



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον για τα άτομα με ΔΑΦ»

Λαμπροπούλου Χρυσάνθη

Θεσσαλονίκη, 2023



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον για τα άτομα με ΔΑΦ»

"Support in the working environment for people with ASD"

Λαμπροπούλου Χρυσάνθη

Εξεταστική επιτροπή

Συριοπούλου Χριστίνα, Επόπτρια

Παπακωνσταντίνου Δόξα, Επόπτρια

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Επόπτης

Θεσσαλονίκη, 2023

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

.....(υπογραφή).....

Λαμπροπούλου Χρυσάνθη

Περίληψη

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη της συμμετοχής των ατόμων με αυτισμό στην αγορά εργασίας αξιοποιώντας τις ιδιαίτερες ικανότητες τους. Το εν λόγω ζήτημα έχει απασχολήσει κατά καιρούς την επιστημονική κοινότητα και ιδιαίτερα η επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που απασχολούν τη συγκεκριμένη μελέτη είναι κατά πόσο τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να ενταχθούν ισότιμα σε ένα εργασιακό περιβάλλον και να είναι αποδοτικοί στην εργασία τους, ποια είναι η υποστήριξη που πρέπει να παρέχεται στους εργαζόμενους με ΔΑΦ έτσι ώστε να μπορούν να ενσωματωθούν στο εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, αξιολογείται το τι θεωρούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ στον χώρο που εργάζονται. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε είναι συστηματική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας μέσω των ηλεκτρονικών βάσεων δεδομένων Pubmed και Emerald.

Στα βασικά αποτελέσματα της έρευνας είναι σημαντικό να τονιστούν τα μέτρα υποστήριξης που μπορούν να διευκολύνουν την εργασία των ατόμων με ΔΑΦ, έτσι ώστε να αξιοποιούνται οι δυνατότητες τους και να αυξηθούν τα ποσοστά απασχόλησης.

Λέξεις- κλειδιά: ΔΑΦ, εργασιακό περιβάλλον, μέτρα υποστήριξης, αυτισμός

Abstract

The aim of this thesis is to study the participation of people with autism in the labor market utilizing their special abilities. This issue has occasionally concerned the scientific community and especially their professional rehabilitation.

The research questions that concern this study are whether people with ASD can be equally integrated into a work environment and be efficient in their work, what is the support that should be provided to employees with ASD so that they can be integrated into the work environment. Also, what employees with ASD consider in the place where they work is evaluated. The methodology used is a systematic review of the literature through the electronic databases Pubmed and Emerald.

In the key results of the survey, it is important to highlight support measures that can facilitate the work of people with ASD, to exploit their potential and increase employment rates.

Keywords: *ASD, work environment, support measures, autism*

Πρόλογος

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε κατά το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023, στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική Αγωγή» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας (ΠΑ.ΜΑΚ).

Η εργασία πραγματοποιήθηκε υπό την επίβλεψη της κ. Συριοπούλου- Δελλή Χριστίνας, αναπληρώτρια καθηγήτρια, Τμήμα Ε.Κ.Π. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διευθύντρια (Π.Μ.Σ. στις «Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή» («Δια βίου μάθηση και ειδική αγωγή»)), διευθύντρια εργαστηρίου «Αυτισμού- διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών και της συμπεριφοράς του ανθρώπου».

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Συριοπούλου και την κα Δόξα για τη συμβολή τους στην εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας , καθώς η καθοδήγηση της ήταν πολύτιμη. Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω θερμά την οικογένεια μου και τους φίλους μου για την συμπαράσταση κατά τη περίοδο εκπόνησης της εργασίας αυτής.

Περιεχόμενα

Περίληψη	1
Abstract.....	2
Πρόλογος.....	3
Κατάλογος Πινάκων	5
Συντομογραφίες.....	6
Εισαγωγή.....	7
1. Θεωρητικό Μέρος.....	10
1.1 Διαταραχές αυτιστικού φάσματος.....	10
1.1.1. Ορισμοί και Κλινική εικόνα ατόμων με ΔΑΦ	10
1.1.2 Διαγνωστικά κριτήρια και κατηγοριοποίηση κατά DSM-5 και ICD-11 13	
1.1.3 Αιτιολογία	16
1.1.4 Επιπολασμός.....	18
1.2 ΔΑΦ και προκλήσεις στην αγορά εργασίας	19
1.2.1 Επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ΔΑΦ	19
1.2.2 Άτομα με ΔΑΦ και προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον	23
1.2.3 Άτομα με ΔΑΦ και αναζήτηση εργασίας.....	28
1.2.4 Προσαρμογές και μέτρα υποστήριξης στο εργασιακό περιβάλλον .	30
2. Σκοπός της εργασίας	35
3. Ερευνητικό Μέρος.....	36
3.1 Μεθοδολογία.....	36
3.2 Διάγραμμα ροής	37
3.3 Αποτελέσματα	38
4. Συζήτηση	80
Βιβλιογραφικές Αναφορές	84

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 2-1 Άρθρα που χρησιμοποιήθηκαν.....	66
Πίνακας 2-2 Άρθρα που απορρίφθηκαν	77

Συντομογραφίες

**ΔΑΦ
(ASD)**

Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος
(Autism Spectrum Disorder)

DSM

Diagnostic and Statistical Manual of
Mental Disorders (Διαγνωστικό και
στατιστικό εγχειρίδιο ψυχικών
διαταραχών)

ICD

International Classification of
Diseases (Διεθνής Ταξινόμηση
Νοσημάτων)

WHO

World Health Organisation
(Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας)

Εισαγωγή

Ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου είναι η το δικαίωμα στην εργασία και η προσπάθεια επαγγελματικής ανέλιξης. Καθημερινά τα άτομα με και χωρίς αναπηρία διαθέτουν συχνά πολύ χρόνο στο χώρο εργασίας τους, καθώς αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες της καθημερινότητάς τους.

Κατά βάση τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζονται με προκατάληψη στον τομέα αυτόν. Για την επίλυση αυτού του ζητήματος, η δράση των ατόμων με αναπηρία συνέβαλε στο να αλλάξει η στάση των εργοδοτών απέναντι στα άτομα αναπηρία και να εστιάσουν και στις ικανότητές τους (Λογαράς, 2013). Σε αυτό το σημείο, η διεκδίκηση μίας θέσης εργασίας επηρέασε αισθητά και τα άτομα με διαταραχή αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ). Οι ενήλικες με ΔΑΦ παρουσιάζουν ελλείμματα στην επικοινωνία και την ικανότητα κοινωνικής αλληλεπίδρασης μαζί με περιοριστικά και επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων. Τα συγκεκριμένα ελλείμματα δυσκολεύουν τα άτομα με ΔΑΦ να δημιουργήσουν, αλλά και να διατηρήσουν διαπροσωπικές σχέσεις, αλλά και να διατηρήσουν μία θέση εργασίας. Μέσω αυτού τα άτομα με ΔΑΦ δεν παρέχουν μία πηγή εισοδήματος, αλλά και μία ευκαιρία για κοινωνική αλληλεπίδραση. Η ένταξή τους στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα σημαντικό μέσο ανεξαρτητοποίησης (Sarri, Syriopoulou- Delli, Gkiolnta et al., 2022). Τα άτομα με ΔΑΦ εμφανίζουν σημαντικά χαμηλά ποσοστά απασχόλησης (Sarri, Syriopoulou- Delli, Gkiolnta et al., 2022). Πιο συγκεκριμένα, η πρόσβαση των ατόμων αυτών στο χώρο εργασίας δεν είναι αποτελεσματική (Jonathan, 2020). Ο αυξημένος επιπολασμός των νεαρών ενηλίκων με ΔΑΦ μεταφράζεται σε επιτακτική ανάγκη

να βρεθούν τρόποι για να διευκολυνθεί μία επιτυχημένη απασχόληση. Οι επιλογές είναι περιορισμένες λόγω της μειωμένης επικοινωνίας και κοινωνικών δεξιοτήτων. Φαίνεται επίσης ότι, αν και πλέον περισσότερα άτομα με ΔΑΦ προχωρούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, τα ποσοστά των ατόμων που εργάζονται είναι αρκετά χαμηλά (Vincent, 2020). Η κοινωνία αποκλείει τα άτομα με ΔΑΦ από την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη. Παρ' όλα' αυτά, η εργασία αποτελεί μέσο καταπολέμησης των διακρίσεων και της περιθωριοποίησής που αντιμετωπίζουν (Gilson, Garter & Biggs, 2017).

Πιο συγκεκριμένα, ο αποκλεισμός αυτός εντοπίζεται στις υπηρεσίες που παρέχονται στα άτομα με αυτισμό. Η εκπαίδευσή τους περιορίζεται μόνο στην ολοκλήρωση της θεωρητικής εκπαιδευτικής προετοιμασίας τους χωρίς να εστιάζει στην επαγγελματική τους αποκατάσταση. Από την άλλη πλευρά, οι περιορισμένες υπηρεσίες ένταξης δεν συντελούν στην ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας και στην άνοδο των ατόμων με ΔΑΦ. Παρόλα αυτά, τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ενισχύουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους.

Κατά βάση, ο εργασιακός αποκλεισμός που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό οφείλεται κυρίως στα συμπεριφορικά ελλείμματα που προέρχονται από τη μειωμένη κοινωνικοποίησή τους. Έτσι, μέσω της υιοθέτησης επαγγελματικών προγραμμάτων θα ενισχυθούν οι κοινωνικές δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ (Chen, Sung & Pi, 2015). Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να αναπτυχθούν εκπαιδευτικά προγράμματα που αργότερα μπορούν να συντελέσουν στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ΔΑΦ αναπτύσσοντας παράλληλα τις κοινωνικές δεξιότητες (Gilson, Garter & Biggs, 2017). Η τεχνολογία μπορεί να συμβάλλει επίσης σε αυτό, ενισχύοντας την κοινωνική αλληλεπίδραση και την

επικοινωνιακή διάθεση ατόμων με ΔΑΦ. ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι με την υποστήριξη της τεχνολογίας τα παιδιά με ΔΑΦ μπορούν να αποβάλλουν σε σημαντικό βαθμό το κοινωνικό τους άγχος (Syrioroulou-Delli, Gkiolnta, Sarri et al., 2022).

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση αποτελείται δύο μέρη. Αρχικά αναπτύσσεται το θεωρητικό, το οποίο ξεκινάει με κάποια γενικά στοιχεία για τις διαταραχές αυτιστικού φάσματος, την κλινική εικόνα των ατόμων με αυτισμό, τα διαγνωστικά κριτήρια κατά DSM-5 και την κατηγοριοποίηση μέσω ICD-11, τον επιπολασμό και την αιτιολογία της διαταραχής. Έπειτα, γίνεται αναφορά στα χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτιστική διαταραχή που εργάζονται και στις δυσκολίες προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον ή τις προσαρμογές-βελτιώσεις που χρειάζονται για την καλύτερη ενσωμάτωση των εργαζομένων με αυτισμό.

