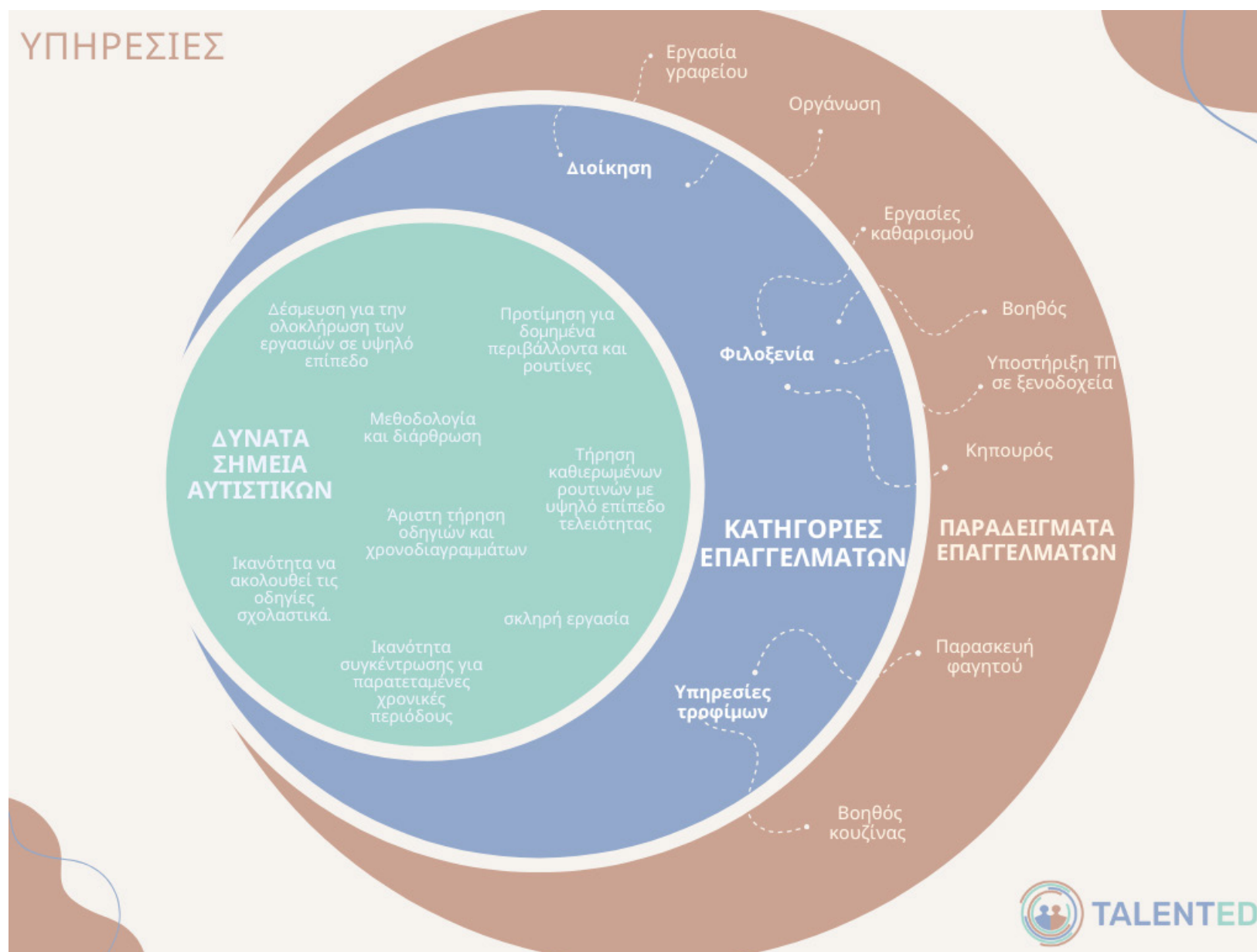


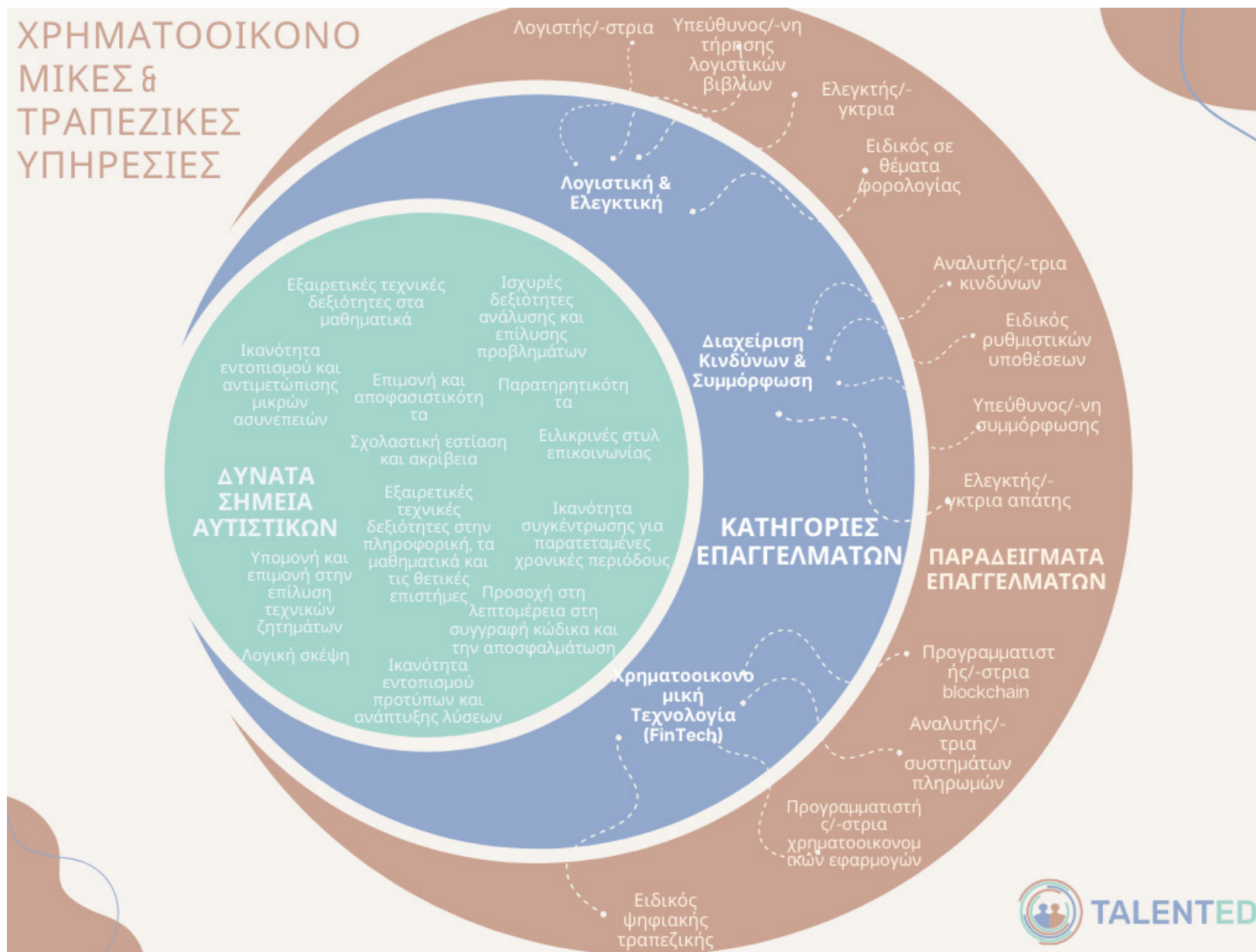












# Συμπέρασμα

Τα συμπεράσματα που εξάγονται από αυτόν τον πόρο υπογραμμίζουν τους βασικούς τομείς εστίασης και αφορούν τις πολύπλευρες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού.

