

Ξεκινώντας μια επιχείρηση Αυτισμός και επιχειρηματικότητα

Ένας πρακτικός οδηγός για τη συναισθηματική αυτορρύθμιση,
την υπερφόρτωση και τις επαγγελματικές σχέσεις.



DIMEN
DIVERSE MINDS
ENTREPRENEURS WITH AUTISM



Number of the project: 2025-1-ES01-KA210-VET-000350513



Ο παρών οδηγός έχει συγγραφεί στο πλαίσιο του έργου DIMEN

Συντονισμός και προετοιμασία του οδηγού: María Merino Martínez. Ίδρυμα Miradas. Επιμέλεια: Flavia Sosa, Aíne Arribas

Γραφιστική επιμέλεια και διάταξη κειμένου: María Merino, Guillermo Barragán, Rodrigo Arnáiz. Οι φωτογραφικές εικονογραφήσεις δημιουργήθηκαν με Canva. Χρησιμοποιήθηκε Τεχνητή Νοημοσύνη για την αναθεώρηση της αφηγηματικής δομής και οργάνωσης
Ο πρακτικός οδηγός για τη συναισθηματική αυτορρύθμιση, την υπερφόρτωση και τις επαγγελματικές σχέσεις © 2026 του έργου Dimen διατίθεται με άδεια Creative Commons Αναφορά Δημιουργού – Παρόμοια Διανομή 4.0 Διεθνής (Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International).
Για να δείτε ένα αντίγραφο της άδειας αυτής, επισκεφθείτε τη διεύθυνση <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Attribution-ShareAlike 4.0 International

Το πρόγραμμα Dimen (2025-1-ES01-KA210-VET-000350513) συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι απόψεις και οι θέσεις που εκφράζονται σε αυτόν τον οδηγό είναι των συγγραφέων —Fundació Miradas, Κέντρο Παιδιού και Εφήβου και Lago Becu SL— και δεν αντανakλούν απαραίτητα αυτές της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της Ισπανικής Υπηρεσίας για τη Διεθνοποίηση της Εκπαίδευσης (SEPIE). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η Εθνική Υπηρεσία SEPIE μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για αυτές.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή...Σελ. 4

Μέρος 1: Ποιοτική θεματική ανάλυση...Σελ. 5

1. Η επιχειρηματικότητα ως απάντηση στην έλλειψη προσαρμογής στην παραδοσιακή εργασία... Σελ.7
2. Εξοικονόμηση ενέργειας και ηρεμία...Σελ. 8
3. Προσαρμοσμένη αισθητηριακή εμπειρία: απαραίτητη!...Σελ. 9
4. Έμμεση επικοινωνία, κυριολεξία και κοινωνική υπερφόρτωση...Σελ. 10
5. Αυτοπροβολή, κοινωνικά δίκτυα και πώς “πουλάω” τον εαυτό μου...Σελ. 11
6. Ο νευρο-σύμμαχος: συρρύθμιση και προσαρμογή στο κοινωνικό πλαίσιο...Σελ. 12-13
7. Αβεβαιότητα, απόρριψη και ανάγκη για κλείσιμο...Σελ.14-15
8. Ρουτίνα, προσμονή και εξωτερική οργάνωση...Σελ. 16
9. Συγκρούσεις: εντοπίστε πριν κλιμακωθούν...Σελ.17-18
10. Αποτρέψτε την επαγγελματική εξουθένωση: προγραμματίστε ένα διάλειμμα πριν το χρειαστείτε...Σελ.19
11. Επαναπροσδιορίζοντας την επιτυχία: αυτονομία, συνοχή και βιώσιμη ζωή...Σελ.20
12. Κοινότητα και ασφαλής δικτύωση...Σελ. 21

Μέρος 2: Εργαλειοθήκη με παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο...Σελ. 22

- Κατάσταση 1 - Διαχείριση άγχους: “παγώνω” πριν καν ξεκινήσω...Σελ. 23
- Κατάσταση 2 - Ρυθμίστε συναισθηματικά τον φόβο της αποτυχίας...Σελ. 24
- Κατάσταση 3- Αποφασιστικότητα: δυσκολεύομαι να ορίσω τιμή...Σελ. 25
- Κατάσταση 4 - Αποφασιστικότητα: ένας πελάτης επικοινωνεί εκτός ωραρίου λειτουργίας...Σελ. 26
- Κατάσταση 5 - Διαχείριση αβεβαιότητας: ένας προμηθευτής καθυστερεί...Σελ. 27
- Κατάσταση 6 - Αποφασιστικότητα: διαίσθηση και διαχείριση της ανασφάλειας...Σελ. 28
- Κατάσταση 7 - Διαχείριση πιθανού σφάλματος: δυσκολεύομαι να αναθέσω αρμοδιότητες... Σελ. 29
- Κατάσταση 8 - Νιώθω ένοχος που ξεκουράζομαι...Σελ. 30
- Κατάσταση 9 - Φόβος μήπως παρεξηγηθώ: αποκαλύπτοντας ότι είμαι αυτιστικός...Σελ. 31
- Κατάσταση 10 - Φόβος αγωγής: ηρεμία έναντι τυπικής επιτυχίας... Σελ. 32

Παραπομπές...Σελ. 33

Εισαγωγή

Αυτό το έγγραφο ενσωματώνει δύο ενότητες σε ένα ενιαίο κείμενο. Το πρώτο μέρος παρουσιάζει μία ποιοτική θεματική ανάλυση απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης που διεξήχθησαν με αυτιστικά άτομα που είναι επιχειρηματίες ή αναπτύσσουν ένα επιχειρηματικό μοντέλο, επαγγελματίες που συνδέονται με τον αυτισμό και άτομα που συμμετέχουν σε έργα νευροαποκλίνουσας επιχειρηματικότητας, τα οποία θα αναφέρουμε ως “νευροσυμμάχους”, σύμφωνα με τον όρο που χρησιμοποιούσε ένας από τους συμμετέχοντες.

Το δεύτερο μέρος μετατρέπει αυτήν την ανάλυση σε έναν πρακτικά οδηγό που θα βοηθήσει ένα αυτιστικό άτομο να ξεκινήσει μια πιο βιώσιμη επιχειρηματική προσπάθεια, λαμβάνοντας υπόψη τη συναισθηματική ρύθμιση, την υπερφόρτωση, τις σχέσεις με πελάτες, προμηθευτές και συνεργάτες, καθώς και τον ρόλο των δικτύων υποστήριξης.

Τα αποσπάσματα από τις απομαγνητοφωνήσεις έχουν ελαφρώς καθαριστεί για να βελτιωθεί η αναγνωρισιμότητα, καθώς ορισμένες απομαγνητοφωνήσεις περιέχουν σφάλματα εγγενή στην αυτόματη αναγνώριση ομιλίας. Σε κάθε περίπτωση, έχει καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για να διατηρηθεί το νόημα, ο τόνος και το βάθος των κοινών εμπειριών.

Η αρχική υπόθεση είναι νευρο-θετική. Δεν είναι σκοπός μας να διδάξουμε στα αυτιστικά άτομα να συμπεριφέρονται σαν νευροτυπικά άτομα ή να τα θεωρήσουμε ατομικά υπεύθυνα για τη διατήρηση δυσπρόσιτων εργασιακών περιβαλλόντων. Πρόκειται για την προσφορά πλαισίων και εργαλείων ώστε να μπορούν εντοπίσουν τις ανάγκες τους, να προβλέψουν τον κίνδυνο υπερφόρτωσης, να δημιουργήσουν συστήματα εργασίας συμβατά με τη λειτουργία τους και να ζητήσουν υποστήριξη χωρίς να αισθάνονται ότι κάτι τέτοιο υπονομεύει τη νομιμότητα του έργου τους

Μία ιδέα διατρέχει ολόκληρο το έγγραφο: η επιχειρηματικότητα μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία για αυτονομία, δημιουργικότητα και συμμετοχή στην εργασία. Για τον σκοπό αυτό, είναι σημαντικό να διαχειριστούμε τις προκλήσεις, επειδή η εργασία του εστιασμένου αυτιστικού επιχειρηματία μπορεί επίσης να γίνει ένας χώρος υπερ-ευθύνης, μοναξιάς, αβεβαιότητας και εξάντλησης, εάν δεν έχει σχεδιαστεί με γνώμονα τη συναισθηματική ρύθμιση και τη βιωσιμότητα.



ΜΕΡΟΣ Ι.

Ποιοτική θεματική ανάλυση

Ποιοτική θεματική ανάλυση

Το πρώτο μέρος αυτού του οδηγού παρουσιάζει μια σύνοψη των πληροφοριών που συλλέχθηκαν από την ομάδα εστίασης αυτιστικών επιχειρηματιών και από συνεντεύξεις και συζητήσεις εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου DIMEN.

Στόχος δεν ήταν να μετατραπούν αυτές οι εμπειρίες σε άκαμπτες κατηγορίες, αλλά μάλλον να εντοπιστούν νοηματικά μοτίβα που μπορούν να καθοδηγήσουν το περιεχόμενο. Ο πλούτος της ομάδας μας επέτρεψε να δούμε πώς οι δυσκολίες και τα δυνατά σημεία που σχετίζονται με την εργασία συνυφαίνονται με το ιστορικό της ζωής, τη διαγνωστική εμπειρία, πτυχές όπως η μητρότητα, η κόπωση, το χιούμορ, η ανάγκη για δικαιοσύνη, οι αισθητηριακές εμπειρίες και οι σχέσεις με τους άλλους. Σε αρκετές αφηγήσεις, η επιχειρηματικότητα αναδύεται ως απάντηση σε ένα βαθύ ερώτημα: Πώς μπορώ να εργαστώ χωρίς να θυσιάσω αυτό που είμαι;



Πώς μπορώ να εργαστώ χωρίς να θυσιάσω αυτό που είμαι;

Το εγγενές κίνητρο είναι απαραίτητο. Τα χρήματα ή η εξουσία δεν καθοδηγούν τις αποφάσεις ενός αυτιστικού εργαζομένου. Πρέπει να αγαπάει αυτό που κάνει και να το κάνει με τον δικό του τρόπο, ώστε να επικεντρώνεται και να βρίσκει χαρά στην ουσιαστική συμβολή του. Ένα παραδοσιακό εργασιακό περιβάλλον περιορίζει την ελευθερία επιλογής και δεν ορίζει ρητά τους κοινούς κανόνες, γεγονός που δυσκολεύει έναν αυτιστικό εργαζόμενο να κατανοήσει τις προσδοκίες ή να αναπτύξει πλήρως τις δυνατότητές του.