Εν συνεχεία, αναφέρεται ο σκοπός της εργασίας και τα ερευνητικά ερωτήματα, ενώ στο ερευνητικό μέρος που ακολουθεί περιγράφεται αρχικά η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθείται στην έρευνα και τα κριτήρια με τα οποία επιλέχθηκαν τα άρθρα που αναφέρονται στη μελέτη, ενώ στο επόμενο κεφάλαιο αναλύονται τα αποτελέσματα των άρθρων που συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα. Τέλος, γίνεται η συζήτηση της έρευνας και αξιολογείται κατά πόσο δόθηκαν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα, ενώ παράλληλα αναφέρονται οι περιορισμοί, αλλά και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

1. Θεωρητικό Μέρος

1.1 Διαταραχές αυτιστικού φάσματος

1.1.1. Ορισμοί και Κλινική εικόνα ατόμων με ΔΑΦ

Η ονομασία «διαταραχή αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ)» δόθηκε για να δείξει το γεγονός ότι δεν πρόκειται για μία διαταραχή με ομοιογενή εικόνα συμπτωμάτων και συγκεκριμένη βαρύτητα, αλλά για διαταραχές που μπορεί να χαρακτηρίζονται από ελάχιστα έως πολύ σοβαρά αυτιστικά στοιχεία και χαρακτηριστικά (Γενά, 2002). Η εξέλιξη της διαταραχής και η βαρύτητα των συμπτωμάτων επηρεάζονται από παράγοντες όπως είναι το λεκτικό και νοητικό επίπεδο του παιδιού με αυτισμό, ενώ και τα συμπτώματα που υπάρχουν σε μία δεδομένη στιγμή ενδέχεται αργότερα να μεταβληθούν (Γαλάνης, 2015). Στις προηγούμενες εκδόσεις του DSM για τη διαταραχή του αυτιστικού φάσματος γινόταν χρήση του όρου «διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές», η οποία όμως αντικαταστάθηκε και πλέον ο νέος όρος συμπεριλαμβάνει την αυτιστική διαταραχή, τη μη αλλιώς προσδιοριζόμενη διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή και το σύνδρομο Asperger (American Psychiatric Association, 2013). Στόχος αυτής της αλλαγής ήταν να υπάρχει πλέον μία περισσότερο συγκεντρωτική κατηγορία που θα βοηθήσει στη διάγνωση του αυτισμού και σε μικρότερες ηλικίες, έτσι ώστε να κερδίζεται πολύτιμος χρόνος (Σερετόπουλος, Λάμνισος & Γιαννακού, 2020).

Ο πρώτος που μίλησε για τη ΔΑΦ ήταν ο Ελβετός ψυχίατρος Bleuler, ο οποίος το 1911 ασχολήθηκε με συμπτώματα της σχιζοφρένειας, όπως είναι η αποξένωση, η αδιαφορία για ό,τι συμβαίνει γύρω και η απώλεια της επικοινωνίας. Για να περιγράψει αυτή τη συμπεριφορά και το κλείσιμο στον εαυτό χρησιμοποίησε τη λέξη «αυτισμός», η οποία ετυμολογικά προέρχεται από τη λέξη

«αυτός»- «εαυτός» (Συνοδινού, 2001). Παρόλα αυτά, ο ψυχίατρος Leo Kanner (1943) ήταν εκείνος που έδωσε τον ορισμό του αυτισμού, δημοσιεύοντας τον στο περιοδικό "Autistic Disturbances of Affective Contact". Έτσι, ο αυτισμός ορίστηκε ως μία εγκεφαλική δυσλειτουργία, η οποία προκαλεί δυσλειτουργία στην επικοινωνιακή ικανότητα, στη ρύθμιση και έκφραση των συναισθημάτων και απομονώνει τα άτομα από το κοινωνικό σύνολο. Παράλληλα, το άτομο έχει γλωσσικές αδυναμίες, ενώ επιπλέον ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων αυτών είναι οι εμμονές τους και η προσκόλλησή τους σε συγκεκριμένα πράγματα και συνήθειες. Στη συνέχεια, ο ίδιος ο Hans Asperger μελέτησε το 1944 μία μορφή του αυτισμού υψηλής λειτουργικότητας, στην οποία έδωσε και το όνομά του. Έρευνες έδειξαν ότι το Asperger είναι ευρύτερα διαδεδομένο από το φάσμα του αυτισμού (Συριοπούλου- Δέλλη, 2016).

Πιο πρόσφατα, ο Ομοσπονδιακός νόμος IDEA του 2004 αναφέρει τον αυτισμό ως μία αναπτυξιακή αναπηρία με σημαντική επιρροή τόσο στη λεκτική όσο και στη μη λεκτική επικοινωνία του ατόμου, καθώς και στην κοινωνική συναλλαγή, η οποία συνήθως εμφανίζεται πριν κλείσει το παιδί τα 3 έτη. επηρεάζοντας αρνητικά την εκπαιδευτική πορεία και την επίδοση του παιδιού (Συριοπούλου- Δελλή, 2016). Επίσης, χαρακτηριστικά στοιχεία του αυτισμού αποτελούν η αντίσταση σε μία πιθανή αλλαγή στο περιβάλλον και τη ρουτίνα του ατόμου, οι στερεοτυπικές κινήσεις, οι επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες και οι μη συνήθεις αποκρίσεις στις διάφορες αισθητηριακές εμπειρίες (Συριοπούλου- Δέλλη, 2016).

Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με το DSM- 5 (American Psychiatric Association, 2013), η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος παρουσιάζει ετερογένεια, παρόλα αυτά υπάρχουν κοινά σημεία. Η εν λόγω διαταραχή επηρεάζει δύο

συγκεκριμένους τομείς, την κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση και τις επαναλαμβανόμενες στερεοτυπικές συμπεριφορές. Γι' αυτό το λόγο έχει προστεθεί ο όρος «Διαταραχή Κοινωνικής Επικοινωνίας». Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για άτομα που εκδηλώνουν προβλήματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση, όπως είναι και τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού, αλλά χωρίς να έχουν τις στερεοτυπικές επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές. Ακόμα, τα άτομα αυτά εμφανίζουν δυσκολίες τόσο στη λεκτική όσο και στην έξω- λεκτική επικοινωνία, οι οποίες επηρεάζουν την επικοινωνία και τις κοινωνικές σχέσεις των ατόμων, καθώς και τις ακαδημαϊκές ή/και επαγγελματικές επιδόσεις τους. Παράλληλα με τα παραπάνω, τα άτομα με ΔΑΦ ενδέχεται να παρουσιάσουν και άλλα συμπτώματα, όπως αισθητηριακές δυσκολίες (American Psychiatric Association, 2013). Η αντίδρασή τους περιλαμβάνει αυτοτραυματισμό ή επιθετικότητα απέναντι στους άλλους, ενώ κάποια άτομα δεν μπορούν να αναγνωρίσουν τη συμπεριφορά των άλλων ατόμων, οπότε υστερούν σε ένα βασικό κομμάτι της κοινωνικοποίησης (Συριοπούλου - Δέλλη, 2016). Βέβαια, αρκετές φορές το άτομο με αυτισμό δυσκολεύεται να επικοινωνήσει τις ανάγκες του, αλλά και να κατανοήσει τι περιμένουν οι άλλοι από αυτό, με αποτέλεσμα να εκδηλώνει επιθετική συμπεριφορά για να εκφράσει τη δυσφορία του για κάτι ή για να αποσπάσει την προσοχή (Αντωνίου & Δαλιανά, 2016).

Στην παιδική ηλικία, τα παιδιά με αυτισμό δε συμμετέχουν εύκολα σε κάποια ομαδική δραστηριότητα ή στα παιχνίδια των άλλων παιδιών, καθώς παρουσιάζουν σημαντικά κοινωνικά ελλείμματα. Μάλιστα, στον αυτισμό είναι χαρακτηριστική και η «αυτιστική μοναχικότητα», η οποία δείχνει τη μειωμένη κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου και δυσχεραίνει τις διαπροσωπικές σχέσεις (Αντωνίου & Δαλιανά, 2016). Παράλληλα, στις κοινωνικές επαφές μπορεί να

εμφανίζεται και το φαινόμενο της «ηχολαλίας», δηλαδή το παιδί να επαναλαμβάνει μία λέξη που έχει πει κάποιος άλλος (Αντωνίου & Δαλιανά, 2016).

Κατά την εφηβική ηλικία το οικογενειακό περιβάλλον μπορεί να παρατηρεί πως κάποια συμπτώματα έχουν επιδεινωθεί ή υπάρχουν πιο πολλές δυσκολίες. Εδώ όμως χρειάζεται προσοχή πριν αποφανθεί κάποιος για το αν υπάρχει επιδείνωση των συμπτωμάτων, καθώς αυτό που συμβαίνει συνήθως είναι οι συμπεριφορές να φαίνονται πιο έντονες ή οι δυσκολίες μεγαλύτερες λόγω όμως της εφηβείας, η οποία συχνά χαρακτηρίζεται από έντονες συμπεριφορές, χωρίς αυτές να είναι ψυχοπαθολογικές (Γαλάνης, 2015).

Τέλος, η βαρύτητα εκδήλωσης των συμπτωμάτων χωρίζεται σε τρεις υποκατηγορίες μετρημένες σε σχετικούς δείκτες (American Psychiatric Association, 2013): Στο τρίτο επίπεδο υπάρχουν σοβαρές δυσκολίες στις κοινωνικές δεξιότητες και στη δυνατότητα ευελιξίας του ατόμου, στο δεύτερο επίπεδο παρουσιάζονται αξιοσημείωτες δυσκολίες στους τομείς που αναφέρθηκαν, ενώ στο επίπεδο ένα απλώς εμφανίζονται κάποιες δυσκολίες. . Αυτός ο διαχωρισμός μπορεί να συμβάλλει στον εντοπισμό του βαθμού υποστήριξης που χρειάζεται κάθε άτομο.

1.1.2 Διαγνωστικά κριτήρια και κατηγοριοποίηση κατά DSM-5 και ICD-11

Όπως αναφέρει το DSM-5 προκειμένου να γίνει διάγνωση της ΔΑΦ, θα πρέπει να πληρούνται έξι τουλάχιστον κριτήρια από τα δώδεκα που

περιλαμβάνονται και αφορούν κατά κύριο λόγο τις στερεοτυπικές κινήσεις και την κοινωνική αλληλεπίδραση (American Psychiatric Association, 2013):

A. Ελλείμματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση και την επικοινωνία που εμφανίζονται σε διάφορα περιβάλλοντα και γίνονται αντιληπτά ως:

- Ελλείμματα στην κοινωνική και συναισθηματική αμοιβαιότητα, όπως για παράδειγμα η αποτυχία ανταπόκρισης σε μία κοινωνική αλληλεπίδραση ή σε μία συνομιλία, μειωμένη εναλλαγή συναισθημάτων, μειωμένη εναλλαγή ενδιαφερόντων.
- Ελλείμματα στις μη λεκτικές συμπεριφορές, τα οποία διαταράσσουν την επικοινωνία. Περιλαμβάνουν δυσκολίες στην οπτική επαφή και την κατανόηση της γλώσσας του σώματος ή της σημασίας διαφόρων χειρονομιών και εκφράσεων και απουσία κατανόησης οποιαδήποτε άλλης μη λεκτικής επικοινωνίας
- Ελλείμματα και δυσκολίες στην κατανόηση, τη δημιουργία και τη διατήρηση σχέσεων που μπορεί να γίνονται αντιληπτά και από τη δυσκολία που έχει το παιδί να προσαρμόσει τον τρόπο που φέρεται, ανάλογα με τις απαιτήσεις που κοινωνικού πλαισίου.

B. Περιορισμένα ή/και επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων ή δραστηριοτήτων, τα οποία γίνονται αντιληπτά είτε από τρέχουσες ή παλαιότερες αναφορές:

- Στερεότυπες και επαναλαμβανόμενες κινήσεις ή/και στερεότυπη χρήση αντικειμένων, παιχνιδιών κ.α

- Προσήλωση στη ρουτίνα ή σε συγκεκριμένα μοτίβα συμπεριφοράς, επιμονή για ομοιότητα, ενώ η παραμικρή αλλαγή προκαλεί άγχος και αγωνία
- Πολύ περιορισμένα και σταθερά ενδιαφέροντα, τα οποία όμως μπορεί να είναι ασυνήθιστα ή μη φυσιολογικά σε ένταση ή το άτομο να δείχνει μεγάλη προσκόλληση σε αυτά
- Υπερδραστηριότητα ή Υποδραστηριότητα των αισθητηριακών εισόδων που δύναται να οδηγήσει σε έντονες αντιδράσεις κατά την αλλαγή της θερμοκρασίας, στον πόνο, σε έντονους ήχους ή κινήσεις κ.α

Γ. Τα συμπτώματα γίνονται αντιληπτά στην πρώιμη αναπτυξιακή περίοδο, αν και μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις που δεν εκδηλώνονται πλήρως, αλλά εμφανίζονται όταν οι κοινωνικές απαιτήσεις γίνουν μεγαλύτερες από τις δυνατότητες του παιδιού

Δ. Τα συμπτώματα επηρεάζουν σημαντικά πολλούς τομείς, όπως για παράδειγμα τον κοινωνικό, τον σχολικό και τον επαγγελματικό τομέα και προκαλούν έκπτωση της λειτουργικότητας.