Μπορούμε να αναδείξουμε βασικές γνώσεις και πρακτικές λύσεις για τη **βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης** των αυτιστικών ατόμων. Αν και τα άτομα με αυτισμό μπορεί να αντιμετωπίζουν προκλήσεις με την κοινωνική επικοινωνία, την ενσωμάτωση στον χώρο εργασίας και την προσαρμογή στις αλλαγές, διαθέτουν παράλληλα και **πολύτιμα πλεονεκτήματα**. Σε αυτά περιλαμβάνονται η προσοχή στη λεπτομέρεια, η μεθοδική προσέγγιση των καθηκόντων και οι ισχυρές τεχνικές και αναλυτικές δεξιότητες. Αυτές οι ικανότητες τα καθιστούν ιδιαίτερα κατάλληλα για θέσεις εργασίας σε τομείς όπως η τεχνολογία, η διαχείριση δεδομένων και ο ποιοτικός έλεγχος, στους οποίους η ακρίβεια και η ρουτίνα είναι καθοριστικής σημασίας.

Ωστόσο, πολλά αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν σοβαρά **εμπόδια στην απασχόληση**, όπως κοινωνικό στίγμα, διακρίσεις και έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών. Οι εργοδότες/-τριες συχνά δεν έχουν επίγνωση και κατανόηση των αναγκών των αυτιστικών εργαζομένων, γεγονός που δυσχεραίνει την εξεύρεση και διατήρηση της εργασίας τους. Η διαδικασία υποβολής αιτήσεων για εργασία μπορεί να είναι δύσκολη, καθώς οι παραδοσιακές μέθοδοι συχνά δεν είναι σχεδιασμένες για να ανταποκρίνονται στις μοναδικές ανάγκες τους. Οι προτάσεις συμφωνούν στην απλούστευση αυτών των διαδικασιών και στην **παροχή διευκολύνσεων**, όπως η σαφής επικοινωνία και οι εναλλακτικές μορφές συνέντευξης.

**Η υποστήριξη στον χώρο εργασίας** είναι μείζονος σημασίας. Το Εγχειρίδιο TalentED τονίζει τη σημασία της εξατομικευμένης υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων καθοδήγησης, των εξατομικευμένων σχεδίων εργασίας και της σαφούς επικοινωνίας. Επιπλέον, οι προσαρμογές στο φυσικό περιβάλλον εργασίας μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά. Η παροχή ήσυχων χώρων, ευέλικτων χρονοδιαγραμμάτων και επιλογών απομακρυσμένης εργασίας συμβάλλει στη μείωση του άγχους και επιτρέπει στους/στις υπαλλήλους με αυτισμό να αποδίδουν τα μέγιστα. Οι εν λόγω προσαρμογές δεν ωφελούν μόνο τους/τις εργαζόμενους/-νες, αλλά δημιουργούν επίσης έναν πιο συμπεριληπτικό και παραγωγικό χώρο εργασίας.

**Η εκπαίδευση σχετικά με τη νευροδιαφορετικότητα για τους/τις διευθυντές/-τριες και τους/τις συναδέλφους** είναι μια άλλη σημαντική σύσταση. Η εκπαίδευση αυτή μπορεί να βοηθήσει όλους/-λες να κατανοήσουν καλύτερα τις ιδιαίτερες ανάγκες και συμπεριφορές των αυτιστικών ατόμων και να ενθαρρύνει τη μεγαλύτερη αποδοχή και συνεργασία μαζί τους.

Βοηθά στην άρση των παρανοήσεων και προάγει ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι/-νες με νευροδιαφορετικότητα αισθάνονται ότι υποστηρίζονται και εκτιμώνται.

Ένα από τα πρακτικά εργαλεία του εγχειριδίου είναι οι **Κάρτες Επαγγελματικού Προφίλ**, οι οποίες ευθυγραμμίζουν τα δυνατά σημεία των αυτιστικών ατόμων με συγκεκριμένους εργασιακούς ρόλους. Τα επαγγέλματα στην τεχνολογία, τη διοίκηση, τα οικονομικά και την έρευνα επισημαίνονται ως ιδιαίτερα ταιριαστά, καθώς οι τομείς αυτοί συχνά εκτιμούν την ακρίβεια, τη ρουτίνα και την αναλυτική σκέψη στην οποία πολλά άτομα με αυτισμό διαπρέπουν.