Θέμα 1. Η επιχειρηματικότητα ως απάντηση στην έλλειψη προσαρμογής στην παραδοσιακή απασχόληση

Η επιχειρηματικότητα αναδύεται ως απάντηση στις συσσωρευμένες εμπειρίες δυσπροσαρμογής στην παραδοσιακή απασχόληση. Δεν διατυπώνεται απλώς ως επιθυμία για οικονομική ανεξαρτησία, αλλά ως ανάγκη δημιουργίας ενός πλαισίου όπου το άτομο μπορεί να εργαστεί με λιγότερη προσωπική προσαρμογή. Τα αυτιστικά άτομα γίνονται επιχειρηματίες επειδή πολλά εργασιακά περιβάλλοντα απαιτούν μια συνεχή ανάγνωση των έμμεσων προσδοκιών, της κοινωνικής ταχύτητας, της απρόβλεπτης ευελιξίας και της αισθητηριακής ανοχής που δημιουργούν υπερφόρτωση.

Σε αρκετές αναφορές, η συμβατική απασχόληση εμφανίζεται ως ένας χώρος όπου ένα άτομο μπορεί να είναι τεχνικά προετοιμασμένο αλλά συναισθηματικά καταβεβλημένο. Το άτομο μπορεί να ξέρει πώς να κάνει τη δουλειά - στην πραγματικότητα, αν ξέρει πώς, θα την εκτελέσει πολύ καλά - αλλά η πολυπλοκότητα έγκειται στη διατήρηση του τρόπου με τον οποίο απαιτεί το περιβάλλον. Αυτή η ιδέα συνδέεται με το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας: το πρόβλημα δεν αφορά αποκλειστικά το άτομο, αλλά τη σχέση μεταξύ των αναγκών του και των εμποδίων στο περιβάλλον του.

Η αυτονομία στην εργασία δεν είναι ιδιοτροπία, αλλά προϋπόθεση για την ευημερία και την επιτυχία. Σύμφωνα με τον οδηγό, αυτό σημαίνει ότι η πρώτη ενότητα δεν θα πρέπει να θέτει μόνο το ερώτημα «ποια επιχείρηση θέλετε να ξεκινήσετε», αλλά και «ποιες συνθήκες χρειάζεστε για να μπορέσετε να τη διατηρήσετε».

*«Πρέπει να ηρεμήσω και μετά να
κάνω τα πράγματα με τον δικό
μου τρόπο. Μπορώ να
συνεργαστώ με ανθρώπους,
μπορώ να δεχτώ ιδέες, αλλά
πρέπει να υλοποιήσω τις δικές
μου ιδέες, ό,τι και να γίνει»*

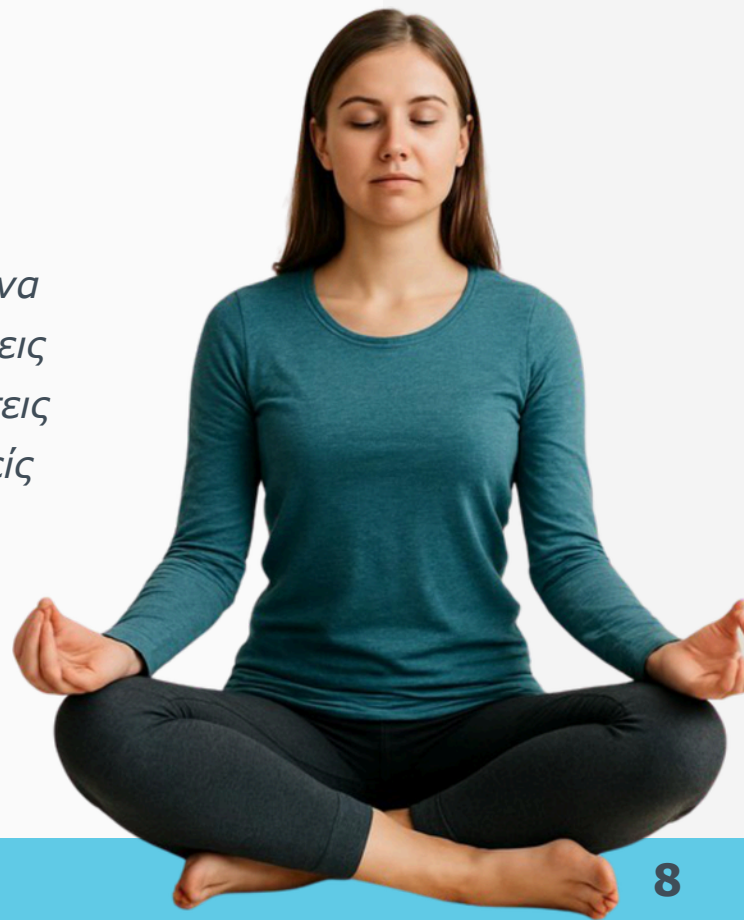


Θέμα 2. Διατήρηση ενέργειας και ηρεμία

Η έναρξη μιας επιχείρησης μπορεί να φέρει ελευθερία, αλλά μπορεί επίσης να εξαλείψει τους εξωτερικούς περιορισμούς που σας αναγκάζουν να ξεκουραστείτε. Η φράση «δεν μπορείτε να σταματήσετε γιατί θα χάσετε πελάτες» συμπυκνώνει μια δομική ένταση που είναι εγγενής στην αυτοαπασχόληση. Στην παραδοσιακή απασχόληση, τουλάχιστον θεωρητικά, υπάρχουν απουσίες, χρονοδιαγράμματα, διακοπές και άτομα που καλύπτουν τα καθήκοντά σας. Στην αυτοαπασχόληση, ένα άτομο μπορεί να αισθάνεται ότι η διακοπή ισοδυναμεί με εξαφάνιση από την αγορά.

Για τα αυτιστικά άτομα, αυτή η δυναμική επιδεινώνεται από την μεγάλη ευθύνη που νιώθουν, τη δυσκολία να αφήνουν εργασίες ημιτελείς, τον φόβο της απόρριψης και την τάση για υπερσυγκέντρωση. Η ξεκούραση δεν είναι ανταμοιβή μετά την επίτευξη, αλλά μάλλον αναπόσπαστο μέρος του εργασιακού συστήματος. Αν ένα άτομο ξεκουράζεται μόνο όταν όλα έχουν τελειώσει, πιθανότατα δεν θα ξεκουραστεί ποτέ πραγματικά, επειδή στην επιχειρηματικότητα υπάρχει πάντα κάτι σε εκκρεμότητα. Η βιωσιμότητα πρέπει να θεωρείται κριτήριο σχεδιασμού. Μια επιχείρηση που λειτουργεί μόνο όταν οι άνθρωποι εργάζονται υπό υπερβολική πίεση δεν λειτουργεί. Φθείρει το άτομο που τη συντηρεί. Αυτή η ιδέα είναι ιδιαίτερα σημαντική για τους προμηθευτές, τους πελάτες και τις προθεσμίες: το σύστημα πρέπει να περιλαμβάνει αυτοματοποιημένες απαντήσεις, κριτήρια κλεισίματος, ημέρες αποχής από την επικοινωνία και πρωτόκολλα για παύση χωρίς να κάνουν τους ανθρώπους να νιώθουν ότι όλα καταρρέουν.

«Όταν είσαι αυτοαπασχολούμενος ή ξεκινάς τη δική σου επιχείρηση, δεν μπορείς να σταματήσεις, σωστά; Είναι ένα πράγμα να μην σταματάς επειδή θα χάσεις πελάτες, αλλά δεν μπορείς να σταματήσεις όταν χρειάζεται επειδή το συνειδητοποιείς μόνο όταν είσαι ήδη εξαντλημένος ή αν σταματήσεις νιώθεις ότι θα είναι πολύ δύσκολο να ξαναρχίσεις.»



Θέμα 3. Προσαρμοσμένη αισθητηριακή εμπειρία: απαραίτητη!

Η αισθητηριακή αντίληψη αναδεικνύεται στις αφηγήσεις ως κεντρικός παράγοντας εργασίας. Ο θόρυβος, τα τηλέφωνα, οι ανοιχτοί χώροι, τα ηλεκτρολόγια, το ηλεκτρικό ρεύμα ή η υποχρέωση απάντησης σε κλήσεις δημιουργούν δυσφορία, κόπωση και απώλεια παραγωγικότητας. Μερικές φορές μια μικρή προσαρμογή, όπως η χρήση ακουστικών ή η αντικατάσταση κλήσεων με μηνύματα κειμένου, αλλάζει ριζικά την εργασιακή εμπειρία.

Για πολλά αυτιστικά άτομα, η αισθητηριακή υπερφόρτωση δεν αποτελεί μια μικρή ενόχληση, αλλά μάλλον έναν παράγοντα που διαταράσσει την προσοχή, μειώνει την ενέργεια, μειώνει την κοινωνική ανοχή και επηρεάζει αρνητικά τη λήψη αποφάσεων. Όταν το αισθητηριακό περιβάλλον είναι δυσρυθμισμένο, το άτομο ξεκινά από ένα υψηλότερο επίπεδο διέγερσης, ακόμη και πριν ξεκινήσει την εργασία.

Στην επιχειρηματικότητα, αυτό έχει άμεσες επιπτώσεις. Εάν η επιχείρηση απαιτεί εμπορικές εκθέσεις, τηλεφωνικές κλήσεις, εξυπηρέτηση πελατών, εκδηλώσεις ή προσωπικές συναντήσεις, το άτομο πρέπει να προβλέψει το αισθητηριακό κόστος. Δεν αρκεί να αξιολογηθεί εάν η δραστηριότητα δημιουργεί εισόδημα. Είναι επίσης απαραίτητο να αξιολογηθεί εάν το μοντέλο απαιτεί ένα επίπεδο αισθητηριακής εισροής ασύμβατο με την υγεία του ατόμου. Μια πρακτική ιδέα είναι να κατηγοριοποιηθούν οι εργασίες με βάση το αισθητηριακό και κοινωνικό φορτίο, έτσι ώστε κάθε εβδομάδα να συνδυάζει εργασίες υψηλής ζήτησης με πραγματικές περιόδους ξεκούρασης.



«Οι θόρυβοι με ενοχλούν πολύ. Για παράδειγμα, ακούω το ηλεκτρικό ρεύμα και το ηλεκτρολόγιο εδώ, και είναι απαίσια. Κανείς δεν μου είπε ότι μπορώ να βάλω απλώς ένα ζευγάρι ακουστικά, και από τότε που άρχισα να τα χρησιμοποιώ, η ζωή μου έχει αλλάξει.»