Ε. Τα συμπτώματα και οι διαταραχές δεν εξηγούνται καλύτερα από άλλη αναπτυξιακή διαταραχή ή καθυστέρηση, ενώ συχνά οι διαταραχές του αυτιστικού φάσματος συνοδεύονται και από νοητική αναπηρία.

Όσον αφορά τη νέα έκδοση της Διεθνούς Ταξινόμησης Νόσων ICD (International Classification of Diseases, ICD-11, οι διαταραχές αυτιστικού φάσματος ενσωματώνουν τον αυτισμό παιδικής ηλικίας και το σύνδρομο Asperger στην ίδια κατηγορία (Reed et al., 2019). Όπως και στο DSM-5, έτσι και

στο ICD-11 αναφέρεται ότι πρέπει να υπάρχουν ταυτόχρονα δυσκολίες στην επικοινωνία, δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση και επαναλαμβανόμενα μοτίβα συμπεριφοράς (WHO, 2022). Πιο αναλυτικά, στο ICD-11 η αυτιστική διαταραχή διακρίνεται στις παρακάτω έξι κατηγορίες (WHO, 2022): την απροσδιόριστη διαταραχή αυτιστικού φάσματος- άλλη καθοριζόμενη, η ΔΑΦ με μειωμένη λειτουργική γλώσσα και διαταραχή της νοητικής ανάπτυξης, ΔΑΦ με απουσία λειτουργικής γλώσσας και διαταραχή διανοητικής ανάπτυξης, ΔΑΦ χωρίς την ύπαρξη διαταραχής πνευματικής ανάπτυξης και με μειωμένη λειτουργική γλώσσα, ΔΑΦ χωρίς διαταραχή της πνευματικής ανάπτυξης με ήπια ή και καθόλου βλάβη της λειτουργικής γλώσσας και τέλος, ΔΑΦ με διαταραχή της διανοητικής ανάπτυξης και ήπια ή καθόλου βλάβη στη λειτουργική γλώσσα.

1.1.3 Αιτιολογία

Ο Reddy (2005) κάνει λόγο για γενετικούς παράγοντες που σχετίζονται με τον αυτισμό και ανωμαλίες χρωμοσωμάτων, όπως για παράδειγμα κυτταρογενετικές ανωμαλίες που συνδέονται με το σύνδρομο Fragile- X ή δυσλειτουργίες σε περιοχές του εγκεφάλου, όπως είναι ο ιππόκαμπος, η αμυγδαλή και οι φλοιώδεις δομές (Αντωνίου & Δαλιανά, 2017). Ακόμα, έχει αναφερθεί και η δυσλειτουργία του γλουταμινικού υποδοχέας που μπορεί να προκαλεί συμπτώματα του αυτισμού ή μεταλλάξεις γονιδίων που αλλάζουν τη λειτουργία των πρωτεϊνών στον οργανισμό (Αντωνίου & Δαλιανά, 2017).

Ένας άλλος παράγοντας είναι και η ηλικία των γονέων, καθώς όπως υποστηρίζουν οι Durkin et al. (2008) μεγαλύτερες πιθανότητες εμφάνισης

αυτιστικής διαταραχής είχαν τα παιδιά που κατά τη γέννηση τους η μητέρα ήταν άνω των 35 ετών και ο πατέρας άνω των 40.

Περιβαλλοντικοί παράγοντες έχουν αναφερθεί επίσης ως πιθανά αίτια του αυτισμού, όπως είναι τα εμβόλια, η έλλειψη ψευδάργυρου στη μητέρα κατά την κύηση, μιας και πρόκειται για ένα συστατικό απαραίτητο για τη ρύθμιση της λειτουργίας των νευρώνων ή η ύπαρξη βαρέων μετάλλων και άλλων χημικών στο νερό, την τροφή και τα τρόφιμα (Αντωνίου & Δαλιανά, 2017).

Εκτός από τα γενικά αίτια που έχουν αναφερθεί κατά καιρούς για τη διαταραχή αυτιστικού φάσματος, υπάρχουν και συγκεκριμένες θεωρίες που έχουν προσπαθήσει να εξηγήσουν την εμφάνιση της διαταραχής. Μία από αυτές είναι η «Θεωρία του Νου», η οποία ουσιαστικά κάνει λόγο για μία «τυφλότητα του νου» που εξηγεί και το γιατί τα άτομα με ΔΑΦ δυσκολεύονται να έχουν ενσυναίσθηση, να κατανοήσουν τα συναισθήματα και να προβλέψουν τη συμπεριφορά των άλλων (Baron- Cohen, 2008). Αυτός είναι και ο βασικός λόγος που η συμπεριφορά των άλλων μπορεί να τους φαίνεται απρόβλεπτη και αγχωτική, αφού, όπως αναφέρει ο Baron- Cohen (2008) άτομα με ΔΑΦ δυσκολεύονται τόσο στο στάδιο διαμόρφωσης μιας Θεωρίας του Νου, αλλά και σε ένα κριτικό στάδιο, δηλαδή στη στοιχειώδη διαδικασία του να μπορούν να «διαβάζουν» τις σκέψεις των άλλων.

Μία άλλη θεωρία είναι της Uta Frith, η οποία το 1989 μίλησε για τη θεωρία της «Αδύναμης Κεντρικής Συνοχής». Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία, ο τρόπος που τα άτομα με ΔΑΦ επεξεργάζονται τις πληροφορίες από το περιβάλλον τους είναι διαφορετικός από τον συνήθη. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να εστιάζουν πάρα πολύ σε λεπτομέρειες και να αδυνατούν να δουν τη γενική

εικόνα και το ευρύτερο πλαίσιο σε μία κατάσταση ή ένα ερέθισμα. Υποστηρίζει η δηλαδή η εν λόγω θεωρία ότι η λεπτομερής αυτή επεξεργασία είναι ένδειξη της αδύναμης κεντρικής συνοχής, κάτι που εξηγεί και το γιατί παιδιά με αυτισμό και σύνδρομο Asperger μπορεί να έχουν ιδιαίτερα αναπτυγμένη ικανότητα στα μαθηματικά και τη μηχανική, αλλά δυσκολεύονται με τις γλωσσικές δεξιότητες και τις κοινωνικές δεξιότητες. Το αισιόδοξο σημείο της συγκεκριμένης θεωρίας είναι ότι αφήνει το περιθώριο για «νησίδες δεξιοτήτων», δηλαδή ότι μπορεί η δεξιότητα της προσοχής γενικά να είναι μειωμένη, όμως τα παιδιά με ΔΑΦ μπορούν να δίνουν εξαιρετική προσοχή σε λεπτομέρειες και στην απομνημόνευση τους (Boucher, 2008).

1.1.4 Επιπολασμός

Το ποσοστό της αυτιστικής διαταραχής διεθνώς, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας είναι 0.76%, όμως πιθανότατα αυτό το ποσοστό αναφέρεται μόνο στο 16% του παιδικού πληθυσμού παγκοσμίως (Hodges et al., 2020). Όσον αφορά το φύλο, οι διαταραχές του αυτιστικού φάσματος είναι πιο συχνές στα αγόρια σε αναλογία 4 προς 1 (Lord, Elsabbagh, Baird et al., 2018). Ακόμα, κατά κύριο λόγο η εμφάνιση της ΔΑΦ υπολογίζεται περίπου 1 στα 150 παιδιά στις Ηνωμένες Πολιτείες, ενώ η συχνότητα εμφάνισης στα αγόρια είναι μεγαλύτερη. Φαίνεται επίσης ότι ο αυτισμός ως διαταραχή απασχολεί ένα μικρό ποσοστό των μαθητών ηλικίας 6-12 ετών και ανέρχεται στο 0,34% (Συριοπούλου-Δέλλη, 2016).

Πρόσφατα οι Thomaidis, Mavroei, Richardson et al. (2020) ολοκλήρωσαν την πρώτη επιδημιολογική μελέτη για τον επιπολασμό της

διαταραχής αυτιστικού φάσματος που έγινε στην Ελλάδα και αφορούσε παιδιά 10-11 ετών. Στα αποτελέσματα της φάνηκε ότι το 3.8% από το σύνολο των διαγνώσεων έγινε πριν το παιδί συμπληρώσει τα 4 έτη, ενώ το 1,83% των διαγνώσεων αφορούσαν αγόρια και το 0,44% κορίτσια.

1.2 ΔΑΦ και προκλήσεις στην αγορά εργασίας

1.2.1 Επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ΔΑΦ

Στην Ελλάδα η προσπάθεια για αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων με αναπηρία τέθηκε σε λειτουργία ήδη από το 1980, κατοχυρώνοντας αντίστοιχη νομοθεσία (Ν. 1648/1986). Σύμφωνα με τον συγκεκριμένο νόμο, θεσπίστηκε η προνομιακή υποχρεωτική τοποθέτηση ευπαθών κοινωνικών ομάδων στον εργασιακό χώρο. Αν και θεσπίστηκε ο νόμος, η εφαρμογή του αντιμετώπισε σημαντικές δυσκολίες. Υπήρξαν συχνές καταχρήσεις του νόμου, καθότι υπήρχαν αόριστα κριτήρια. Έτσι, για την ελάττωση του γεγονότος θεσπίστηκαν αντικειμενικά κριτήρια για τον περιορισμό του φαινομένου (Λογαράς, 2013). Ο Ν. 2643/1998 στο άρθρο 2 αναφέρει ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα. Η αναλογία απασχόλησης ανέρχεται στο 2% για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία και 8% για τις οικογένειες των ατόμων αυτών. Παρ' όλα αυτά, ο ίδιος νόμος δεν καθιστά υποχρεωτικό στην εκάστοτε επιχείρηση να προσλαμβάνει εργαζόμενους με αναπηρία, ειδικά στην περίπτωση που ο ισολογισμός τους έχει αρνητικό αποτέλεσμα την τελευταία διετία (INE- Γ.Σ.Ε.Ε., 2019).

Περαιτέρω προσπάθεια για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία έγινε με το Ν. 4074/2012 (ΦΕΚ 88Α'/11.4.2012) σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα αποφάνθηκε την απαγόρευση

των διακρίσεων με κριτήριο την αναπηρία στο χώρο εργασίας, σε επίπεδο πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης εργαζόμενου. Ακόμη, βάσει του συγκεκριμένου νόμου προβλέφθηκαν οι ανάλογες προσαρμογές στον εργασιακό χώρο για τη δραστηριότητα των εργαζομένων, τη συμμετοχή τους στα εργασιακά δικαιώματα και σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, υπηρεσίες διορισμών και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (INE- Γ.Σ.Ε.Ε., 2021).

Σε αυτή την εξέλιξη σημαντική είναι και η συμβολή του ΟΗΕ. Σύμφωνα με τη σύμβαση του ΟΗΕ περί ισότιμης πρόσβασης των αναπήρων στην επαγγελματική εκπαίδευση και την εργασιακή ζωή, η επαγγελματική συμπερίληψη και εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αυτονομία τους. Κατά βάσει το ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού ορίζεται στο 75%, πράγμα που σημαίνει πως πρέπει ένα μέρος του πληθυσμού με κάποια μορφή αναπηρίας να εργαστεί (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2021).

Σημαντική κίνηση ήταν αυτή που έγινε έπειτα από τροπολογία, με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων να τρέχει πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης για τα άτομα με ΔΑΦ. Με αυτό το πρόγραμμα επιδιώκεται η υποστήριξη των συμμετεχόντων, η διαμόρφωση του εργασιακού χώρου, η καθοδήγησή τους στην εύρεση εργασίας και η κάλυψη μισθολογικού και μη μισθολογικού εργοδοτικού κόστους, συμπεριλαμβανομένων των εύλογων προσαρμογών στις υποδομές. Η υποστήριξη των εργαζομένων με ΔΑΦ παρέχεται από ειδικά εκπαιδευμένους διαμεσολαβητές. Μία ειδική επιστημονική ομάδα ασχολείται με την εκπαίδευση και καθοδήγηση των διαμεσολαβητών. Η εποπτεία του διαμεσολαβητή εκτελείται είτε απευθείας από το ίδιο πρόσωπο είτε

παρέχεται από πιστοποιημένο διαμεσολαβητή του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 2646/1998.