Ακόμη, το πρόγραμμα TalentED, επισημαίνει ότι **ορισμένοι τομείς** παρέχουν εξαιρετικές ευκαιρίες για τα αυτιστικά άτομα. Σε αυτούς περιλαμβάνονται η Τεχνολογία Πληροφοριών (ΤΠ), η έρευνα, η διοίκηση και ο έλεγχος ποιότητας στη μεταποίηση. Οι δημιουργικοί τομείς και η εργασία ως ελεύθερος/-ρη επαγγελματίας αναφέρονται μεταξύ άλλων ως καλές επιλογές, καθώς επιτρέπουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας που μπορούν να εξυπηρετήσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων με αυτισμό.

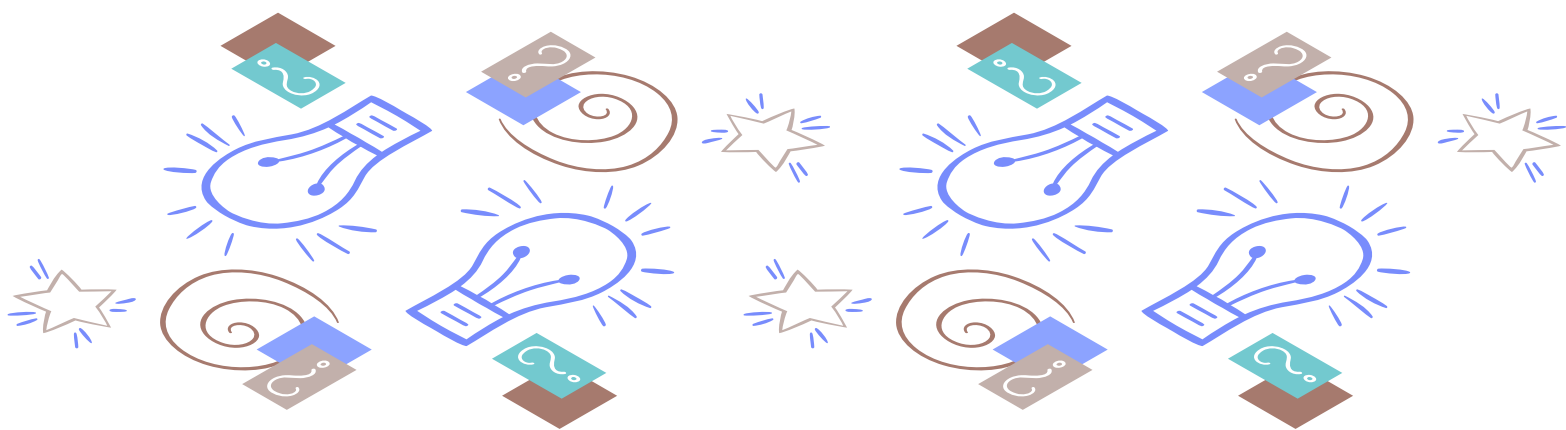
Σε ό,τι αφορά στη **μάθηση**, οι αυτιστικοί/-κές ενήλικες συχνά προτιμούν δομημένα περιβάλλοντα με σαφείς οδηγίες και άμεση ανατροφοδότηση. Το εγχειρίδιο τονίζει τη σημασία των μεθόδων εκπαίδευσης που είναι πρακτικές και προσανατολισμένες στους στόχους, διότι δίνουν στα εν λόγω άτομα την ευκαιρία να εφαρμόσουν όσα έχουν μάθει σε πραγματικές συνθήκες. Επιπρόσθετα, τα συνεργατικά περιβάλλοντα μάθησης βοηθούν τα αυτιστικά άτομα να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες μπορούν να ενισχύσουν περαιτέρω την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

**Η κατάσταση της απασχόλησης** των αυτιστικών ατόμων ποικίλλει σε ολόκληρη την Ευρώπη, καθώς επηρεάζεται από τις εθνικές πολιτικές και τα συστήματα υποστήριξης. Μολονότι χώρες όπως η Γερμανία και η Ισπανία έχουν παγιωμένα συστήματα υποστήριξης των ατόμων με αυτισμό στον εργασιακό χώρο, άλλες χώρες βρίσκονται ακόμη στη διαδικασία ανάπτυξης συμπεριληπτικών πρακτικών. Το έργο TalentED διαδραματίζει καίριο ρόλο στη γεφύρωση αυτών των κενών υποστηρίζοντας ισχυρότερες πολιτικές και προσφέροντας πρακτικούς πόρους για εκπαιδευτικούς, εργοδότες/-τριες και υπεύθυνους/-νες χάραξης πολιτικής.