«Μην με παίρνεις τηλέφωνο, στείλε μου μήνυμα στο whatsapp»

Θέμα 4. Έμμεση επικοινωνία, κυριολεξία και κοινωνική συσσώρευση

Τα αυτιστικά άτομα στον χώρο εργασίας αισθάνονται την ανάγκη οι εργασιακές τους σχέσεις με τους συναδέλφους να έχουν σκοπό, δομή και σαφήνεια. Τα χαλαρά διαλείμματα για καφέ, οι άσκοπες συζητήσεις, οι ερωτήσεις που δεν αναζητούν ειλικρινείς απαντήσεις ή η φιλικότητα που καλύπτει κρυφά κίνητρα θεωρούνται ως εξαιρετικά δύσκολες καταστάσεις.

Η άμεση επικοινωνία είναι επίσης ένα δυνατό σημείο, μειώνει την ασάφεια, αποτρέπει τη χειραγώγηση και μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα των συμφωνιών. Το πρόβλημα προκύπτει όταν το περιβάλλον αναμένει έμμεσα μηνύματα, άρρητη διπλωματία ή κοινωνικές ερμηνείες που παραμένουν άρρητες. Για τη βελτίωση των σχέσεων στον χώρο εργασίας, η Τεχνητή Νοημοσύνη είναι ένας εξαιρετικός σύμμαχος, επειδή μπορεί να παρέχει συγκεκριμένες απαντήσεις σε παρόμοιες καταστάσεις πλαισίου όπου προηγούμενες ή επόμενες λεπτομέρειες καθορίζουν το νόημα. Ορισμένα ερωτήματα που προκύπτουν στις αλληλεπιδράσεις στον χώρο εργασίας και είναι ασαφή και αγχωτικά, και μπορούν να μειώσουν σημαντικά τις κοινωνικές δεξιότητες, περιλαμβάνουν:

- Τι σημαίνει όταν ένας πελάτης αργεί πολύ να απαντήσει;
- Ποια είναι η διαφορά μεταξύ ευγένειας και φιλίας;
- Πώς κάνετε μία υπενθύμιση χωρίς να ακούγεστε επιθετικοί;
- Πώς λέτε όχι, ζητάτε λεπτομέρειες, τερματίζετε μία ανταλλαγή και εντοπίζετε σημάδια κακοποίησης ή εκμετάλλευσης;

Ένας νευρο-σύμμαχος, ή η ίδια η Τεχνητή Νοημοσύνη, μπορεί να βοηθήσει στη λήψη αποφάσεων, αλλά είναι απαραίτητο να προσαρμόσετε τα κριτήρια για να αποφύγετε την προκατάληψη προς μία απλοϊκή, περιορισμένη σε δύο επιλογές ερμηνεία. Ένα κόλπο είναι να ζητήσετε από την ίδια την Τεχνητή Νοημοσύνη άλλες πιθανές προοπτικές ή ερωτήσεις που θα πρέπει να κάνετε στον εαυτό σας για να σας βοηθήσουν να αναλ'σετε καλύτερα τις πληροφορίες και να ζητήσετε ρητά να μην εφησυχάζει.

«Δεν μου αρέσει να πηγαίνω σε μια καφετέρια μόνο και μόνο επειδή πρόκειται να μιλήσω για κάτι. Πρέπει να ξέρω τι πρέπει να κάνω. Αν κάποιος μου πει ότι θα μιλήσει για αυτό, τότε πηγαίνω, βοηθάω, λύνεται το πρόβλημα και μου ταιριάζει»

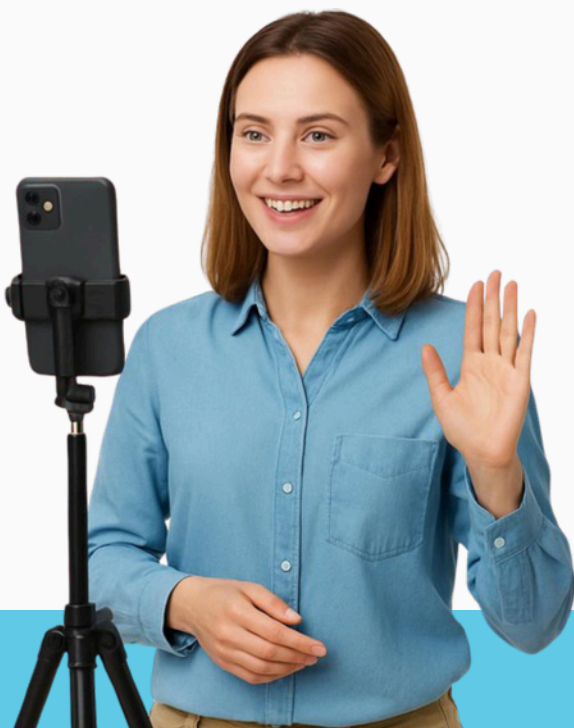


Θέμα 5. Αυτοπροβολή, κοινωνικά δίκτυα και πώς “πουλάω” τον εαυτό μου

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και η αυτοπροβολή εμφανίζονται ως ένα συγκεκριμένο εμπόδιο για πολλά έργα. Η «πώληση του εαυτού» περιλαμβάνει την προβολή του εαυτού σας, την ανταπόκριση, τη διατήρηση της παρουσίας σας, την ανοχή της σιωπής, τη λήψη σχολίων και τη διατήρηση μιας δημόσιας εικόνας. Για πολλούς ανθρώπους, το έργο της παραγωγής ή της δημιουργίας είναι πιο διαχειρίσιμο από το έργο της προβολής του εαυτού σας, της διαπραγμάτευσης και της διατήρησης της αλληλεπίδρασης.

Μερικοί άνθρωποι έχουν διαδικτυακή παρουσία και δημιουργικό ταλέντο, αλλά δεν μπορούν να το μεταφράσουν αυτό σε επιχειρηματική συνέχεια επειδή η αλληλεπίδραση τους εξαντλεί. Άλλοι δεν καταλαβαίνουν πώς να χτίζουν σχέσεις με πιθανούς πελάτες, πώς να είναι επίμονοι χωρίς να είναι παρεμβατικοί ή πώς να επικοινωνούν την αξία τους χωρίς να νιώθουν ότι καυχούνται. Αυτή η ένταση είναι ιδιαίτερα σημαντική για καλλιτέχνες, δημιουργικούς επαγγελματίες και παρόχους υπηρεσιών.

Ιδέες μάρκετινγκ συμβατές με αυτιστική λειτουργία: ειλικρινής επικοινωνία, ένα βελτιωμένο πρόγραμμα, πρότυπα, αυτοματοποίηση, ένα σαφές χαρτοφυλάκιο προϊόντων, συνεργασίες με άτομα που συμπληρώνουν την πλευρά των πωλήσεων και η επιλογή ανάθεσης ορατότητας εάν αυτή η εργασία είναι πολύ δαπανηρή. Η πώληση δεν χρειάζεται να σημαίνει συνεχώς προσποιητή ενθουσιασμό. Μπορεί να σημαίνει σαφή εξήγηση του προβλήματος που λύνετε ή του προϊόντος που προσφέρετε, για ποιον εργάζεστε καλά και υπό ποιες συνθήκες.



«Έχω διαδικτυακή παρουσία, αλλά ταυτόχρονα, είτε έχω υπερβολική αλληλεπίδραση και κατακλύζομαι είτε δεν μου απαντάει κανείς, είτε σταματάω να ελέγχω τον λογαριασμό για λίγο επειδή νιώθω εξαντλημένος. Νιώθω ότι αυτό με εμποδίζει να ξεκινήσω σωστά μία επιχείρηση, επειδή περιλαμβάνει συνεχή επικοινωνία με ανθρώπους ή επεξεργασία παραγγελιών»

Θέμα 6. Ο νευρο-σύμμαχος: συρρύθμιση και προσαρμογή στο κοινωνικό πλαίσιο

«Πάντα τους μιλάω από καρδιάς, σοβαρά, γιατί πρέπει να τους πω ότι είμαι εκεί γι' αυτούς άνευ όρων. Χρειάζονται υποστηρικτικούς ανθρώπους, ανθρώπους που είναι εξαιρετικά άνευ όρων»

«Ίσως αυτό που νιώθεις είναι ότι δεν μπορείς να εμπιστευτείς κανέναν επειδή στο τέλος οι άνθρωποι σε πληγώνουν, και μετά το φέρνεις αυτό στο προσκήνιο. Οι εργασιακές σχέσεις δεν έχουν να κάνουν με το αν τους αρέσεις ή αν είναι καλοί.»

Η ανάγκη για ένα «υπεράνω άνευ όρων» άτομο υποστήριξης, έναν «νευρο-σύμμαχο». Αυτή η φιγούρα που αναδύεται που δεν είναι ακριβώς θεραπευτής, σύντροφος ή παραδοσιακός επιχειρηματικός μέντορας. Είναι κάποιος που βοηθά στην ερμηνεία διφορούμενων καταστάσεων, στη διεύρυνση των προοπτικών, στη ρύθμιση της συναισθηματικής έντασης και στη διάκριση μεταξύ γνήσιας απόρριψης, έλλειψης ανταπόκρισης, κακοποίησης, παρεξήγησης ή φυσιολογικής δυναμικής στον χώρο εργασίας.

Ο ρόλος τους δεν είναι να μιλούν εκ μέρους του αυτιστικού ατόμου ή να λαμβάνουν αποφάσεις εκ μέρους του. Ούτε είναι να το κάνουν να υποτιμά ή να διορθώνει τη συμπεριφορά του. Ο ρόλος τους είναι να βοηθήσουν στη δημιουργία μιας κοινής κατανόησης όταν το άτομο είναι απορυθμισμένο, εξαντλημένο ή παγιδευμένο σε μια ακραία ερμηνεία της κατάστασης.