Παρά τις παραπάνω προσπάθειες όμως, τα άτομα με ΔΑΦ φαίνεται ότι αποτελούν μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού διεθνώς. Για παράδειγμα, έρευνα των Scott, Jacob, Hendrie et al. (2019) το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με ΔΑΦ ανέρχεται στα 42% έναντι 53% σε άλλου είδους αναπηρίες και 83% με άτομα δίχως καμία αναπηρία. Επίσης, στο Ηνωμένο Βασίλειο το 15% με ΔΑΦ εργάζεται με πλήρες ωράριο, ενώ το 34% συμμετέχει σε κάποιου είδους απασχόληση. Ανάλογη είναι και η κατάσταση στις Η.Π.Α, όπου σύμφωνα με τους Anderson, Butt & Sarsony (2021) οι εργοδότες δεν μπορούν να εμπιστευτούν τις γνωστικές ικανότητές των εργαζομένων με ΔΑΦ παραβλέποντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους ή προσαρμόζοντας τις συνθήκες εργασίας στα γνωρίσματά τους.

Στην Ελλάδα, στα τέλη της δεκαετίας του '70 ξεκίνησε να εφαρμόζεται το μοντέλο της «υποστηριζόμενης εργασίας», ένα μοντέλο που προωθεί την υποστήριξη των ατόμων με κάποιο είδος αναπηρίας τόσο κατά τη διάρκεια της αναζήτησης εργασίας όσο και μετά την πρόσληψη για τη διατήρηση της εργασίας (Αλευρά, 2007). Η υποστηριζόμενη απασχόληση κυμαίνεται σε συγκεκριμένους τομείς βοήθειας, όπως εκμάθηση αναζήτησης εργασίας, προσαρμογή στις νέες ρουτίνες, επικοινωνία στο χώρο εργασίας και κοινωνικές συνδιαλλαγές με τους εργοδότες και τους συνεργάτες. Ουσιαστικά με το πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης υπάρχει στον χώρο εργασίας ένας «προπονητής» «job coach», που είναι υπεύθυνος για την αξιολόγηση του ατόμου, τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων του στο εργασιακό περιβάλλον ανάλογα με τις προσδοκίες και τις ανάγκες του, τη βοήθεια για τοποθέτηση του ατόμου στο χώρο εργασίας, την

εκπαίδευση και τη διαρκή υποστήριξη του κατά τη διάρκεια της απασχόλησης του (Αλευρά, 2007). Σημαντικό βέβαια είναι να υπάρχει συνεργασία του προπονητή και των εκπαιδευτών του ατόμου σε διάφορες δεξιότητες με τους εργοδότες, προκειμένου να διευκολύνεται ο εντοπισμός θέσεων εργασίας και η αντιστοίχιση τους με τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες του εργαζόμενου με ΔΑΦ (Hurlbutt & Chalmers, 2004).

Στην Ελλάδα και σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες δεν υφίσταται θεσμικό πλαίσιο που να διέπει την υποστηριζόμενη εργασία στην ελεύθερη αγορά. Βέβαια, θέσεις υποστηριζόμενης εργασίας είναι διαθέσιμες στα πλαίσια Υποστηρικτικών Δομών ψυχοκοινωνικής υποστήριξης ή στα πλαίσια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, όπως ΚοινΣεΠ (Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης). Το συγκεκριμένο είναι αστικός συνεταιρισμός που στοχεύει στη συλλογική και κοινωνική ωφέλεια και διαθέτει εμπορική ιδιότητα. Σύμφωνα με το άρθρο 14 (ΦΕΚ 4430/2016) μπορούν ευάλωτες ομάδες να οργανώσουν οικονομικές και επιχειρηματικές δραστηριότητες και με αυτόν τον τρόπο να ενταχθούν στην οικονομική και κοινωνική ζωή.

Στη συνέχεια, υπάρχουν οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί περιορισμένης ευθύνης που αποτελούν μονάδες ψυχικής υγείας και ταυτόχρονα είναι φορείς κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας. Στόχος και αυτών των συνεταιρισμών είναι η κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων που αντιμετωπίζουν σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Με αυτόν τον τρόπο συμβάλλουν στη θεραπεία τους και την οικονομική τους αυτάρκεια. Οι συνεταιρισμοί αυτοί αναπτύσσουν οικονομική δραστηριότητα μέσω επιχειρήσεων που ιδρύουν, όπως καταστήματα πώλησης, όπου συμμετέχουν. Η εποπτεία των συγκεκριμένων επιχειρήσεων γίνεται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.

Παράλληλα, ειδικές ρυθμίσεις στον τομέα της εργασίας για τα άτομα με ΔΑΦ και τις οικογένειές τους είναι η ειδική ποσόστωση στο σύνολο των θέσεων που προκηρύσσονται στις δημόσιες υπηρεσίες από όσους έχουν τέκνο, αδερφό, σύζυγο ή γονέα με αυτισμό. Επίσης, νομοθετικές διατάξεις για τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα ρυθμίζουν θέματα ειδικών αδειών ή μειωμένου ωραρίου για εργαζόμενους γονείς (Autismap, 2023).

1.2.2 Άτομα με ΔΑΦ και προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον

Δέουσα ανάγκη αποτελεί η κατάλληλη προετοιμασία και η συνεχής υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ σε όλα τα βήματα της σταδιοδρομίας τους, όχι μόνο για να προσληφθούν αλλά και να παραμείνουν σε μία θέση εργασίας, καθώς δυσκολεύονται τα άτομα αυτά να διαχειριστούν τις εκάστοτε αλλαγές στο περιβάλλον τους (Γενά, 2002). Βέβαια, προκειμένου να γίνεται καλύτερη ένταξη στην αγορά εργασίας, θα πρέπει η εκπαίδευση στις δεξιότητες επικοινωνίας να ξεκινάει από μικρή ηλικία, καθώς σημαντικό εμπόδιο για τα άτομα με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο είναι οι ελλειπείς κοινωνικές δεξιότητες (Mesibov, Shea & Schopler, 2004). Μέσα από την κατάλληλη εκπαίδευση, ενήλικες με αυτισμό, ανάλογα με το νοητικό επίπεδο, μπορούν να ενταχθούν είτε σε εργαστήρια που θα τους οδηγήσουν σε μελλοντική εργασία, όπως είναι εργαστήρια άρτο-ζαχαροπλαστικής, υφαντική ή κεραμικής ή να ασχοληθούν με επαγγέλματα που σχετίζονται με τη φύση (Αλευρά, 2007). Φαίνεται δηλαδή ότι εργαζόμενοι με ΔΑΦ μπορούν να αποδειχθούν ικανότατοι, εφόσον μπορούν να είναι ειλικρινείς, επίμονοι, αξιόπιστοι, τελειομανείς, ακριβείς, τεχνικά ικανοί και ευσυνείδητοι. Επιπρόσθετα, διακατέχονται από αισθήματα κοινωνικής δικαιοσύνης, εντοπίζουν εύκολα λάθη, έχουν αίσθημα τιμότητας και δικαιοσύνης, προσέχουν τις

λεπτομέρειες, έχουν λογική σκέψη, είναι ενημερωμένοι για την εργασία τους και πρωτότυποι στην επίλυση προβλημάτων (Attwood, 2009). Παράλληλα, η επιμονή των ατόμων με αυτισμό και η ανάγκη τους για ρουτίνα και προβλεψιμότητα καθιστούν ιδανικές εργασίες που σχετίζονται με συναρμολογήσεις, αποσυναρμολογήσεις αντικειμένων, συσκευασίες και οργάνωση χώρου (Αλευρά, 2007). Ακόμα, σε μελέτη που πραγματοποίησε το 2000 η Εταιρεία για την Ψυχική Υγεία Παιδιών και Εφήβων (ΕΨΥΥΠΕ) σχετικά με τις προτιμήσεις των μαθητών όσον αφορά τα επαγγέλματα, έδειξε ότι οι μαθητές προτιμούσαν κυρίως εργασίες που σχετίζονταν με ηλεκτρονικούς υπολογιστές και εργασίες γραφείου, στις οποίες, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, μπορούν να τα καταφέρουν και πολύ καλά.

Το ότι άτομα με ΔΑΦ μπορούν να λειτουργήσουν πιο συγκεντρωμένα και πιο προσεκτικά είναι όμως και ο λόγος που κάποιες εταιρείες ενθαρρύνουν την ένταξη ατόμων με ΔΑΦ στο προσωπικό τους. Για παράδειγμα, η Asperger InformatiK AG, ελβετική εταιρία προτιμά να εργάζεται με εργαζόμενους με Asperger και ήπιας μορφής αυτισμό, καθώς έχουν ιδιαίτερες ικανότητές τους, όπως η γρήγορη κατανόηση, η υψηλή εστίαση στην λεπτομέρεια και η ικανότητα για συγκέντρωση που είναι ιδανικές για εργασία σε εταιρία πληροφορικής. Γι' αυτό το λόγο, η εταιρία υιοθετεί ανάλογες προσαρμογές στον εργασιακό χώρο, όπως περιορισμό των εξωτερικών ερεθισμάτων, μειώνοντας έτσι το άγχος και την πίεση των εργαζομένων, και συντελώντας στην καλύτερη εκτέλεση των αρμοδιοτήτων.

Βέβαια, για τα άτομα με ΔΑΦ η παραμονή στην εργασία μέσα σε συνθήκες πίεσης και ανταγωνισμού αποτελεί πρόκληση, λόγω των αναγκών που υπάρχουν σε μία εργασία για κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία. Συχνά, δυσκολίες των ατόμων με ΔΑΦ όπως η αντίσταση στην αλλαγή, η κατανόηση και η ερμηνεία

της συμπεριφοράς των άλλων και η μη αποτελεσματική αλληλεπίδραση με συναδέλφους και ανωτέρους, οδηγούν στον πρόωρο τερματισμό της εργασίας (Hollocks, Lerh, Magiati et al., 2019). Ακόμα, οι υπερβολικές αντιδράσεις των ατόμων με ΔΑΦ σε ερεθίσματα του περιβάλλοντος, λόγω αυξημένης αισθητηριακής διέγερσης, μπορεί να προβληματίσει τους εργοδότες ή τους συναδέλφους του ατόμου (Baldwin & Costley, 2016) και δεν είναι όλοι διατεθειμένοι να αφήσουν ένα χρονικό περιθώριο προσαρμογής.

Η τεχνολογία και η πληροφορική φαίνεται πως αποτελούν πολύτιμα εργαλεία για τον περιορισμό δυσλειτουργικών συμπεριφορών των ατόμων με ΔΑΦ (Συριοπούλου- Δελλή, 2020), αλλά και την πιο αποτελεσματική επαγγελματική τους αποκατάσταση. Συγκεκριμένα, η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών μπορεί να ενισχύσει σε σημαντικό βαθμό τη διαδικασία της επαγγελματικής ένταξης, ενώ οι υπολογιστές είναι εφικτό να χρησιμοποιηθούν ως εργαλεία αλληλεπίδρασης, παρέχοντας ένα φιλικό, οικείο και ασφαλές περιβάλλον στον εργασιακό χώρο. Ακόμη, μέσα από τη χρήση υπολογιστών προωθείται η ομαλή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στο εργασιακό περιβάλλον, αξιοποιούνται οι δυνατότητες τους, ενώ ενισχύεται η αντίληψή τους, η επικοινωνία και η καλύτερη αλληλεπίδραση με το κοινωνικό περιβάλλον. Παράλληλα, οι νέες τεχνολογίες συμβάλλουν στην αναδιάταξη του χώρου και στην πραγματοποίηση των απαραίτητων προσαρμογών για την υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ και την αυτονομία τους. Ακόμα, ενισχύεται η ομαδικότητα, η συνεργασία, το αίσθημα ικανοποίησης από την ολοκλήρωση μιας εργασίας και όλα αυτά μέσα σε ένα περιβάλλον προβλέψιμο και ήσυχο πίσω από έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή. Το ψηφιακό περιβάλλον περιλαμβάνει πρακτικές και συνδέεται με κοινωνικές καταστάσεις που προσομοιάζουν στην πραγματική ζωή, ενώ τα σύγχρονα

λογισμικά, όπως κινητά τηλέφωνα, υπολογιστές και tablet μπορούν να συμβάλλουν στην αποδοτικότερη εργασία των εργαζόμενων με ΔΑΦ. Πιο συγκεκριμένα, η οργάνωση που δίνουν, οι ξεκάθαρες εντολές και η χρήση οπτικοακουστικού υλικού χωρίς πολλές εξωτερικές παρεμβάσεις μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της εργασιακής απόδοσης.