Οι εργοδότες/-τριες διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη δημιουργία **συμπεριληπτικών χώρων εργασίας**. Το εγχειρίδιο παρέχει σαφείς συστάσεις για το πώς μπορούν να βοηθήσουν, όπως για παράδειγμα να παράσχουν επαγγελματική καθοδήγηση, να δημιουργήσουν χώρους εργασίας φιλικούς προς την αισθητηριακή επεξεργασία και να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα που εκτιμά τη νευροδιαφορετικότητα. Αγκαλιάζοντας τα δυνατά σημεία των αυτιστικών εργαζομένων, οι εργοδότες/-τριες μπορούν να αξιοποιήσουν μια δεξαμενή αφοσιωμένων, ταλαντούχων ατόμων που φέρνουν νέες προοπτικές και πολύτιμες δεξιότητες στους οργανισμούς τους.

Η σημερινή πραγματικότητα απαιτεί αναμφίβολα μια **συλλογική προσπάθεια** για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης των αυτιστικών ατόμων. Για την επίτευξη αυτού του στόχου απαιτείται ισχυρή συνεργασία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής, των εργοδοτών/-τριών, των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών/-τριών ΕΕΚ για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο οι ενήλικες με αυτισμό μπορούν να ευδοκιμήσουν. Με την άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν και την παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης, η κοινωνία μπορεί να προχωρήσει προς ένα μέλλον όπου τα αυτιστικά άτομα θα είναι πλήρως ενσωματωμένα στο εργατικό δυναμικό συμβάλλοντας με τα μοναδικά τους ταλέντα και τα δυνατά τους σημεία στην οικονομία.

Για περισσότερες πληροφορίες και πόρους, επισκεφθείτε τον [δικτυακό τόπο \(website\) του έργου TalentED](#).



# Παραρτήματα

Το **Εγχειρίδιο TALENT ED** λειτουργεί ως θεμελιώδης πόρος παρέχοντας σε εκπαιδευτές/-τριες ενηλίκων, επαγγελματίες και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη μια ολοκληρωμένη κατανόηση των προκλήσεων και των δυνατών σημείων των ενηλίκων με αυτισμό.

Έχοντας σχεδιαστεί για να βελτιώσει την απασχολησιμότητα και τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα των αυτιστικών ενηλίκων, το παρόν εγχειρίδιο περιλαμβάνει πολύτιμες πληροφορίες για την αγορά εργασίας, το τοπίο πολιτικής και την κοινωνική ένταξη. Επιπλέον, παρέχει πρακτικά εργαλεία, όπως Κάρτες Επαγγελματικού Προφίλ, έναν Πίνακα Δυνατών και Αδύναμων Σημείων Ατόμων με Αυτισμό και έναν Χάρτη Επαγγελμάτων που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό - που καθένα από αυτά έχει σχεδιαστεί για να ταιριάζει τις ικανότητες των εν λόγω ατόμων με θέσεις εργασίας σε τομείς υψηλής ζήτησης, όπως οι πράσινες, ψηφιακές και κοινωνικές βιομηχανίες.

Για την **περαιτέρω υποστήριξη** της αποστολής που περιγράφεται, αναπτύχθηκαν δύο πρόσθετα εργαλεία στο πλαίσιο του έργου TALENT ED, τα οποία περιλαμβάνονται στα παραρτήματα του εγχειριδίου: ένα εργαλείο ενεργοποίησης και ένα εργαλείο συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και εκπαίδευσης. Οι δύο αυτοί πόροι βασίζονται στο πλαίσιο που παρέχει το Εγχειρίδιο και έχουν σχεδιαστεί για να ενεργοποιούν, να καθοδηγούν και να υποστηρίζουν τόσο τους/τις αυτιστικούς/-κές ενήλικες όσο και τους/τις επαγγελματίες που εργάζονται μαζί τους.