Ο νευρο-σύμμαχος μπορεί να βοηθήσει στην απάντηση ερωτήσεων όπως: Αυτή η σιωπή σημαίνει απόρριψη ή απλώς καθυστέρηση; Μήπως ο πελάτης εκμεταλλεύεται τη διαθεσιμότητά μου; Ερμηνεύω μια επαγγελματική σχέση ως ανάγκη να γίνει αρεστός; Μήπως πρόκειται να στείλω ένα παρορμητικό μήνυμα που θα μπορούσε να με βλάψει; Πρέπει να θέσω ένα όριο ή πρέπει να περιμένω;

Μία από τις πιο πολύτιμες συνεισφορές της ομάδας εστίασης ήταν η ανάδειξη της ανάγκης για ένα άτομο υποστήριξης που να λειτουργεί ως νευρο-σύμμαχος. Αυτό το άτομο περιγράφεται ως κάποιος που βοηθά στην ερμηνεία, ρύθμιση και μετάφραση εργασιακών καταστάσεων. Δεν αντικαθιστά τη βούληση του αυτιστικού ατόμου. Δεν παίρνει αποφάσεις για αυτό. Δεν το κάνει να νιώθει παιδικό.

Ο νευρο-σύμμαχος βοηθά στη δημιουργία απόστασης όταν τα συναισθήματα είναι έντονα. Μπορεί να πουν: “Περιμένετε, αυτό μπορεί να μην είναι απόρριψη. Ας επανεξετάσουμε τα γεγονότα. Αυτός ο πελάτης ξεπερνά τα όρια. Είναι καλύτερο να στείλετε αυτό το μήνυμα αύριο. Πρέπει να ζητήσετε μία ημερομηνία εδώ. Είναι καλύτερο να κλείσετε αυτό τώρα”. Ο ρόλος τους είναι η συρρύθμιση και η ερμηνεία των συμφραζομένων.

Πολλά αυτιστικά άτομα έχουν ζήσει σε περιβάλλοντα όπου διορθώνονται, ακυρώνονται ή απαιτείται συνεχώς να προσαρμόζονται. Ένας νευρο-σύμμαχος προσφέρει μία διαφορετική εμπειρία: υποστήριξη που δεν ξεκινά με την κρίση.

Λειτουργίες του νευρο-συμμάχου

- Για να βοηθήσει στην ερμηνεία σιωπών, αλλαγών και ασαφειών.
- Ελέγξτε τα μηνύματα πριν τα στείλετε όταν υπάρχει πολλή δραστηριότητα.
- Διακρίνετε μεταξύ σύγκρουσης στον χώρο εργασίας και προσωπικής απόρριψης.
- Εντοπίστε σημάδια κακοποίησης ή εκμετάλλευσης.
- Να θυμάστε τα συμφωνημένα όρια.
- Να βοηθήσει ψυχικά στο κλείσιμο ανοιχτών ζητημάτων.

Τα όρια του νευρο-συμμάχου

- Μην αποφασίζεις για το άτομο.
- Μην του φέρεστε σαν σε παιδί.
- Μην χρησιμοποιείτε την υποστήριξη για να επιβάλλετε νευροτυπικά κριτήρια
- Μην είστε διαθέσιμοι 24/7
- Μην αντικαθιστάτε την επαγγελματική υποστήριξη εάν υπάρχει κλινική ανάγκη.
- Μην αρνείστε τη διαίσθηση του αυτιστικού ατόμου.
- Βοηθήστε να την αντιπαραβέλετε με δεδομένα.

Θέμα 7. Αβεβαιότητα, απόρριψη και ανάγκη για σαφήνεια

Η διαπροσωπική αβεβαιότητα αναδεικνύεται ως ένας από τους πιο έντονους συναισθηματικούς παράγοντες ενεργοποίησης στην επιχειρηματικότητα. Η μη λήψη απάντησης σε ένα email, η αδυναμία ενός πελάτη να οριστικοποιήσει μια απόφαση, η μη επιβεβαίωση μιας συνεργασίας από μια εταιρεία ή η καθυστέρηση μιας παράδοσης από έναν προμηθευτή μπορούν να προκαλέσουν άγχος, θυμό, θλίψη, αίσθημα αδιεξόδου ή αίσθημα απόρριψης. Στην αυτοαπασχόληση, τέτοιες καταστάσεις είναι συνηθισμένες: προσφορές που μένουν αναπάντητες, πελάτες που εξαφανίζονται αφού έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον, εκκρεμείς πληρωμές, αλλαγές γνώμης, παρατεταμένες διαπραγματεύσεις, συναντήσεις που τελικά δεν πραγματοποιούνται ή άνθρωποι που απαντούν ευγενικά αλλά αόριστα.

Για πολλούς αυτιστικούς ανθρώπους, το πρόβλημα δεν είναι ότι «νιώθουν υπερβολικά έντονα», αλλά ότι καλούνται να ερμηνεύσουν ασαφείς καταστάσεις χωρίς επαρκείς πληροφορίες. Η σιωπή μπορεί να βιώνεται ως απειλή, επειδή δεν παρέχει ξεκάθαρες πληροφορίες: δεν επιτρέπει να γνωρίζεις αν ο άλλος έχει χάσει το ενδιαφέρον του, αν είναι απασχολημένος, αν αποφεύγει τη σύγκρουση, αν έχει αλλάξει προτεραιότητες ή αν απλώς λειτουργεί με διαφορετικούς χρονικούς ρυθμούς. Αυτή η έλλειψη κατάληξης ή ξεκαθαρίσματος μπορεί να διατηρεί το μυαλό σε κατάσταση εγρήγορσης: κάποιος ελέγχει επανειλημμένα το email του, ξαναδιαβάζει μηνύματα, αναζητά ενδείξεις, προεξοφλεί αρνητικά σενάρια και προσπαθεί να βρει μια εξήγηση που θα του επιτρέψει να κλείσει νοητικά την υπόθεση.

Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να μην ερμηνεύεται κάθε ασαφές μήνυμα ή σήμα ως απόρριψη. Στον εργασιακό χώρο, πολλοί άνθρωποι δεν απαντούν αμέσως, αναβάλλουν τη λήψη αποφάσεων, ξεχνούν να απαντήσουν ή επικοινωνούν με αόριστο τρόπο, χωρίς αυτό να σημαίνει απαραίτητα ότι υπάρχει κάποιο πρόβλημα με εσένα ή με τη δουλειά σου. Μερικές φορές, η σιωπή λέει περισσότερα για την οργάνωση και τον τρόπο λειτουργίας του άλλου προσώπου παρά για την επαγγελματική σου αξία.

«Πριν από λίγο καιρό, κάποιος ήταν πολύ νευρικός επειδή δεν λάμβανε απάντηση στο email του. Ήθελε να του γράψει και να του πει ότι αν δεν ενδιαφερόταν, έπρεπε απλώς να του το πει κατάμουτρα. Αλλά δεν μπορείς να το πεις αυτό. Μπορείς να το κλείσεις νοερά, αλλά δεν μπορείς να το πεις αυτό, γιατί ίσως το ξέχασε να σε πάρει τηλέφωνο αργότερα.»



Θέμα 7. Αβεβαιότητα, απόρριψη και ανάγκη για σαφήνεια

Σημάδια μίας ασταθούς επαγγελματικής σχέσης

Θα πρέπει να είστε σε εγρήγορση αν εμφανιστούν πολλά από αυτά τα προειδοποιητικά σημάδια:

- Σας ζητούν να κάνετε επιπλέον δουλειά χωρίς να αναφέρουν την αμοιβή.
- Αλλάζουν τις οδηγίες μετά την αποδοχή της προσφοράς.
- Καθυστερούν τις πληρωμές χωρίς σαφή εξήγηση.
- Χρησιμοποιούν ευγενικές φράσεις για να αποφύγουν να γίνουν συγκεκριμένοι.
- Σας κάνουν να νιώθετε ένοχοι που θέτετε όρια.
- Ζητούν την άμεση διαθεσιμότητά σας, αλλά δεν σέβονται το πρόγραμμά σας.
- Αποφεύγουν να καταγράψουν τις συμφωνίες γραπτώς.
- Σας λένε “θα το εξετάσουμε αργότερα” όταν ρωτάτε για χρήματα, προθεσμίες ή ευθύνες.
- Υποβαθμίζουν την ανάγκη σας για σαφήνεια.
- Σας μπερδεύουν: φαίνονται ευχάριστοι στη συζήτηση, αλλά στην πράξη δεν τηρούν όσα έχουν συμφωνηθεί.

Ερωτήσεις που βοηθούν να διακρίνουμε το άγχος από ένα προειδοποιητικό σημάδι.

- Ποια αντικειμενικά στοιχεία έχω στη διάθεσή μου;
- Ποιο μέρος της κατάστασης ερμηνεύω;
- Έχει ξανασυμβεί κάτι παρόμοιο με αυτό το άτομο;
- Τι πρέπει να ξέρω για να νιώσω πιο ασφαλής;
- Μπορώ να ζητήσω αυτές τις πληροφορίες με σαφήνεια;
- Ο άλλος ανταποκρίνεται καλύτερα όταν ζητώ διευκρινίσεις ή αποφεύγει ακόμα περισσότερο το θέμα;
- Προσπαθώ να επιλύσω την κατάσταση επειδή υπάρχει πραγματικός κίνδυνος ή επειδή θεωρώ την αβεβαιότητα αφόρητη;
- Τι συμβουλή θα έδινα σε ένα άλλο άτομο με αυτισμό αν μου έλεγε κάτι τέτοιο;
- Πρέπει να συμβουλευτώ έναν νευροσύμμαχο πριν απαντήσω;

Θέμα 8. Ρουτίνα, πρόβλεψη και εξωτερική οργάνωση

Για ορισμένους ανθρώπους, η εργασία παρέχει δομή και σκοπό. Για άλλους, τα εναλλασσόμενα ωράρια καταστρέφουν την ικανότητα αυτορρύθμισης. Το κλειδί δεν είναι η ακαμψία, αλλά η προβλεψιμότητα. Ένα άτομο μπορεί να είναι πολύ ευέλικτο αν γνωρίζει ότι υπάρχει ένα πλαίσιο. Αυτό που προκαλεί δυσλειτουργία είναι η συνεχής μη προβλεψιμότητα χωρίς επαρκείς πληροφορίες.

Στην επιχειρηματικότητα, ένα άτομο δεν δεσμεύεται πλέον από ένα σταθερό πρόγραμμα, αλλά χάνει επίσης την εξωτερική δομή. Αυτό μπορεί να είναι απελευθερωτικό ή αποδιοργανωτικό. Για να γίνει μια ρυθμιστική διαδικασία, πρέπει να δημιουργηθούν εξωτερικές δομές: ημερολόγια, ενεργειακά μπλοκ, ορατές λίστες, σενάρια, θεματικές ημέρες, πρότυπα αποφάσεων και εβδομαδιαίες αξιολογήσεις. Η Jenna Redfield παρουσιάζει μια ενδιαφέρουσα ιδέα σχετικά με τα νευροαποκλίνοντα συστήματα εργασίας: δεν πρόκειται για την εύρεση του τέλει συστήματος παραγωγικότητας, αλλά για την οικοδόμηση πυλώνων που μειώνουν το φόρτο εργασίας των στελεχών. Ο οργανισμός δεν θα πρέπει να βασίζεται στην καθημερινή θέληση, αλλά σε ορατή, επαναλήψιμη και προσαρμόσιμη υποστήριξη.