Χαρακτηριστικές είναι και κάποιες ακόμη έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με την εργασία ατόμων με ΔΑΦ και την ανταπόκριση τους σε αυτή. Για παράδειγμα, σε έρευνα του Aichner (2021) στην Ιταλία φάνηκε πως οι εργοδότες βρήκαν πως η παραγωγικότητα και η δημιουργικότητα των επιχειρήσεων βελτιώθηκαν αισθητά, στις περιπτώσεις που στο εργατικό δυναμικό υπήρχαν άτομα με και χωρίς αναπηρία. Αυτή η επιτυχημένη αποδοτικότητα στηρίχθηκε στις μικρές αλλαγές που έγιναν από τους εργοδότες. Οι τροποποιήσεις αυτές ανέρχονται στη δημιουργία ραμπών για τα αναπηρικά αμαξίδια για τα άτομα με κινητική αναπηρία. Στην προκειμένη περίπτωση των ατόμων με ΔΑΦ οι τροποποιήσεις που συνίσταται είναι διαίρεση μίας δραστηριότητας σε μικρότερα μέρη, ώστε να είναι επιτυχής.

Έρευνα των Scott, Jacob, Hendrie et al. (2017) που έγινε στην Αυστραλία με δείγμα 59 εργοδότες σε οργανισμούς που είχαν προσλάβει στο εργατικό δυναμικό τους εργαζόμενους με αυτισμό, δόθηκαν τα εξής συμπεράσματα ότι οι εργαζόμενοι με αυτισμό ήταν το ίδιο παραγωγικοί με τα άτομα χωρίς αναπηρία, από τη στιγμή που έγιναν ανάλογες τροποποιήσεις του εργασιακού χώρου, την εξατομικευμένη εκπαίδευση και την εποπτεία της εργασίας τους. Παράλληλα, παρατηρήθηκε ότι είχαν μεγαλύτερη επίδοση ως προς την παρατηρητικότητα στην λεπτομέρεια. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες που προσέλαβαν

εργαζόμενους με αυτισμό παρατήρησαν βελτίωση στην απόδοση της επιχείρησης.

Προχωρώντας παρακάτω, σε μελέτη των Lindsay, Cagliostro, Albarico et al. (2018) που πραγματοποιήθηκε στην Αμερική και διασταυρώθηκε με οκτώ άλλες μελέτες από Αυστραλία, Καναδά, Βραζιλία, Ισραήλ, Λιθουανία Ολλανδία και Τουρκία, διαπιστώθηκε ότι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις των εργοδοτών καταργήθηκαν απέναντι σε άλλες ειδικές ομάδες. Η τροποποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος ώστε να ανταποκρίνεται στις δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ προσέφερε καλύτερα αποτελέσματα εργασίας για τα άτομα με ΔΑΦ. Πιο συγκεκριμένα, η οριοθέτηση του περιβάλλοντος, μπορεί να μειώσει τα ερεθίσματα και να ελέγξει τα ξαφνικά ξεσπάσματα των εργαζόμενων με ΔΑΦ. Παράλληλα, η δεξιότητα της μακρόχρονης μνήμης των ατόμων με ΔΑΦ εκτιμήθηκε και αξιοποιήθηκε από τους εργοδότες. Ακόμη, το γεγονός ότι η ίδια η εταιρεία έδειξε θετική στάση απέναντι σε αυτά τα άτομα, βελτίωσε την εικόνα της απέναντι στα άτομα με αναπηρία, προσφέροντας με αυτόν τον τρόπο μία ευκαιρία να προσελκύσουν περισσότερους πελάτες αναγνωρίζοντας την εργασιακή ένταξη χωρίς περιορισμό. Επιπροσθέτως, η χρήση τροποποιήσεων στο πρόγραμμα εργασίας των ατόμων με ΔΑΦ διευκολύνει την εργασία τους και είναι ιδανική η τοποθέτηση τους σε θέσεις εργασίας όπου μπορούν να αξιοποιηθούν οι ικανότητές τους και μπορούν έτσι να συμβάλλουν στην πρόοδο της επιχείρησης.

Οι καινοτόμες τροποποιήσεις στο σύστημα εργασίας μπορεί να αυξήσει την πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας και να ωφελήσει τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Αυτές οι αλλαγές θα συντελούσαν στην αύξηση της αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης των ατόμων με αναπηρία έχοντας παράλληλα υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Πιο

συγκεκριμένα, σε έρευνα των Henry, Petkauskos, Stanislawzyk et al. (2014) σε 74 εργοδότες διαπιστώθηκε ότι η αξιοποίηση του VR (virtual reality) σε αρκετές κοινωνικές υπηρεσίες μπορεί να συμβάλλει στην πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ στους χώρους εργασίας. Μέσω αυτής της διαφορετικής οπτικής δίνεται η δυνατότητα παραγωγής καινούργιων προοπτικών στο χώρο εργασίας με αποτέλεσμα τη βελτιστοποίηση συνθηκών εργασίας και ευκαιρίες ενεργούς συμμετοχής. Παράλληλα, η δημιουργία ενός ποικίλου εργατικού δυναμικού δείχνει την ευαισθητοποίηση της ίδιας της εταιρείας και την δεκτικότητά της ως προς το διαφορετικό.

1.2.3 Άτομα με ΔΑΦ και αναζήτηση εργασίας

Όπως γίνεται αντιληπτό, τα άτομα με αυτισμό εξ' αιτίας των κοινωνικών τους δυσκολιών, των ανεπαρκών δεξιοτήτων για την επιλογή τους σε μία συνέντευξη εργασίας, των πιθανών κρίσεων πανικού που μπορεί να παρουσιάζουν, εξ' αιτίας της ελλιπούς φροντίδας της εμφάνισής τους (προσωπική υγιεινή και ντύσιμο) ή της τάσης τους να φαίνονται εκκεντρικά συνήθως δυσκολεύονται ή αποτυγχάνουν να αποκτήσουν ή να διατηρήσουν μία εργασία. Ενδείκνυται, λοιπόν, να εκπαιδεύονται και να αναλαμβάνουν εργασιακά καθήκοντα, που δεν θα αντιμετωπίζουν δυσκολίες, όπως κοινωνικές απαιτήσεις, πίεση χρόνου, επίλυση προβλημάτων και ανεύρεση καινοτόμων λύσεων (Volmar, Paul, Klin et al., 2005).

Δυσκολία όμως έχουν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι με ΔΑΦ να παρουσιάσουν αποτελεσματικά τον εαυτό τους ή μπορεί να αναδεικνύεται σε καίριας σημασίας παράγοντα η υποστήριξη της δημιουργίας ενός πλήρους βιογραφικού

σημειώματος. Σημαντικό βήμα, λοιπόν, είναι η προετοιμασία ενός βιογραφικού σημειώματος, όπου θα καταγράφεται η εργασιακή εμπειρία του ατόμου, τα επιτεύγματά του, τα ενδιαφέροντα και οι ικανότητές του, καθώς επίσης τυχόν συστατικές επιστολές, με αποτέλεσμα οι δυνατότητες του να εντοπίζονται από αυτό. Θα μπορούσαν, ακόμη, στον προσωπικό τους φάκελο να περιλαμβάνουν φωτογραφίες και ψηφιακό υλικό από προϋπηρεσία και επιτυχίες στο χώρο της εργασίας, που πιθανόν κατέχουν. Το βιογραφικό είναι το δυνατό στοιχείο τους, λοιπόν, και όχι η συνέντευξη. Σε αυτή την περίπτωση, πρόβες για εξοικείωση στις συνθήκες συνέντευξης θα αποδεικνύονταν εξαιρετικά χρήσιμες.

Στο κομμάτι της σωστής προετοιμασίας και ανάδειξης των ικανοτήτων, ιδιαίτερα βοηθητική μπορεί να είναι η συνεργασία με έναν σύμβουλο σταδιοδρομίας, ο οποίος θα μπορεί να αφιερώσει άφθονο χρόνο, ώστε σε ένα υποστηρικτικό και μη-απειλητικό περιβάλλον να εξασκηθούν τα άτομα αυτά στη διαδικασία της συνέντευξης, απαντώντας σε ερωτήσεις, τηλεφωνική συνέντευξη, παιχνίδι ρόλων κ.λπ. με παροχή άμεσης και εποικοδομητικής ανατροφοδότησης. Ακόμα, απαραίτητη είναι η συνεχής υποστήριξη και ίσως χρειαστεί και περαιτέρω εξάσκηση ή θεραπεία για κατάλληλη χρήση των γλωσσικών δεξιοτήτων και ενίσχυση τους. Επιπλέον, καλό θα είναι να υπάρχει σύμβουλος μαζί με τα άτομα με ΔΑΦ στην διαπραγμάτευση με τον εργοδότη, προκειμένου να επιμεληθεί των οικονομικών απολαβών και να αποφανθεί αν ταιριάζουν για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Όσον αφορά το αν ταιριάζουν στη θέση εργασίας, υπάρχουν χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό που χρειάζεται να ληφθούν υπόψη. Για παράδειγμα, εργασιακοί χώροι με υψηλό κοινωνικό φορτίο και με επικοινωνιακές απαιτήσεις μπορεί να προκαλέσουν προβλήματα στα άτομα με αυτισμό με αποτέλεσμα να μην ανταπεξέλθουν. Για αυτόν τον λόγο τα άτομα με αυτισμό

χρειάζεται να περάσουν από αξιολόγηση, ώστε να εντοπιστεί η εργασία στην οποία μπορούν να ανταπεξέλθουν όσο γίνεται καλύτερα. Ακόμη, η συνοσηρότητα με άλλα ψυχολογικά προβλήματα, όπως άγχος, κατάθλιψη και άλλα προβλήματα υγείας μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές τους επιδόσεις. Τα παραπάνω δηλαδή είναι θέματα που ο σύμβουλος πρέπει να λαμβάνει υπόψη του, όπως επίσης και την έλλειψη εμπειρία, η οποία αποτελεί το ανώτερο εμπόδιο στην εργασία των ατόμων με αυτισμό. Έτσι, ο σύμβουλος εργασίας πρέπει να θέτει ως προτεραιότητα και την απόκτηση εμπειρίας του ατόμου με ΔΑΦ. Για το σκοπό αυτό, η εργασία μέσω προγραμμάτων ή ακόμα και η πρακτική άσκηση μπορεί να αυξήσει τις ευκαιρίες για εργασία.

1.2.4 Προσαρμογές και μέτρα υποστήριξης στο εργασιακό περιβάλλον

Ένα άλλο θέμα στο οποίο χρειάζεται να γίνουν προσαρμογές είναι ο τρόπος επικοινωνίας και γενικότερα η τήρηση των κοινωνικών κανόνων. Καθότι κάτι που για άλλους ίσως είναι αυτονόητο, για τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να μην είναι εύκολα αντιληπτό, καλό είναι να υπάρχουν γραπτές οδηγίες που θα περιγράφουν βήμα-βήμα την κάθε διαδικασία (Markel & Elia, 2016). Ακόμη, όπως αναφέρουν οι Markel και Elia (2016), σε περίπτωση που υπάρχει πρόβλημα στην ανάγνωση, τότε θα διευκόλυνε η περιγραφή της διαδικασίας με εικόνες. Αυτό έχει ως στόχο να μπορεί ο εργαζόμενος με ΔΑΦ να ανατρέχει στις οδηγίες αν χρειάζεται να επιβεβαιώσει κάτι και να μην αγχωθεί ότι κάτι ξεχνάει ή να μην απογοητευτεί. Σημαντικό επίσης στην επικοινωνία είναι η διεύθυνση και οι συνάδελφοι να είναι ακριβείς σε αυτό που λένε και στο τι αναμένουν από το άτομο, ενώ πρέπει να αποφεύγεται η χρήση σαρκασμού ή μεταφορικών φράσεων.