## Εργαλείο Ενεργοποίησης

Το **Εργαλείο Ενεργοποίησης** στοχεύει στην ενίσχυση των κινήτρων και της δέσμευσης των ενηλίκων που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, καθώς και των οικογενειών και των φροντιστών/-στριών τους. Το εργαλείο αυτό, το οποίο αναπτύχθηκε μέσω ενδελχούς ανασκόπησης των υφιστάμενων εργαλείων, μελετών περιπτώσεων και ιστοριών επιτυχίας, τονίζει τη σημασία των **προτύπων**, των **εμπνευσμένων αποσπασμάτων** και των **καρτών παροχών**. Τα στοιχεία αυτά παρέχουν απτά **παραδείγματα επιτυχίας** δείχνοντας στα άτομα με αυτισμό τις πιθανές διαδρομές που μπορούν να ακολουθήσουν στην αγορά εργασίας. Το εργαλείο ενεργοποίησης ενθαρρύνει την αυτοπεποίθηση και τη δράση παρέχοντας σχετιζόμενα πρότυπα και απλές, προσιτές κάρτες ερωτήσεων-απαντήσεων που αντιμετωπίζουν κοινές ανησυχίες και προσφέρουν λύσεις. Απώτερος στόχος αυτού του πόρου είναι να τονώσει το αίσθημα ενδυνάμωσης των ατόμων με αυτισμό βοηθώντας τα να οραματιστούν τις δυνατότητές τους στο εργατικό δυναμικό.

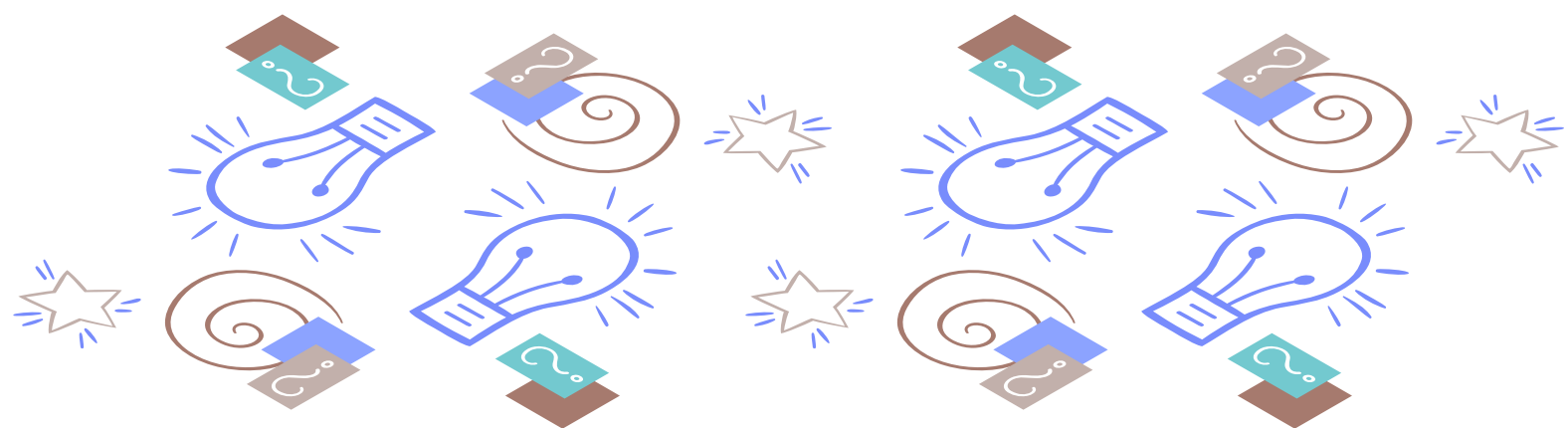
## Εργαλείο Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Εκπαίδευσης

Το Εργαλείο Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Εκπαίδευσης, το οποίο στηρίχθηκε στον Χάρτη Επαγγελμάτων που Ταιριάζουν σε Άτομα με Αυτισμό, που παρουσιάστηκε