«Δυσκολεύομαι να κρατήσω μια δουλειά για περισσότερο από έξι μήνες, ειδικά με τις εναλλασσόμενες βάρδιες, επειδή όταν διατηρώ μία ρουτίνα με εναλλασσόμενες βάρδιες δεν έχω μία καθορισμένη ρουτίνα και είναι πιο δύσκολο για μένα να παραμείνω ήρεμος.»

Θέμα 9. Συγκρούσεις: εντοπίστε πριν κλιμακωθούν

Η σύγκρουση δεν ξεκινά πάντα με έναν καβγά. Μερικές φορές ξεκινά με μια μικρή, επαναλαμβανόμενη ενόχληση: ένα μήνυμα στο οποίο δεν απαντάτε επειδή σας προκαλεί, ένας πελάτης που ζητά αλλαγές χωρίς πληρωμή, ένας προμηθευτής που αποφεύγει να ορίσει ημερομηνία, ένας συνεργάτης που λαμβάνει αποφάσεις χωρίς προειδοποίηση. Πολλοί άνθρωποι δυσκολεύονται να εντοπίσουν και να διαχειριστούν αυτά τα πρώιμα προειδοποιητικά σημάδια, επομένως είναι χρήσιμο να καταγράφετε τις συγκεκριμένες προειδοποιήσεις κάθε ατόμου και να ζητάτε τη βοήθεια εκείνων που σας γνωρίζουν καλά για να τα αναγνωρίσετε. Το κλειδί για τη διαχείριση της σύγκρουσης δεν είναι να την αποφεύγετε, αλλά να αποφεύγετε να αντιδράτε όταν είστε πολύ ταραγμένοι και να απαντάτε όταν είστε ήρεμοι, έχοντας κατά νου τι θέλετε να πετύχετε. Θέλω να μου πουν την αλήθεια; Θέλω η εργασία να ολοκληρωθεί νωρίτερα από το χρονοδιάγραμμα, ώστε να μπορώ να κάνω διορθώσεις; Θέλω να με σέβονται; Είναι απαραίτητο το σημείο εκκίνησης να είναι σαφώς καθορισμένο και να επιλέγεται όταν η συναισθηματική ενεργοποίηση δεν είναι υπερβολική.

Δεν πρόκειται για το να μάθουμε να διαφωνούμε καλύτερα, αλλά για το να μειώσουμε την ασάφεια και να δράσουμε πριν η ενεργοποίηση γίνει πολύ έντονη.

Το κλειδί είναι να αναγνωρίσετε τα πρώιμα σημάδια: αποφυγή, ευερεθιστότητα, ολοένα και πιο απότομα μηνύματα, επαναλαμβανόμενη σύγχυση, αλλαγές στις συνθήκες, αίσθημα αδικίας, επείγουσα ανάγκη απάντησης ή φαντασίωση απότομης διακοπής της σχέσης



Κόκκινο: Θέλω να στείλω ένα παρορμητικό μήνυμα, να τερματίσω τη σχέση ή να αποδεχτώ τα πάντα, ώστε να τελειώσει. Δεν μπορώ να απαντήσω ακόμα.



Κίτρινο: Νιώθω ενεργοποιημένος/η, χρειάζεται να γράψω πριν μιλήσω, να ζητήσω χρόνο ή να συμβουλευτώ.



Πράσινο: Υπάρχει διαφωνία, αλλά καταλαβαίνω το πρόβλημα και μπορώ να απαντήσω.



Σενάριο αποκλιμάκωσης σύγκρουσης



Σενάριο αποκλιμάκωσης σύγκρουσης Πριν την συζήτηση

- Εύρεση του κατάλληλου χρόνου. Ρώτησε εκ των προτέρων: “Μπορείς να εξοικονομήσεις λίγο χρόνο για να μιλήσουμε αύριο;”
- Εύρεση του κατάλληλου τόπου. Οι συγκρούσεις συζητούνται ιδιωτικά και διαχειρίζονται αυτοπροσώπως.

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης - μία δομή έξι βημάτων

- 1.Ανάφερε το παρατηρήσιμο γεγονός: “Θα ήθελα να διευκρινίσω [γεγονός]”
2. Ανάφερε τις επιπτώσεις: “Αυτό επηρεάζει [προθεσμία, ποιότητα, πληρωμή, την ενέργεια μου]”
- 3.Διατύπωσε την ανάγκη: “Χρειάζομαι [σαφήνεια, ημερομηνία, απόφαση, προθεσμία]”
- 4.Ζήτησε τη δική του οπτική: “Το βλέπετε κι εσείς με τον ίδιο τρόπο ή διαφορετικά; ”
- 5.Πρότεινε επιλογές: “Μπορώ να προτείνω δύο πιθανούς τρόπους να προχωρήσουμε: επιλογή Α ή επιλογή Β”
- 6.Κλείσε με μία δέσμευση: “Ας επιβεβαιώσουμε την κατεύθυνση που θα ακολουθήσουμε έως τις [ημερομηνία]”

Θέμα 10. Πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης: προγραμματίστε ένα διάλειμμα πριν το χρειαστείτε

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται από τη μια μέρα στην άλλη. Συνήθως συσσωρεύεται την πάροδο του χρόνου: πάρα πολλές εργασίες, άλυτα ζητήματα, θόρυβος, υπερβολική αλληλεπίδραση, αβεβαιότητα και πολύ λίγη πραγματική ξεκούραση. Μέχρι να το συνειδητοποιήσει κάποιος, συχνά βρίσκεται ήδη σε ένα σημείο καμψής.

Γι' αυτό η πρόληψη πρέπει να γίνεται εκ των προτέρων. Ένα σχέδιο παύσης δεν είναι ένα σχέδιο αποτυχίας. Είναι ένα σχέδιο για να συνεχίσουμε. Κάθε βιώσιμη επιχείρηση θα πρέπει να έχει οδηγίες για την επιβράδυνση, την εκτροπή, το προσωρινό κλείσιμο παραγγελιών ή την ανακοίνωση καθυστερήσεων.

Το ερώτημα «Πώς σας προστατεύει το κοινωνικό σύστημα όταν χρειάζεται να σταματήσετε;» είναι μια βαθιά πολιτική και πρακτική δήλωση. Το γραφειοκρατικό σύστημα για τους αυτοαπασχολούμενους συχνά τιμωρεί τη διακοπή. Γι' αυτό είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν εσωτερικές δικλίδες ασφαλείας: χρονικά περιθώρια, αυτοματοποιημένα μηνύματα, λίστες αναμονής, μη επείγοντα προϊόντα, όρια προγραμματισμού και δίκτυα υποστήριξης.

Πρώιμα σημάδια αυτιστικής εξουθένωσης:

- Αδυναμία να αποφασίσει για απλά πράγματα
- Ευερεθιστότητα ή συχνό κλάμα.
- Αυξημένη αισθητηριακή ευαισθησία
- Αποφύγετε τα μηνύματα για μέρες
- Αίσθημα ότι όλα είναι επείγοντα.
- Απώλεια δεξιοτήτων που ήταν διαθέσιμες προηγουμένως.
- Ανάγκη για έντονη απομόνωση.
- Νομίζοντας ότι το να σταματήσεις είναι αδύνατο.

Σχέδιο παύσης

- Ελαφριά παύση: μειώστε τις απαιτητικές εργασίες για μια εβδομάδα, ακυρώστε τις μη απαραίτητες συσκέψεις απαντήστε μόνο σε καθορισμένα χρονικά παράθυρα.
- Μεσαία παύση: κλείσιμο νέας ατζέντας, αναφορά καθυστερήσεων, αίτημα διοικητική υποστήριξης, ιεράρχηση κρίσιμων πληρωμών/ παραδόσεων.
- Υψηλή παύση: διακοπή νέων πωλήσεων, ενεργοποίηση αυτοματοποιημένου μηνύματος, παραπομπή, εάν είναι δυνατόν, επικοινωνία με επαγγελματική υποστήριξη ή αξιόπιστο δίκτυο.

Θέμα 11. Επαναπροσδιορισμός της επιτυχίας: αυτονομία, συνοχή και βιώσιμη ζωή

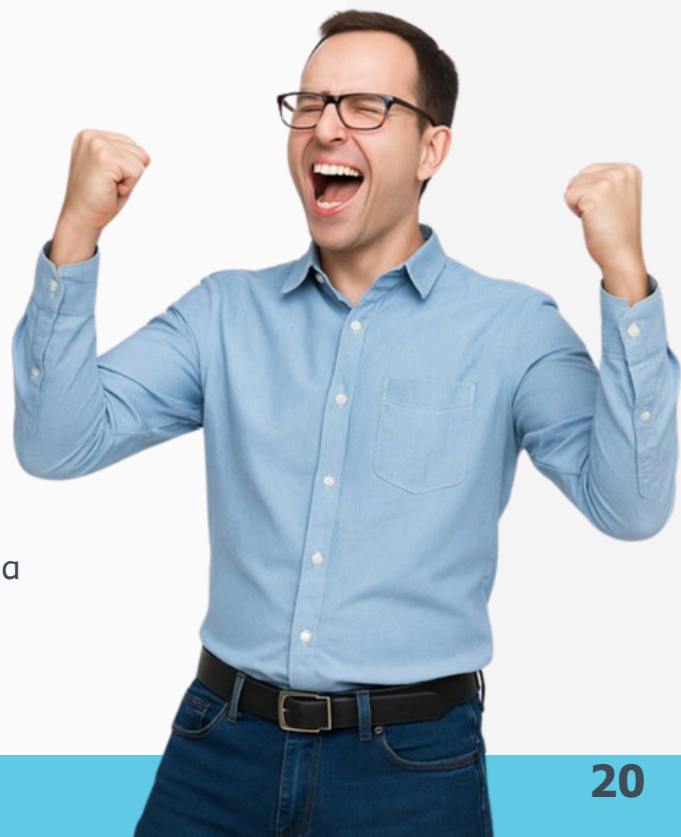
Στην κυρίαρχη επιχειρηματική κουλτούρα, η επιτυχία συνήθως μετριέται με βάση την ανάπτυξη, τα έσοδα, την επέκταση, την προβολή και την παραγωγικότητα. Ωστόσο, οι συνεντεύξεις με αυτιστικούς επιχειρηματίες αποκαλύπτουν έναν διαφορετικό ορισμό: η επιτυχία μπορεί να είναι η εργασία χωρίς αυτοκαταστροφή, η καθοδήγηση από αξίες ή ενδιαφέροντα, η μη ανάγκη να κρύβει κανείς συνεχώς τον πραγματικό του εαυτό, η ικανότητα να φροντίζει την οικογένεια, η επιλογή συμβατών πελατών, η διατήρηση της ηθικής συνέπειας και η ύπαρξη ενός έργου που επιτρέπει μια προσωπική ζωή.