Σημείο της επικοινωνίας είναι και η βλεμματική επαφή και η γλώσσα του σώματος. Το άτομο με ΔΑΦ μπορεί να μην επιδιώκει καθόλου τη βλεμματική

επαφή, να την επιδιώκει ελάχιστα ή κάποιες φορές η βλεμματική του επαφή να είναι πολύ έντονη (Pencene & Svyantek, 2016). Ομοίως, όσον αφορά τη γλώσσα του σώματος μπορεί να μη δύναται να αντιληφθεί τι σημαίνει συγκεκριμένες εκφράσεις του προσώπου ή κινήσεις και έτσι δεν ξέρουν πως να ανταποκριθούν (Pencene & Svyantek, 2016). Παράλληλα μπορεί να δυσκολεύονται να ζητήσουν βοήθεια από κάποιον συνάδελφο όταν το χρειάζονται, με αποτέλεσμα είτε να διακόπτουν την εργασία τους είτε να συνεχίζουν προχωρώντας όμως με λάθος τρόπο. Οι ξεκάθαρες και συγκεκριμένες οδηγίες και η συχνή ανατροφοδότηση από τον προϊστάμενο μπορεί να βοηθήσει στο να βελτιωθεί η επικοινωνία του εργαζόμενου με ΔΑΦ μαζί του, αλλά και με τους υπόλοιπους συναδέλφους.

Στη βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη η συμβολή του προπονητή εργασίας, ο οποίος θα μπορεί να υποστηρίζει το άτομο, αλλά και να εκπαιδεύει την επιχείρηση σε οργανωσιακό επίπεδο για τον καλύτερο τρόπο συνεργασίας με τα άτομα με ΔΑΦ (Markel & Elia, 2016). Θετικό μάλιστα είναι ότι η ύπαρξη ενός προπονητή εργασίας θα βοηθάει τον εργαζόμενο με ΔΑΦ να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας, χωρίς να υπάρχει κάποια αρνητική επίπτωση στην εταιρεία.

Όσον αφορά τις προσαρμογές στον χώρο του γραφείου και του τρόπου εργασίας, θα πρέπει για αρχή να λαμβάνεται υπόψη ότι τα άτομα με αυτισμό είτε αντιδρούν υπερβολικά στα αισθητηριακά ερεθίσματα είτε δείχνουν να μην αντιδρούν σε ερεθίσματα όπως ο πόνος ή η αλλαγή της θερμοκρασίας. Έτσι, το περιβάλλον θα πρέπει είναι όσο το δυνατόν απαλλαγμένο από έντονα ερεθίσματα, έντονα φώτα, πολλές κινήσεις γύρω απ' το άτομο, έντονοι ήχοι και επίσης να υπάρχει κάποιος ήσυχος χώρος όπου θα μπορεί ο εργαζόμενος να ηρεμήσει (Markel & Elia, 2016). Ακόμη, είναι σημαντικό να υπάρχουν

προκαθορισμένα διαλείμματα για τον εργαζόμενο για να αισθάνεται πως μπορεί να έχει τον χρόνο του.

Παράλληλα, οι εργοδότες μπορούν να κάνουν απλές αλλαγές στη διαμόρφωση του χώρου, οι οποίες όμως μπορεί να είναι πολύ σημαντικές για τους εργαζόμενους με ΔΑΦ. Για παράδειγμα, μία μοκέτα στο δάπεδο θα κάνει τους ήχους από τα βήματα λιγότερο έντονους, ενώ ένα γραφείο που δε βρίσκεται κοντά σε εκτυπωτές, κλιματιστικά, φωτοτυπικά μηχανήματα θα ήταν το ιδανικό για ένα άτομο με ΔΑΦ (De Vries, 2021). Τα χρώματα στους τοίχους του χώρου εργασίας θα πρέπει να είναι σε παστελ ή απαλά χρώματα, ενώ καλό είναι να μην είναι και τα φώτα πολύ έντονα (De Vries, 2021).

Οι προσαρμογές όμως για την υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ δεν αφορούν μόνο το περιβάλλον που εργάζονται, αλλά περιλαμβάνουν και το στάδιο της αναζήτησης εργασίας και της πρόσληψης (The National Autistic Society, 2011). Για παράδειγμα, οι αγγελίες που μπαίνουν για μία θέση εργασίας θα πρέπει να ορίζουν με σαφήνεια τις δεξιότητες που απαιτεί η θέση και αν για παράδειγμα, οι άριστες επικοινωνιακές δεξιότητες δεν είναι τόσο απαραίτητες θα πρέπει να μην αναφερθεί, γιατί ενδεχομένως να αποτρέψει ένα άτομο με ΔΑΦ να υποβάλει αίτηση για εργασία (The National Autistic Society, 2011). Ακόμα, στις φόρμες συμπλήρωσης για την αίτηση εργασίας, καλό θα είναι να υπάρχει ερώτηση για προσαρμογές που ενδέχεται να χρειαστεί ο υποψήφιος κατά τη διαδικασία πρόσληψης ή κατά την εργασία του, έτσι ώστε να ξεπεραστούν πιθανά εμπόδια. Ομοίως, στη φόρμα ο αυτισμός θα πρέπει να αναφέρεται ως ξεχωριστή κατηγορία, καθώς δεν ανήκει ούτε στις ψυχικές διαταραχές ούτε στις μαθησιακές δυσκολίες ούτε και στις σωματικές αναπηρίες (The National Autistic Society, 2011).

Στις συνεντεύξεις εργασίας, λόγω του ότι ήδη πρόκειται συνήθως για ένα άγνωστο περιβάλλον και μία άγνωστη διαδικασία που προκαλεί άγχος σε ένα άτομο με ΔΑΦ, καλό είναι να παρέχονται αρκετές πληροφορίες για τη διαδικασία και για το ποιος θα πραγματοποιήσει τη συνέντευξη. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα στον υποψήφιο να προετοιμαστεί όσο γίνεται καλύτερα και να είναι λιγότερο αγχωτική η όλη εμπειρία. Κατά τη διαδικασία, καλό είναι πάλι να ερωτηθεί ο υποψήφιος για τον αν χρειάζεται κάτι ή υπάρχει κάτι στον χώρο που τον ενοχλεί, αλλά και να αποφευχθούν υποθετικές και ανοιχτές ερωτήσεις (πχ πως φαντάζεστε τον εαυτό σας σε 5 χρόνια), αφηρημένα ή ιδιωτισμοί (The National Autistic Society, 2011). Σε έρευνα που έγινε από τους Finn, Flower, Hedley et al. (2023) και αφορούσε εμπειρίες ατόμων με ΔΑΦ από συνεντεύξεις εργασίας έβρισκαν ότι η προσπάθεια να μην αποκαλυφθεί η διάγνωση τους απαιτούσε πολύ ενέργεια, ήταν εξαντλητική και οδηγούσε σε περισσότερο άγχος και αγωνία. Επίσης, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι θα ήθελαν ένα περιβάλλον με κατανόηση και με δυνατότητες προσαρμογής, το οποίο θα τους έκανε να αισθάνονται άνετα (Finn, Flower, Hedley et al., 2023). Μάλιστα είναι χαρακτηριστικό πως μόνο ένα 10% των ατόμων με ΔΑΦ που αναζητά εργασία πιστεύει ότι σε μία συνέντευξη εργασίας τους δίνεται η ευκαιρία να παρουσιάσουν τα προσόντα και τις δεξιότητες τους (Cooper & Mujtaba, 2022). Αυτό, υποστηρίζουν οι Cooper και Kennady (2021) θα μπορούσε να επιλυθεί αν αντί για ημιδομημένες συνεντεύξεις οι υποψήφιοι συμμετείχαν σε κάποια πρακτικά τεστ δεξιοτήτων, έτσι ώστε να δείξουν στην πράξη τις ικανότητες τους και όχι να μιλήσουν γι' αυτές. Αντίστοιχα, καλό είναι οι εργοδότες να εστιάζουν στο τι μπορεί να κάνει ο υποψήφιος με ΔΑΦ και όχι στο τι έχει κάνει μέχρι στιγμής στην καριέρα του, καθώς είτε μπορεί να μην έχει κάποια ιδιαίτερη προϋπηρεσία να

παρουσιάσει είτε μπορεί να μην μπορεί να παρουσιάσει την μέχρι τώρα πορεία του (Cooper & Mujtaba, 2022).

2. Σκοπός της εργασίας

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η αναζήτηση ερευνών που αναφέρονται στην υποστήριξη ατόμων με διαταραχή του αυτιστικού φάσματος στο εργασιακό περιβάλλον είτε αυτή η υποστήριξη αφορά τις προσαρμογές στον εργασιακό χώρο είτε συγκεκριμένα προγράμματα που υποστηρίζουν την ένταξη και παραμονή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Μέσα από την ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας προέκυψαν τα εξής διερευνητικά ερωτήματα:

- 1. Τα άτομα με ΔΑΦ έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν ισότιμα σε ένα εργασιακό περιβάλλον και να είναι αποδοτικοί στην εργασία τους;*
- 2. Ποια είναι η υποστήριξη που πρέπει να παρέχεται στους εργαζόμενους με ΔΑΦ έτσι ώστε να μπορούν να ενσωματωθούν στο εργασιακό περιβάλλον;*
- 3. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ τι θεωρούν βοηθητικό στον χώρο που εργάζονται;*

3. Ερευνητικό Μέρος

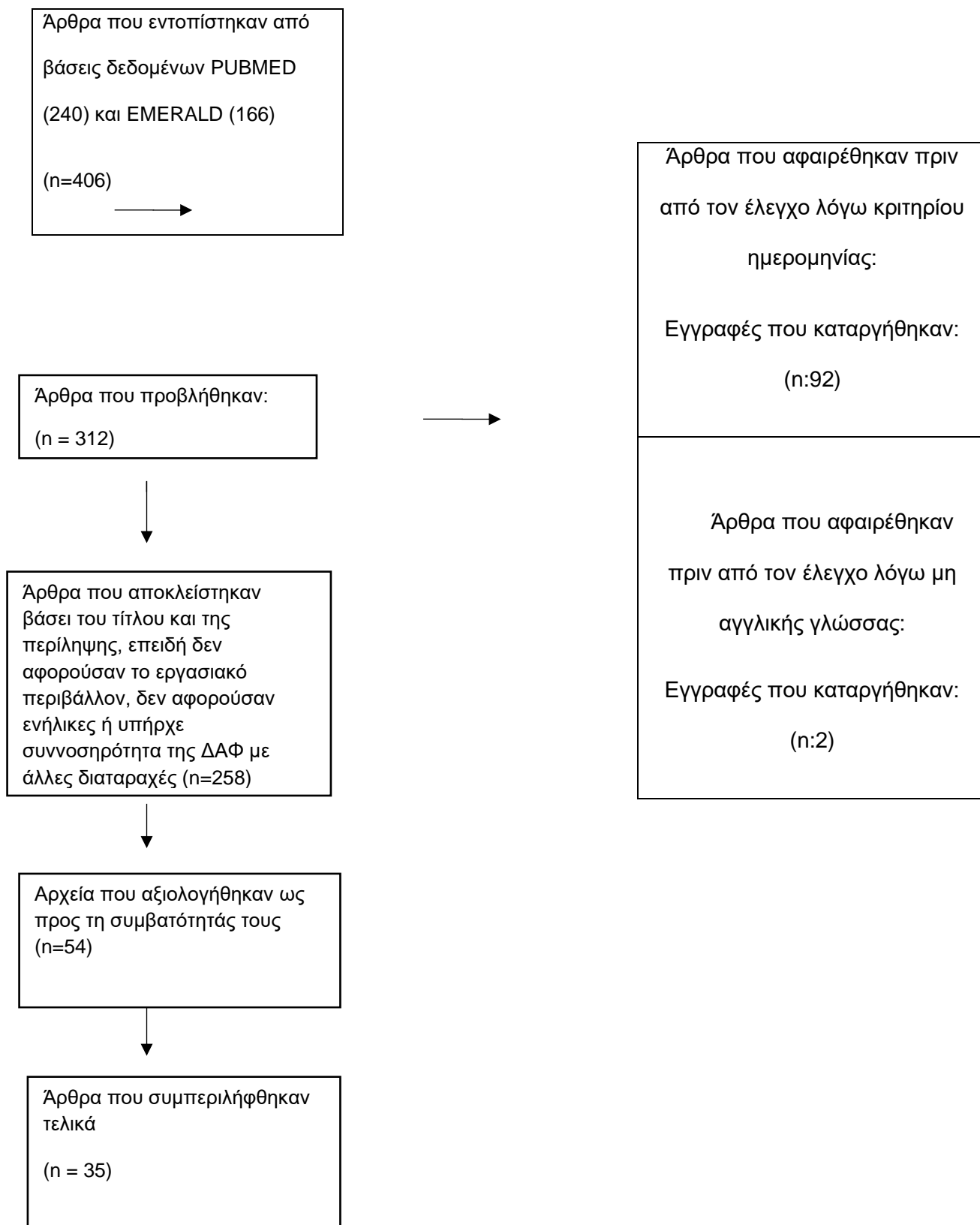
3.1 Μεθοδολογία

Ως μέθοδος στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε η συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν επιστημονικά άρθρα από έγκριτα διεθνή περιοδικά που αφορούσαν το θέμα. Η αναζήτηση και η συλλογή άρθρων έγινε μέσω αναζήτησης στις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων Pubmed και Emerald. Λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν ήταν: “workplace support” OR “vocational support” AND “autism spectrum disorder” OR “employees with autism”.