στο Εγχειρίδιο Talent ED, αποτελεί βασικό πόρο τόσο για τα άτομα με αυτισμό όσο και για τους/τις επαγγελματίες που τα καθοδηγούν στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και της εκπαίδευσής τους. Το εργαλείο αυτό παρουσιάζει λεπτομερείς διαδρομές προς την απασχόληση περιγράφοντας τα βασικά προσόντα που απαιτούνται για διάφορες θέσεις εργασίας. Μέσω εξατομικευμένων συμβουλών, το εργαλείο βοηθά τα εν λόγω άτομα στον εντοπισμό εκπαιδευτικών και επαγγελματικών διαδρομών που ευθυγραμμίζονται με τα δυνατά τους σημεία, γεγονός που τους επιτρέπει να έχουν πρόσβαση στις σωστές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας.

Και τα δύο πακέτα εργαλείων αναπτύχθηκαν με τη χρήση καινοτόμων μεθόδων σχεδιασμού που θέτουν στο επίκεντρο τον/τη χρήστη/-στρια. Τα Virtual Codesign Labs διαδραμάτισαν σπουδαίο ρόλο στη διαμόρφωση αυτών των εργαλείων, με τη διεξαγωγή επτά (7) συνεδριών σε όλη την Ευρώπη, στις οποίες συμμετείχαν 72 άτομα. Οι εν λόγω συνεδρίες χρησιμοποίησαν συμμετοχικές τεχνικές, όπως ελεύθερη δημιουργική γραφή (brainwriting) και συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης, προκειμένου να συγκεντρώσουν πληροφορίες από εμπειρογνώμονες, εκπαιδευτικούς, εργοδότες/-τριες και άτομα με αυτισμό. Ο συνεργατικός χαρακτήρας αυτών των εργαστηρίων διασφάλισε ότι τα εργαλεία δεν ήταν μόνο θεωρητικά ορθά, αλλά και πρακτικά και προσαρμοσμένα στις πραγματικές ανάγκες των ενηλίκων με αυτισμό.

Τα **τελικά εργαλεία είναι προσβάσιμα** μέσω του [δικτυακού τόπου του TalentED](#) παρέχοντας έναν ευρείας εμβέλειας πόρο για τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και την ένταξη στην αγορά εργασίας των ατόμων που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού.



# Αναφορές

- Autism Europe. (2020). Autism and employment: Overcoming barriers to ensure inclusion. Retrieved from <https://www.autismeurope.org/>
- Baptista, J. D. A. A. (2015). O potencial para a empregabilidade de pessoas com autismo de alta funcionalidade ou síndrome de Asperger nas empresas portuguesas (Master dissertation).
- Bingham, T., Conner, M.L., & Pink, D.H. (2010). The New Social Learning: A Guide to Transforming Organizations Through Social Media.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Rodney, R. C. (2000). How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School. National Academy Press.
- Chen, X., Allison, C., & Weber, D. (2014). Employment outcomes for people with autism spectrum disorders: A critical review of literature. World Autism Organization.
- Oliveira, Guiomar Gonçalves de. "Epidemiologia do autismo em Portugal: um estudo de prevalência da perturbação do espectro do autismo e de caracterização de uma amostra populacional de idade escolar." PhD diss., 2005.
- National Highway Institute (2018). Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design.
- Rasga, C., Santos, J. X., Café, C., Oliveira, A., Duque, F., Nunes, A., ... & Vicente, A. M. (2020). Prevalência da perturbação do espectro do autismo na região Centro de Portugal: um estudo no âmbito do projeto ASDEU. Boletim Epidemiológico Observações, 9(27), 47-51.
- Talent ED Project GA No 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578 (2024). Desk and field research report.
- Walsh, C., Lydon, H., Healy, O., & Farrell, L. (2014). Employment of individuals with autism spectrum disorders in the European Union. European Union.1-/%77-/-7



[www.talent-asd.com](http://www.talent-asd.com)

# TALENTED

Εγχειρίδιο TalentED



**CATRO**

**kmOp**  
EDUCATION HUB

FUNDACIÓN  
**intras**

**aproximar**  
COOPERATIVA DE SOLIDARIEDAD SOCIAL, OSL

**SIK** Socialinių  
inovacijų  
centras



Co-funded by the  
European Union