Αυτός ο επαναπροσδιορισμός δεν μειώνει τη φιλοδοξία. Τον καθιστά πιο ακριβή. Για ένα αυτιστικό άτομο, μια μικρή, σταθερή και συμβατή επιχείρηση μπορεί να είναι πιο επιτυχημένη από ένα μεγάλο έργο που απαιτεί πολύ μεγάλη διαθεσιμότητα και συνεχή απόκρυψη.

Δεν θέλουν όλοι να αναπτύξουν την επιχείρησή τους, να προσλάβουν μια ομάδα ή να έχουν παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Κάποιοι θέλουν να βιοπορίζονται κάνοντας κάτι στο οποίο είναι καλοί, με ένα λογικό επίπεδο προβολής. Άλλοι θέλουν να δημιουργήσουν μια κοινότητα. Άλλοι πάλι θέλουν να καινοτομούν χωρίς να τους επιβάλλουν οι άλλοι. Όλα αυτά μπορούν να είναι έγκυρα

Εναλλακτικοί δείκτες επιτυχίας

- Μπορώ να ξεκουράζομαι χωρίς ενοχές τουλάχιστον μία μέρα την εβδομάδα.
- Οι πελάτες μου καταλαβαίνουν πώς εργάζομαι.
- Έχω λιγότερες κρίσεις λόγω αβεβαιότητας από ό,τι πριν.
- Μπορώ να απω όχι σε ασύβατα έργα.
- Το εισόδημά μου είναι συνεπές με την ενέργειά μου.
- Έχω ένα άτομο υποστήριξης ή ένα δίκτυο.
- Δεν χρειάζεται να δίνω συνεχώς παραστάσεις για να συνεχίσω το έργο.



Θέμα 12. Κοινότητα και ασφαλής δικτύωση

Η παραδοσιακή δικτύωση βιώνεται ως ασαφής, εξαντλητική και μη ασφαλής. Ένα δίκτυο επαγγελματιών ή νευρο-συμμάχων με αυτιστικά άτομα γίνεται αντιληπτό ως ένας απαραίτητος τρόπος για να εκφραστεί κανείς αυθεντικά, βασισμένο σε κοινές ανάγκες και με την προσδοκία ότι μπορεί να λειτουργήσει διαφορετικά από τα παραδοσιακά κυκλώματα.

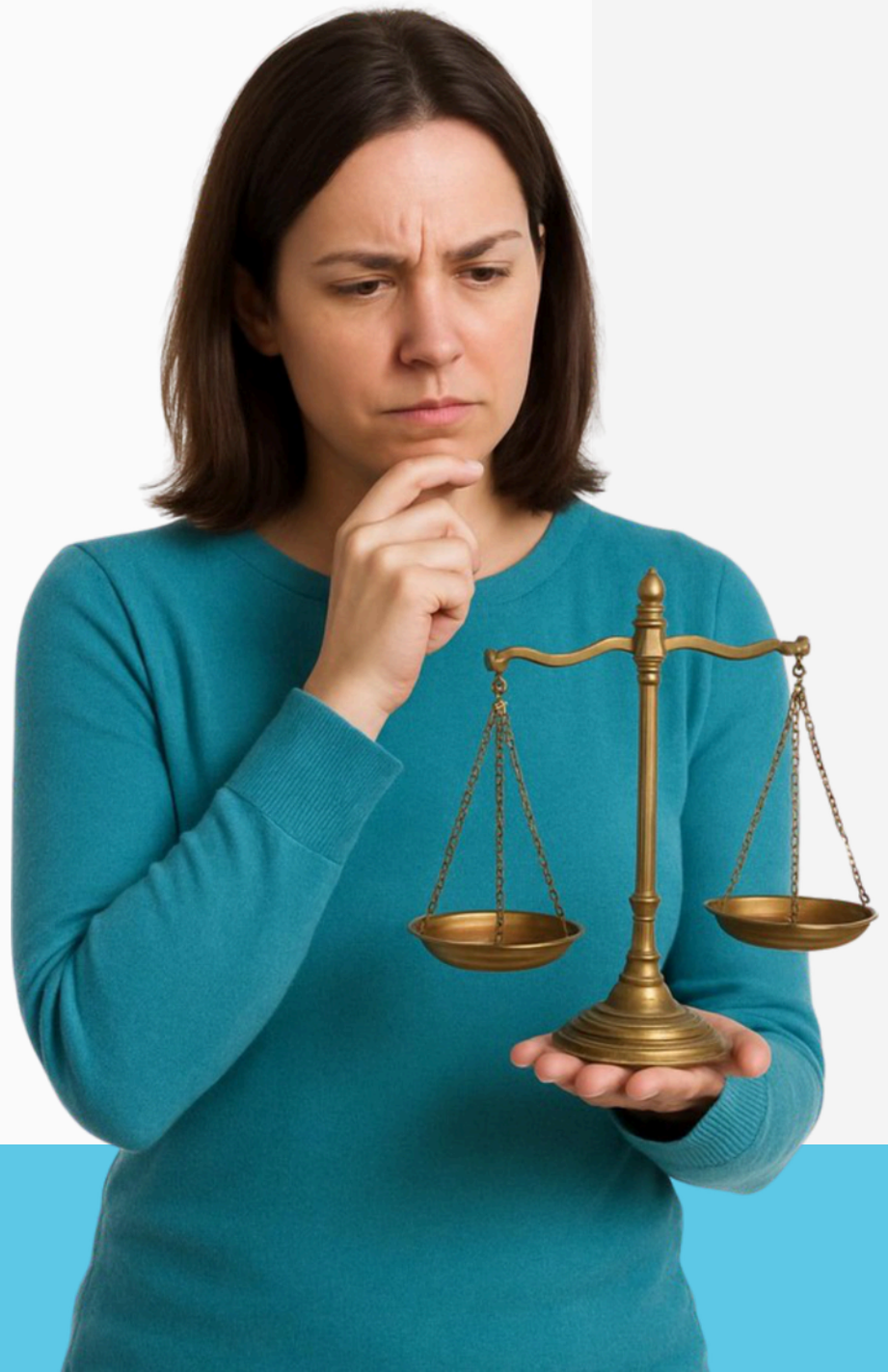
Η ασφαλής δικτύωση δεν απαιτεί οπτική επαφή, αυτοσχεδιασμό, ομιλία όταν δεν θέλετε ή συμμετοχή σε αδόμητες συζητήσεις, κοινωνικές δραστηριότητες ή άτυπες συγκεντρώσεις. Μπορεί να προσφέρει ένα προκαθορισμένο πρόγραμμα, σαφή σειρά ομιλίας, την ευκαιρία να γράψετε, διαλείμματα, συγκεκριμένους στόχους και συμφωνίες σεβασμού.

Η κοινότητα μπορεί επίσης να εξυπηρετήσει έναν πολύ πρακτικό σκοπό: ανταλλαγή συμβατών παρόχων, αναθεώρηση μηνυμάτων, κοινή χρήση προτύπων, σύσταση επαγγελματιών, προειδοποίηση για κακές πρακτικές και προσφορά ποικίλων ιστοριών επιτυχίας.



Χαρακτηριστικά ενός ασφαλούς δικτύου

- Προηγούμενη ημερήσια διάταξη
- Προφορική ή γραπτή συμμετοχή
- Δεν υπάρχει υποχρέωση να έχετε κάμερα ή να έχετε οπτική επαφή
- Περίοδοι ανάπαυσης
- Συγκεκριμένοι στόχοι
- Σαφής μετριοπάθεια
- Ασύγχρονα κανάλια
- Χώροι χωρίς μάσκες
- Αυθεντικές σχέσεις
- Αμοιβαία υποστήριξη
- Κοινή ρύθμιση
- Νομιμοποίηση
- Βοήθεια στην ερμηνεία καταστάσεων



ΜΕΡΟΣ II.

Εργαλειοθήκη συναισθηματικής ρύθμισης

Κατάσταση 1. Διαχείριση άγχους: «παγώνω» πριν καν ξεκινήσω

Πολλοί άνθρωποι δεν κολλάνε επειδή δεν έχουν ιδέες, αλλά επειδή έχουν πάρα πολλές μεταβλητές να λάβουν υπόψη. Η έναρξη μιας επιχείρησης περιλαμβάνει την επιλογή ονόματος, νομικής δομής, προϊόντος, τιμής, κοινού-στόχου, καναλιού διανομής, επωνυμίας, χρονοδιαγράμματος, παρουσίας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προμηθευτή και στρατηγικής. Για ένα νευρικό σύστημα που λαχταρά σαφήνεια, αυτή η πληθώρα αποφάσεων μπορεί να οδηγήσει σε παράλυση.

Όταν παρατηρήσετε κάποιο μπλοκάρισμα, μην ρωτήσετε «Γιατί δεν σημειώνω πρόοδο;» Ρωτήστε «Πόσες αποφάσεις προσπαθώ να πάρω ταυτόχρονα;» Αν είναι περισσότερες από τρεις, το πρόβλημα πιθανότατα είναι ο φόρτος εργασίας των στελεχών και όχι το κίνητρο.



- Καταγράψτε όλες τις εκκρεμείς αποφάσεις
- Σημειώστε ποιες είναι απαραίτητες για μία ελάχιστη δοκιμή
- Αναβάλετε εκείνα που ανήκουν σε μεταγενέστερη φάση
- Ζητήστε από τον νευροσύμμαχο σας να σας βοηθήσει να διαχωρίσετε το επείγον από το σημαντικό
- Ορίστε μία δράση 20 λεπτών, όχι ένα τέλειο σχέδιο.