Ως κριτήρια ένταξης για τα άρθρα ορίστηκε το να είναι στην ελληνική ή την αγγλική γλώσσα, να είναι από το 2015 έως το 2023 για να είναι σύγχρονα τα δεδομένα, να αφορούν την επαγγελματική απασχόληση των ατόμων με ΔΑΦ και την υποστήριξη τους στον εργασιακό χώρο. Τέλος, το μελετώμενο δείγμα να είναι ενήλικες με διάγνωση αυτισμού.

Δεν συμπεριλήφθηκαν μελέτες που ήταν σε διαφορετική γλώσσα από την ελληνική και την αγγλική, μελέτες που αφορούν παιδιά και εφήβους ή που πραγματοποιήθηκαν πριν το 2015. Τέλος, αποκλείστηκαν μελέτες όπου στο δείγμα υπήρχε συννοσηρότητα της ΔΑΦ με άλλες ψυχικές ή νευροαναπτυξιακές διαταραχές, όπως σχιζοφρένεια, διαταραχή ελλειμματικής προσοχής-υπερκινητικότητα, διαταραχές του συναισθήματος, διαταραχές συμπεριφοράς, νοητική υστέρηση κ.α.

3.2 Διάγραμμα ροής



3.3 Αποτελέσματα

Οι Tomczak και Ziemianski (2023) εστίασαν στη βελτίωση πρακτικών καθημερινής διαχείρισης και την αξιολόγηση των υποστηρικτικών μέτρων που χρειάζονται οι εργαζόμενοι. Εστίασαν στην υποστήριξη στο κομμάτι της επικοινωνίας ή σε τροποποιήσεις στο περιβάλλον εργασίας με σκοπό τον περιορισμό των δυσλειτουργικών αισθητηριακών σημείων. Όπως αναφέρουν οι ερευνητές αρκετές από τις λύσεις αυτές βασίστηκαν στην ψηφιακή τεχνολογία. Συγκεκριμένα οι λύσεις αυτές ήταν οι ηλεκτρονικές μορφές επικοινωνίας με τη μορφή άμεσων μηνυμάτων, φόρουμ συζητήσεων και chatbots, η χρήση μηχανημάτων μετατροπής κειμένου σε ομιλία, η δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας και η ύπαρξη ευέλικτου χρόνου εργασίας, η συνεχής υποστήριξη μέσω προπονητή στον χώρο εργασίας, οι εφαρμογές υπολογιστών και φορητών υπολογιστών (laptop) για την καλύτερη ιεράρχηση και διαχείριση του χρόνου. Στην έρευνα συμμετείχαν 113 γυναίκες και 27 άνδρες που είχαν διαγνωστεί με διαταραχή αυτιστικού φάσματος, στους οποίους οι ερωτήσεις της έρευνας έφτασαν μέσω email στους αντιπροσώπους της αυτιστικής κοινότητας στην Πολωνία. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις προτεινόμενες λύσεις σε τέσσερις βασικούς τομείς: την αποτελεσματική επικοινωνία, τη διαχείριση χρόνου, τη διαχείριση άγχους και ελέγχου των συναισθημάτων και τις αισθητηριακές ευαισθησίες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες έδιναν ιδιαίτερη σημασία σε λύσεις που στόχευαν στον περιορισμό της υπερδιέγερσης, στην ύπαρξη ενός προπονητή στον χώρο εργασίας (job coach), τη δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας και τη δυνατότητα ύπαρξης υποστήριξης μέσω ηλεκτρονικής επικοινωνίας. Μάλιστα, οι ενέργειες αυτές φάνηκε πως είχαν καλά αποτελέσματα όχι μόνο στην καλύτερη εργασιακή επίδοση, αλλά γενικότερα στη

βελτίωση της ευημερίας του ατόμου και την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Περιορισμός της συγκεκριμένης έρευνας θα μπορούσε να θεωρηθεί το γεγονός ότι ο τρόπος που επιλέχθηκε το δείγμα δεν επέτρεπε να είναι αντιπροσωπευτικό των αυτιστικών εργαζομένων, αφού δεν ήταν τυχαία δειγματοληψία και υπήρχε ασυμμετρία ως προς το γένος των συμμετεχόντων.

Οι Stratton, Glozier, Woolard et al. (2023) προχώρησαν στην αξιολόγηση 88 εργαζόμενων ενηλίκων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος, χωρίς κάποια σύνοδη διανοητική αναπηρία, σχετικά με το αν η αναπηρία και τα συμπτώματα του αυτισμού σχετίζονται με δύο δείκτες της επαγγελματικής λειτουργικότητας, τις ημέρες άδειας λόγω αναπηρίας και τη μειωμένη επαγγελματική λειτουργικότητα. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως το 47% των εργαζομένων είχε πάρει τουλάχιστον μία ημέρα άδεια τον προηγούμενο μήνα για λόγο που σχετίζονταν με την αναπηρία. Από την άλλη η σοβαρότητα του αυτισμού, όπως και το IQ των συμμετεχόντων δε φαίνεται να συσχετίζεται σε κανένα επίπεδο με τους προς αξιολόγηση δείκτες. Αντίθετα, φάνηκε ότι τα ψυχολογικά συμπτώματα και κυρίως η κατάθλιψη ή κάποια βασικά χαρακτηριστικά του αυτισμού, αν βελτιωθούν τότε θα ακολουθήσει και βελτίωση στον επαγγελματικό τομέα για τα άτομα με ΔΑΦ. Έτσι, οι ερευνητές προτείνουν την αξιοποίηση παρεμβάσεων που θα διευκολύνουν την εργασία των αυτιστικών υπαλλήλων και την προσαρμογή του περιβάλλοντος εργασίας, με στόχο να περιοριστεί η κοινωνική αναπηρία.

Μία άλλη έρευνα που συμπεριλήφθηκε στην παρούσα εργασία ήταν αυτή των Martin, Flanagan, Vogus et al. (2023), οι οποίοι θέλησαν να μελετήσουν τη σημασία της παροχής υποστήριξης στον χώρο εργασίας και κατά πόσο τα αποτελέσματα της εργασίας για τα άτομα με ΔΑΦ εξαρτώνται από τη γνώση που έχει ο εργοδότης για τον αυτισμό και τους παράγοντες που μπορούν να

διευκολύνουν τον εργαζόμενο. Οι συγγραφείς κατέγραψαν εννέα περιστατικά βασιζόμενοι σε συνεντεύξεις από διευθυντές, αυτιστικούς υπαλλήλους και προπονητές εργασίας και στη συνέχεια έγινε ανάλυση των παραγόντων και των αποτελεσμάτων. Το συμπέρασμα που προέκυψε ήταν πως η ποιότητα της σχέσης των υπαλλήλων με αυτισμό με τα διευθυντικά στελέχη ήταν από τους πιο βασικούς παράγοντες για τη διευκόλυνση της εργασίας των αυτιστικών ατόμων, αλλά και για την επαγγελματική τους κοινωνικοποίηση σε μακροπρόθεσμο επίπεδο. Επίσης, σημαντική ήταν και η συμβολή του προπονητή εργασίας σε κάθε στάδιο του κύκλου της απασχόλησης, καθώς είχε τη δυνατότητα να ενισχύσει τη δημιουργία μιας σχέσης κατανόησης ανάμεσα σε προϊσταμένους και εργαζόμενους.

Σε άλλη πρόσφατη μελέτη, οι Petty, Tunstall, Richardson et al. (2023) ασχολήθηκαν με την ανεπαρκή υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ στο εργασιακό περιβάλλον. Συγκεντρώνοντας στοιχεία και δεδομένα μέσω ενός ερωτηματολογίου που χορηγούσαν σε εργοδότες, οι ερευνητές επιδίωξαν να εντοπίσουν έναν ορισμό σχετικά με το «λογικό» στις τροποποιήσεις στον χώρο εργασίας, αλλά και να διερευνήσουν τα εμπόδια που εντοπίζουν οι ίδιοι οι εργοδότες στο να προσαρμοστούν τα άτομα με αυτισμό στην εργασία. Συνολικά συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο 98 εργοδότες από 58 οργανισμούς του Ηνωμένου Βασιλείου, 15% των οποίων διαγνώστηκε με αυτισμό. Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι οι προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον είχαν θετικό αντίκτυπο στην απόδοση, αλλά και την ευημερία των υπαλλήλων με αυτισμό, ενώ παράλληλα δεν ήταν επιζήμιες για την επιχείρηση ή τους μη αυτιστικούς υπαλλήλους. Ακόμα, ήταν εύκολο να εφαρμοστούν και το κόστος εφαρμογής τους ήταν χαμηλό. Έμφαση δόθηκε ιδιαίτερα στην παροχή σαφών οδηγιών για την

κάθε αρμοδιότητα, στη διαμόρφωση των χώρων εργασίας χωρίς πολλά περιβαλλοντικά ερεθίσματα και στην ευελιξία του ωραρίου εργασίας. Τέλος, αναφέρθηκε ότι η ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων βοηθούσε στο να υπάρχουν καλύτερες σχέσεις ανάμεσα σε συναδέλφους και πως αρκετοί συνάδελφοι ατόμων με ΔΑΦ υποστήριξαν ότι θα μπορούσαν να βοηθήσουν ένα άτομο με ΔΑΦ να ενταχθεί στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Η επόμενη έρευνα πραγματοποιήθηκε από τους Raymaker, Sharer, Maslak et al. (2023) έχοντας ως στόχο την καλύτερη κατανόηση των εργασιακών εμπειριών ατόμων με ΔΑΦ, ιδιαίτερα όσων είχαν κάποια συγκεκριμένη εκπαίδευση σε κάποια ειδικότητα. Συγκεκριμένα, μελέτησαν τι ήταν αυτό που οι ίδιοι θεωρούσαν ότι τους έκανε να πετύχουν στην εργασία τους, ποιοι παράγοντες λειτουργούν ως εμπόδια για τα άτομα με ΔΑΦ για μία επιτυχημένη εργασία και ποιοι παράγοντες τη διευκολύνουν, καθώς και τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι είναι πιο σημαντικό να πετύχουν μέσα από την εργασία. Για την εξέταση των παραπάνω συγκεντρώθηκαν ποιοτικά δεδομένα από εργαζόμενους με αυτισμό ή άτομα με ΔΑΦ που αναζητούσαν εργασία, από επόπτες, αλλά και ειδικούς που υποστηρίζουν τους εργαζόμενους με αυτισμό σε όλη τη διαδικασία αναζήτησης και παραμονής σε μία θέση εργασίας. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις διάρκειας μιας ώρας με 45 άτομα με ΔΑΦ που είτε εργάζονταν είτε αναζητούσαν εργασία και 11 επόπτες ή ειδικούς υποστήριξης. Στους εργαζόμενους ζητήθηκε αρχικά να μιλήσουν για την ιστορία της σταδιοδρομίας τους ξεκινώντας από τη στιγμή που άρχισαν να σκέφτονται τι θα κάνουν στο επαγγελματικό τους μέλλον μέχρι σήμερα. Στους επόπτες και τους ειδικούς οι ερωτήσεις εστίασαν στο τι θα συμβούλευαν ένα άτομο με ΔΑΦ ή έναν μελλοντικό επόπτη και παραδείγματα από την εμπειρία τους. Τα αποτελέσματα,