Κατάσταση 2. Ρυθμίστε συναισθηματικά το φόβο της αποτυχίας

Ο φόβος της αποτυχίας μπορεί να είναι ιδιαίτερα έντονος όταν ένα άτομο έχει βιώσει πολλές εμπειρίες αδυναμίας προσαρμογής. Ενεργοποιεί μηχανισμούς παρόμοιους με αυτούς που προκαλούνται από σωματικό φόβο ή απειλή: θυμόμαχη, παράλυση-αποφυγή ή, αν καταφέρετε να παραμείνετε ήρεμοι, αντιμετώπιση και επίλυση προβλημάτων. Το έργο δεν μοιάζει απλώς με επιχειρηματικό πείραμα, αλλά με ένα τεστ ταυτότητας: αν αυτό δεν λειτουργήσει, τότε ίσως δεν είμαι αρκετά καλός. Αυτή η συγχώνευση αποτελέσματος και ταυτότητας αυξάνει σημαντικά την πίεση. Αν αλλάξετε νοοτροπία και αναγνωρίσετε ότι το έργο μπορεί να βελτιωθεί και ότι το αποτέλεσμα εξακολουθεί να επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες καταστάσεις παρά στην ταυτότητά σας, η πίεση μειώνεται σε ένα πιο διαχειρίσιμο επίπεδο. Μια ρυθμιστική στρατηγική είναι να οριστεί το έργο ως πείραμα και όχι ως δοκιμή. Ένα πείραμα μπορεί να μην αποφέρει το αναμενόμενο αποτέλεσμα και παρόλα αυτά να παράγει πολύτιμες πληροφορίες. Εάν μια προσφορά δεν πουλάει, αυτό θα μπορούσε να σημαίνει ότι η τιμή δεν είναι σωστή, το κανάλι δεν φτάνει στο σωστό κοινό, η εξήγηση δεν είναι σαφής ή ο χρόνος δεν είναι σωστός. Αυτό δεν σημαίνει αυτόματα ότι η ικανότητά σας δεν υπάρχει. Η πιο επικίνδυνη αποτυχία δεν είναι ότι ένα τεστ δεν λειτουργεί. Είναι η διατήρηση ενός μοντέλου που σε απορρυθμίζει για μήνες επειδή δεν τολμάς να κάνεις παύση ή να προσαρμοστείς

- Πριν από την έναρξη, γράψτε ότι θα μάθετε ακόμα κι αν δεν λειτουργήσει όπως αναμένεται.
- Ορίστε αντικειμενικά κριτήρια προσαρμογής
- Διαχωρίστε την αξιολόγηση προϊόντος από την αξιολόγηση της προσωπικής σας αξίας.
- Προγραμματίστε ελέγχους, όχι ψυχαναγκαστικούς ελέγχους
- Γιορτάστε τις ενέργειες που γίνονται, όχι μόνο τα αποτελέσματα.



Κατάσταση 3. Αποφασιστικότητα: δυσκολεύομαι να ορίσω τιμή

Ο καθορισμός μιας τιμής μπορεί να προκαλέσει ενοχές, φόβο απόρριψης και δυσκολία στην αξιολόγηση της δικής του εργασίας. Ορισμένα αυτιστικά άτομα τείνουν να τιμολογούν την εργασία τους με βάση την εσωτερική προσπάθεια, αλλά η αγορά συνήθως εκτιμά επίσης τις λύσεις, την εξειδίκευση, την ποιότητα, την εμπιστοσύνη και τα αποτελέσματα. Άλλοι μειώνουν τις τιμές τους για να αποφύγουν τις συγκρούσεις, αλλά αργότερα βιώνουν δυσαρέσκεια ή επαγγελματική εξουθένωση.

Μια βιώσιμη τιμή πρέπει να καλύπτει τα υλικά, τον χρόνο, τους φόρους, την ενέργεια, την επικοινωνία, τα διαλείμματα και το περιθώριο κέρδους. Αν καλύπτει μόνο τις ορατές ώρες εργασίας, καθιστά αόρατη όλη την εργασία που σχετίζεται με την παράδοση: την ανταπόκριση, την προετοιμασία, τη διαχείριση των αλλαγών, την ανάκτηση ενέργειας και την αντιμετώπιση της αβεβαιότητας. Είναι επίσης σημαντικό να θυμάστε ότι ένας πελάτης που δέχεται την εργασία σας μόνο εάν καταβάλλετε υπερβολική προσπάθεια ή χρεώνετε κάτω από το εφικτό δεν είναι βιώσιμος πελάτης.

- Υπολογίστε το κόστος των υλικών σε πραγματικό χρόνο.
- Προσθέστε χρόνο επικοινωνίας και διαχείρισης.
- Προσθέστε περιθώριο για φόρους και απρόβλεπτα έξοδα.
- Ορίστε μία μη διαπραγματεύσιμη ελάχιστη τιμή.
- Προετοιμάστε μία πρόταση για να μην δικαιολογήσετε τον εαυτό σας υπερβολικά.
- Μιλήστε με κάποιον που εμπιστεύεστε αν έχετε την τάση να υποτιμάτε τον εαυτό σας.



Κατάσταση 4. Αποφασιστικότητα: Ένας πελάτης επικοινωνεί εκτός ωραρίου λειτουργίας

Όταν ένας πελάτης στέλνει μήνυμα εκτός ωραρίου λειτουργίας, η αφορμή μπορεί να εμφανιστεί ακόμα και αν δεν απαντήσετε. Το μήνυμα εισέρχεται στον νοητικό σας χώρο και μπορεί να δημιουργήσει μια αίσθηση επείγοντος. Επομένως, το κλειδί δεν είναι απλώς η μη απάντηση. Είναι ο σχεδιασμός ενός συστήματος έτσι ώστε το μήνυμα να μην εισβάλλει σε όλη τη βραδιά σας.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτοματοποιημένες απαντήσεις, σαφώς σημειωμένα χρονοδιαγράμματα ή καθιερωμένους κανόνες από την αρχή. Εάν ο πελάτης επιμένει, η απάντηση θα πρέπει να είναι σαφής και επαναλήψιμη. Δεν χρειάζεται να εξηγήσετε ολόκληρη την ιστορία σας ή να δικαιολογήσετε την ανάγκη σας για ξεκούραση. Μπορούμε να διαχειριστούμε τον θυμό, την απογοήτευση ή αυτή την επιπλέον ενεργοποίηση του νευρικού συστήματος με προστατευτικά μέτρα, όπως ο διαχωρισμός του τηλεφώνου εργασίας από το προσωπικό σας τηλέφωνο, η αρχειοθέτηση ενοχλητικών κλήσεων και η πρόβλεψη πιθανών προβλημάτων με τεχνικές χαλάρωσης ή απόσπασης της προσοχής.

- 
- Ορίστε το χρονοδιάγραμμα επικοινωνίας
 - Συμπεριλάβετε το σε εισαγωγικά και υπογραφή email
 - Χρησιμοποιήστε τη λειτουργία “Μην ενοχλείτε”
 - Παρακαλώ απαντήστε στο επόμενο παράθυρο
 - Αν συμβεί ξανά, θυμηθείτε τη γραπτή συμφωνία.
 - Εάν δεν τηρεί το όριο, επανεκτιμήστε τη συμβατότητα.

Κατάσταση 5. Διαχείριση αβεβαιότητας: ένας προμηθευτής καθυστερεί

Η καθυστέρηση ενός προμηθευτή μπορεί να πυροδοτήσει μια αλυσίδα σκέψεων: Δεν θα παραδώσω, ο πελάτης θα θυμώσει, θα χάσω χρήματα, όλα πάνε στραβά. Το άγχος αυξάνεται επειδή εξαρτάστε από κάποιον που δεν μπορείτε να ελέγξετε. Σε αυτήν την περίπτωση, η ρύθμιση περιλαμβάνει την ανάκτηση της εξουσίας για ό,τι μπορείτε να ελέγξετε. Για παράδειγμα, εάν η ροζ βαφή δεν φτάνει, μπορώ να ειδοποιήσω τον πελάτη να επαναπρογραμματίσει το ραντεβού ή να τον ενημερώσω ότι μπορεί να υπάρξει κάποια αλλαγή της τελευταίας στιγμής.

Καταρχάς, διαχωρίστε το γεγονός από την πρόβλεψη.

- Γεγονός: ο προμηθευτής δεν έχει παραδώσει την εργασία μέχρι την συμφωνημένη ημερομηνία.
- Πρόβλεψη: ολόκληρο το έργο θα αποτύχει.

Στη συνέχεια, ζητήστε συγκεκριμένες πληροφορίες. Μην ρωτάτε απλώς «τι συνέβη;». Ζητήστε μια νέα ημερομηνία, επιλογές και συνέπειες. Τέλος, επικοινωνήστε με τον πελάτη μόνο όταν έχετε ένα σαφές μήνυμα.



- Αναπνεύστε και μην στέλνετε μηνύματα ή τηλεφωνείτε όταν το άγχος σας βρίσκεται στο αποκορύφωμά του.
- Εξετάστε την αρχική συμφωνία.
- Ζητήστε μία συγκεκριμένη, ενημερωμένη ημερομηνία
- Ενεργοποιήστε το σχέδιο B, εάν υπάρχει
- Ενημερώστε τον πελάτη με ειλικρίνεια και παρέχετε επιλογές.
- Καταγράψτε εάν ο πάροχος εξακολουθεί να συνίσταται.

Κατάσταση 6 Αποφασιστικότητα: διαίσθηση και διαχείριση της ανασφάλειας

Πολλά αυτιστικά άτομα έχουν μάθει να μην εμπιστεύονται τη διαίσθησή τους επειδή για χρόνια τους έλεγαν ότι ήταν υπερβολική ή παρεξηγημένη. Ωστόσο, τα συναισθήματα δυσφορίας μπορεί να περιέχουν σημαντικές πληροφορίες. Δεν υποδηλώνουν πάντα κίνδυνο, αλλά πάντα αξίζουν να εξεταστούν.

Πριν την αποδεχτούμε, είναι απαραίτητο να φιλτράρουμε κάθε ευκαιρία που μας κάνει να νιώθουμε άβολα. Μια ευκαιρία που φαίνεται καλή μπορεί να μην ευθυγραμμίζεται με τους περιορισμούς, τα επίπεδα ενέργειας ή τις αξίες μας. Το ερώτημα δεν είναι μόνο αν μπορεί να αποφέρει χρήματα, αλλά και ποιο θα είναι το κόστος.

- Τι ακριβώς μου ζητάνε;
- Είναι σαφές το πεδίο εφαρμογής;
- Με πιέζουν να αποφασίσω γρήγορα;
- Σέβονται τους όρους μου;
- Δέχομαι από επιθυμία ή από φόβο;
- Τι σκέφτεται ο νευρο-σύμμαχος μου αφού μοιραστώ τις πληροφορίες που έχω;



Κατάσταση 7. Διαχείριση πιθανού σφάλματος: δυσκολεύομαι να αναθέσω αρμοδιότητες

Η ανάθεση αρμοδιοτήτων μπορεί να είναι δύσκολη όταν η ποιότητα, η ακρίβεια και ο έλεγχος είναι απαραίτητα. Μερικές φορές, οι άνθρωποι γνωρίζουν ότι χρειάζονται βοήθεια, αλλά αισθάνονται ότι η εξήγηση της εργασίας θα είναι πιο δύσκολη από το να την κάνουν μόνοι τους. Ή φοβούνται ότι το αποτέλεσμα δεν θα ανταποκρίνεται στα πρότυπά τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην ανάληψη πάρα πολλών ευθυνών, σε σημείο εξάντλησης.

Η ανάθεση αρμοδιοτήτων δεν σημαίνει ότι πρέπει να εγκαταλείψουμε τα πάντα. Σημαίνει ότι μεταφράζουμε την εσωτερική γνώση σε εξωτερικές οδηγίες. Για να αναθέσετε αποτελεσματικά, χρειάζεστε παραδείγματα, βήματα, κριτήρια ποιότητας και σημεία αξιολόγησης. Την πρώτη φορά που αναθέτετε αρμοδιότητες, είναι συνήθως αργή. Οι επόμενες αναθέσεις μειώνουν τον φόρτο εργασίας σας ή δικαιολογούν το αν μπορείτε να βασιστείτε σε άλλους εργοδότες.

- Επιλέξτε να ξεκινήσετε με μία επαναλαμβανόμενη εργασία, όχι με μία βασική εργασία.
- Καταγράψτε την οθόνη σας ή δημιουργήστε ένα οπτικό παράδειγμα.
- Ορίστε τι είναι αποδεκτό και τι όχι
- Κάντε μία μικρή πρώτη δοκιμή.
- Επανεξέταση χωρίς να τα ξανακάνετε όλα.
- Προσαρμόστε τις οδηγίες, μην κατηγορείτε μόνο το άτομο.



Κατάσταση 8. Νιώθω ένοχος που ξεκουράζομαι

Η ενοχή για την ξεκούραση συχνά προκύπτει όταν ένα άτομο συνδέει την προσωπική του αξία με την παραγωγικότητα. Στην επιχειρηματικότητα, αυτή η ενοχή εντείνεται επειδή υπάρχουν πάντα εκκρεμείς εργασίες. Αν ξεκουράζεστε, προκύπτει η ιδέα ότι χάνετε ευκαιρίες ή απογοητεύετε πελάτες.

Αλλά η ξεκούραση δεν είναι το αντίθετο της εργασίας. Είναι προϋπόθεση για να μπορέσετε να συνεχίσετε να εργάζεστε. Αν δεν ξεκουράζεστε, η ικανότητά σας να παίρνετε αποφάσεις, να επικοινωνείτε, να δημιουργείτε και να ρυθμίζετε τον εαυτό σας μειώνεται. Η ξεκούραση δεν ανταγωνίζεται τις επιχειρήσεις· τις προστατεύει. Η ενοχή είναι παραλυτική, ενώ το αίσθημα ευθύνης σας βοηθά να προσαρμόζεστε στις προσωπικές σας συμφωνίες με τις δεσμεύσεις που έχετε κάνει απέναντι στον εαυτό σας ή στους άλλους με έναν πιο ρεαλιστικό τρόπο

- Προγραμματίστε διαλείμματα πριν γεμίσετε την εβδομάδα
- Μην το λέτε ελεύθερο χώρο: πείτε το ανάκαμψη
- Ορίστε τις εργασίες που επιτρέπονται και δεν επιτρέπονται κατά τη διάρκεια των διαλειμάτων.
- Χρησιμοποιήστε αυτοματοποιημένα μηνύματα.
- Να θυμάστε ότι η επείγουσα ανάγκη κάποιου άλλου δεν είναι πάντα πραγματικά επείγουσα ανάγκη.
- Ελέγξτε αν η ενοχή μειώνεται όταν προγραμματιστεί το διάλειμμα.
- Μην το λέτε ενοχή, πείτε το αίσθημα ευθύνης.



Κατάσταση 9. Φόβος μήπως παρεξηγηθώ: αποκαλύπτοντας ότι είμαι αυτιστικός

Η απόφαση για το αν θα αποκαλύψετε ή όχι τη διάγνωσή σας είναι προσωπική. Δεν υπάρχει μία και μοναδική απάντηση. Κάποιοι άνθρωποι βρίσκουν ανακούφιση εξηγώντας την. Άλλοι έχουν βιώσει διακρίσεις ή ακυρώσεις. Εάν είστε διευθυντής στην εταιρεία σας, ορισμένες συμπεριφορές μπορεί να εκληφθούν ως αυταρχικές, εκκεντρικές ή υποτακτικές. Εάν δυσκολεύεστε να ορίσετε τον ρόλο σας, να διαχειριστείτε λάθη ή αλλαγές και το στυλ επικοινωνίας σας είναι πολύ άμεσο, ίσως να πιστεύετε ότι μια εξήγηση θα μπορούσε να μειώσει την ένταση. Πριν αποφασίσετε να το κάνετε, σκεφτείτε ποιες άλλες επιλογές έχετε.

Μπορείτε να αποκαλύψετε ανάγκες χωρίς να αποκαλύψετε μια διάγνωση. Για παράδειγμα: Δουλεύω καλύτερα με γραπτές συμφωνίες, πρέπει να προγραμματίσω ένα ραντεβού, δεν απαντώ σε κλήσεις χωρίς ραντεβού, απαντώ εντός 48 ωρών. Σε πολλές περιπτώσεις, η επικοινωνία των συνθηκών εργασίας είναι αρκετή.

Αν αποφασίσετε να εξηγήσετε ότι είστε αυτιστικός, μπορεί να είναι χρήσιμο να το κάνετε από την οπτική γωνία των αναγκών και των δυνατών σημείων: ο τρόπος εργασίας μου είναι πολύ ακριβής και δομημένος. Για να επιτύχω καλή ποιότητα, χρειάζομαι σαφήνεια, ρεαλιστικές προθεσμίες και γραπτή επικοινωνία.

- Ποιος είναι ο σκοπός της αποκάλυψης;
- Σε ποιον να το πω;
- Τι ακριβώς πρέπει να ζητήσω;
- Ποιοι είναι οι κίνδυνοι;
- Έχω υποστήριξη αν η απάντηση είναι όχι;



Κατάσταση 10. Φόβος αγωγής: ηρεμία έναντι τυπικής επιτυχίας

Η ανάπτυξη μπορεί να είναι συναρπαστική και επικίνδυνη. Πολυάριθμες εμπειρίες αυτιστικών ατόμων καταδεικνύουν ότι ένα έργο μπορεί να ξεπεράσει την ικανότητα αυτορρύθμισης ενός ατόμου. Η μη προγραμματισμένη ανάπτυξη μπορεί να φέρει περισσότερους υπαλλήλους, περισσότερους πελάτες, περισσότερα μηνύματα, περισσότερες αποφάσεις, περισσότερη αβεβαιότητα, μεγαλύτερη ευθύνη, περισσότερες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, περισσότερες αλλαγές και λιγότερη ξεκούραση.

Πριν από την κλιμάκωση, αξιολογήστε εάν το αισθητηριακό-κοινωνικό σας σύστημα μπορεί να διαχειριστεί τον αυξημένο φόρτο εργασίας. Χωρίς πρότυπα, αυτοματοποίηση, προσωπική υποστήριξη, προστατευμένο πρόγραμμα και σαφή όρια, η ανάπτυξη μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση. Μερικές φορές η πιο βιώσιμη απόφαση δεν είναι να αναλάβετε περισσότερα, αλλά να σταθεροποιηθείτε.

- Πόσες παραγγελίες/πελάτες μπορώ να διαχειριστώ χωρίς να υπερβώ μία αποδεκτή περίοδο ανάπαυσης, δηλαδή, χωρίς να μείνω στο κόκκινο;
- Ποια εργασία γίνεται σημείο συμφόρησης;
- Τι μπορώ να αυτοματοποιήσω πριν δεχτώ περισσότερα;
- Σε ποιον μπορώ να τους παραπέμψω;
- Σε ποια τιμή θα πρέπει να αυξηθεί εάν υπάρχει υπερβάλλουσα ζήτηση;
- Ποιο συναισθηματικό ή σωματικό σημάδι θα υποδείξει ότι πρέπει να κλείσω προσωρινά το πρόγραμμά μου;



Παραπομπές

- Dijkhuis, R. R., Ziermans, T. B., Van Rijn, S., Staal, W. G., & Swaab, H. (2017). Self-regulation and quality of life in high-functioning young adults with autism. *Autism*, 21(7), 896-906. <https://doi.org/10.1177/1362361316655525>
- Hendrickx, J.-B. (2024). Motivations, barriers and facilitators for neurodivergent people in entrepreneurship. Louvain School of Management, UCLouvain
- Kanova, O. A., Kryvobok, K. V., & Omarov, E. S. (2024). Conflict management in entrepreneurship: Strategies, communication, and leadership. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*, 9(2), 128-133.
- Knott, G. M. (2018). Autism and entrepreneurship: An examination of the effectiveness of self-employment as a model to address the economic isolation experienced by individuals with autism spectrum disorder. University of Victoria.
- Lex, M., Gielnik, M. M., Spitzmuller, M., Jacob, G. H., & Frese, M. (2022). How passion develops over time: A self-regulation perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(4), 985-1018.
- Penot, J. L. (2023). What we can learn from autistic entrepreneurs. *Psychology Today*.
- Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2013). Self-efficacy and entrepreneurial intention: The mediation effect of self-regulation. *Vocations and Learning*, 6, 385-401.
- Redfield, J. (s. f.). Why I built my 13 pillar system: My journey to getting organized as a neurodivergent entrepreneur. Substack.
- Purkis, J., & Cook, B. (2023). Planning your career through intense interests. Jessica Kingsley Publishers
- Silberman, S. (2015). *NeuroTribes: The legacy of autism and the future of neurodiversity*. Avery.