όσον αφορά τους παράγοντες που επηρέασαν την επιτυχία της εργασίας, έδειξαν ότι εργαζόμενοι με ΔΑΦ ανέφεραν την αποκάλυψη της διάγνωσης τους είτε στο τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού είτε σε κάποιον έμπιστο συνάδελφο ως κάτι που βοήθησε να πετύχουν στην εργασία τους ή ακόμα και να τη διατηρήσουν. Πιο συγκεκριμένα, η αυξημένη κατανόηση, η αίσθηση αποδοχής και η απουσία του φόβου μήπως οι άλλοι ανακαλύψουν τι έχουν ήταν αυτά που λειτούργησαν περισσότερο θετικά. Βέβαια αυτό δεν αλλάζει το γεγονός ότι υπήρξαν και περιπτώσεις όπου η αυτοαποκάλυψη οδήγησε σε εργασιακές διακρίσεις ή και απώλεια της θέσης εργασίας. Επίσης, αναφέρθηκε στα αποτελέσματα και η ανησυχία των συμμετεχόντων για την πιθανή επίδραση του περιβάλλοντος στην ψυχική τους υγεία είτε λόγω των πολλών ωρών εργασίας είτε λόγω τοξικού ή ανοργάνωτου περιβάλλοντος εργασίας που θα μπορούσε να οδηγήσει σε Burn-out. Οι συγγραφείς κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι χρειάζεται μία πολυεπίπεδη παρέμβαση για την καλύτερη ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ σε συγκεκριμένες ειδικότητες, η οποία θα απευθύνεται τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στους ίδιους τους εργαζόμενους, πιο ολιστική αντιμετώπιση προκειμένου να γίνονται σεβαστές οι ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ και η ευαισθησία τους στην απόρριψη, τις διακρίσεις ή πιθανές άλλες δυσκολίες ψυχικής υγείας.

Η επόμενη έρευνα των Moody, Factor, Gulsrud et al. (2022) είχε ως στόχο να ελέγξει τη σκοπιμότητα και την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος παρέμβασης για τη μετάβαση από το κολέγιο στην επαγγελματική ζωή. Στην έρευνα συμμετείχαν τελικά 10 ενήλικες με ΔΑΦ, καθώς από τους 12 που ήταν στην αρχή, οι δύο αποχώρησαν για προσωπικούς λόγους. Μέσα από συνεντεύξεις σκοπός ήταν να αξιολογηθεί το αποτέλεσμα του προγράμματος Peers for Careers, μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης με στόχο τη διευκόλυνση

της σταδιοδρομίας των ατόμων με ΔΑΦ και την ανταπόκριση στις ανάγκες τους στον χώρο εργασίας. Μέσω του εν λόγω προγράμματος οι νέοι ενήλικες με αυτισμό αναγνώρισαν τις δεξιότητες που σχετίζονται να αποκτήσουν για την πρακτική τους άσκηση (π.χ. εύρεση, υποβολή αίτησης, σύνταξη βιογραφικού, συνέντευξη). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι ενήλικες με ΔΑΦ μέσα από το πρόγραμμα βελτίωσαν τις κοινωνικές τους δεξιότητες με αποτέλεσμα να βελτιωθεί και η αλληλεπίδραση ανάμεσα στους εργαζομένους. Οι νέοι αυτιστικοί ενήλικες μπόρεσαν να αποκτήσουν κοινωνικές δεξιότητες που σχετίζονται με την απασχόληση. Έτσι, μετά από παρέμβαση 10 εβδομάδων, τα προκαταρκτικά αποτελέσματα έδειξαν κάποια οφέλη, όπως η αυξημένη δέσμευση σε δραστηριότητες που αφορούν την απασχόληση και τη δικτύωση, καθώς και σημαντικές βελτιώσεις στα υποκειμενικά συναισθήματα ετοιμότητας για απασχόληση. Βέβαια, το γεγονός ότι η παρέμβαση κράτησε ένα σύντομο χρονικό διάστημα συντέλεσε στην έλλειψη ορισμένων βελτιώσεων στα χαρακτηριστικά του αυτισμού. Τέλος, το PEERS® for Careers πρόσφερε θέσεις εργασίας στους άμεσα ενδιαφερόμενους της κοινότητας και διευκόλυνε τη δικτύωση με τους εργοδότες. Με αυτόν τον τρόπο, παρέχεται υποστήριξη στους εργοδότες και ψυχοεκπαίδευση με την ελπίδα να μειωθεί το στίγμα και να μειωθούν περαιτέρω τα εμπόδια στην απασχόληση των ατόμων με αυτισμό.

Μία ακόμη ερευνητική μελέτη που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία ήταν αυτή των Davies, Heasman, Livesey et al. (2022), οι οποίοι διερεύνησαν τις απόψεις 181 ενηλίκων με αυτισμό σχετικά με τα αιτήματα τους για εφαρμογή συγκεκριμένων προσαρμογών στο περιβάλλον εργασίας, προκειμένου να ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες τους. Στα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι παρόλο που οι συμμετέχοντες θεωρούσαν ότι οι προσαρμογές στον

εργασιακό χώρο είναι αναγκαίες, όμως δεν ήταν πάντα εφικτό να υπάρχουν. Μάλιστα, κάποιοι αισθάνθηκαν ότι είχαν όλη την ευθύνη να προσδιορίσουν τι ακριβώς χρειάζονται και που θα ωφελούσαν οι προσαρμογές και να τις ζητήσουν από τον εργοδότη τους. Αυτή, όπως φάνηκε, ήταν μία διαδικασία που τους δυσκόλεψε αρκετά, ενώ υπήρχαν και άλλα εμπόδια που επηρέαζαν την εφαρμογή των προσαρμογών. Στο τέλος, οι ερευνητές καταλήγουν ότι πρέπει οι εργοδότες να έχουν πιο ενεργό ρόλο τόσο στην εφαρμογή των προσαρμογών στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στον εντοπισμό των αναγκών, προκειμένου να μπορούν οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ να είναι αποτελεσματικοί στην εργασία τους.

Οι Tomczak, Mrofu και Hutson (2022) εστίασαν στις διαφορετικές ανάγκες και προσαρμογές που μπορεί να έχουν εργαζόμενοι με ΔΑΦ στην Πολωνία σε μία περίοδο που αξιοποιείται αρκετά πλέον το υβριδικό μοντέλο εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει και την απομακρυσμένη εργασία. Στα θετικά της δυνατότητας απομακρυσμένης εργασίας συμπεριλήφθηκαν στα αποτελέσματα τον περιορισμό της αισθητηριακής υπερφόρτωσης που μπορεί να δυσκόλευαν άτομα με ΔΑΦ, το ευέλικτο ωράριο εργασίας, η περιορισμένη ανάγκη για μετακινήσεις για την εργασία, η μείωση των διαπροσωπικών επαφών και η δυνατότητα έμμεσης επικοινωνίας. Ταυτόχρονα, στα μειονεκτήματα αναφέρθηκαν ο περιορισμός των ευκαιριών μάθησης, η δυσκολία στη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, αλλά και η μείωση κάποιων βοηθητικών ή/και επιθυμητών κοινωνικών επαφών. Έτσι, οι ερευνητές υποστηρίζουν πως υπάρχει ανάγκη για ένα διαδικτυακό σχεδιασμό απομακρυσμένης εργασίας που να είναι κατάλληλος για εργαζόμενους με ΔΑΦ, λαμβάνοντας υπόψη της ανάγκες τους.

Οι Zwillig και Levy (2022) διαπίστωσαν ότι υπήρχε ένα κενό στις υπάρχουσες μελέτες, καθώς υπήρχε πλούσια βιβλιογραφία σχετικά με προγράμματα και μακροπρόθεσμες παρεμβάσεις για άτομα με ΔΑΦ για την απόκτηση δεξιοτήτων διαπροσωπικής επικοινωνίας, όμως λίγες μελέτες εστίαζαν στον σχεδιασμό ενός φιλικού και ασφαλούς περιβάλλοντος που θα είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες ατόμων με ΔΑΦ. Έτσι, χρησιμοποιώντας τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και εξετάζοντας την ανάλυση της γλώσσας που χρησιμοποιείται σχετικά με τον σχεδιασμό του περιβάλλοντος, επιδίωξαν να αναδείξουν τους παράγοντες που θα βοηθήσουν στον καλύτερο σχεδιασμό και τη βελτίωση της αρχιτεκτονικής στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ. Συνοπτικά, τα αποτελέσματα καταλήγουν ότι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αισθητηριακές και οι σωματικές δυσκολίες των εργαζόμενων με ΔΑΦ, αλλά και τις δυσκολίες που σχετίζονται με ακατάλληλη κοινωνική συμπεριφορά. Σε αυτόν τον σχεδιασμό μπορεί να αξιοποιηθεί και η τεχνολογία, μέσω της οποίας μπορεί να διευκολυνθεί η διαπροσωπική επικοινωνία (για παράδειγμα μέσω chatbots) ή μέσω άλλων φορητών συσκευών. Σημαντικός είναι επίσης και ο κατάλληλος χωροταξικός σχεδιασμός με σκοπό την αποφυγή αισθητηριακών δυσκολιών, αλλά και η καλή οργάνωση με διακριτούς χώρους για εργασία και διάλειμμα. Τέλος, από τη μελέτη της βιβλιογραφίας που πραγματοποίησαν οι συγγραφείς φαίνεται ότι αυτές οι προσαρμογές μπορούν να ενισχύσουν και το αίσθημα του ανήκειν του εργαζόμενου στην επιχείρηση και την παραγωγικότητα του και να αυξήσει τη συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων.

Οι Lindsay, Osten, Rezai et al. (2021) εστίασαν σε μία άλλη πλευρά που σχετίζεται με τις προσαρμογές του εργασιακού περιβάλλοντος, αυτή της

αυτοαποκάλυψης των ατόμων με ΔΑΦ, καθώς πρόκειται για μία διαδικασία με πολλαπλούς παράγοντες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αυτοαποκάλυψη από τη μία μπορούσε να οδηγήσει στο να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές στον εργασιακό χώρο, έτσι ώστε να μπορούν να εργάζονται τα άτομα με ΔΑΦ χωρίς δυσκολία, όμως από την άλλη μπορεί να οδηγούσε σε διακρίσεις. Ένα από τα σημαντικά συμπεράσματα της μελέτης είναι ότι πρέπει οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να υποστηρίζουν τα άτομα με αυτισμό σε όλη τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, πρόσληψης και παραμονής σε μία θέση εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τα πιθανά οφέλη από την αποκάλυψη της διάγνωσης και αν η αποκάλυψη αυτή θα οδηγήσει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τα άτομα.

Στην επόμενη έρευνα που συμπεριλήφθηκε στην εργασία, οι Buckley, Pellicano και Renington (2021) επιδίωκαν την κατανόηση των απόψεων εργαζομένων με αυτισμό στον τομέα των τεχνών και των εμπειριών συναδέλφων και εργοδοτών των ατόμων με ΔΑΦ. Παράλληλα, αξιολογήθηκε η ανάγκη για επαγγελματική υποστήριξη προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες των εργαζομένων. Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 18 εργαζόμενοι με ΔΑΦ και 19 εργοδότες με τους οποίους πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως εργαζόμενοι με ΔΑΦ είχαν δυσκολία στο να συνεργαστούν με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, είχαν άγχος μπροστά σε μία επικείμενη οντισιόν, ενώ το αν θα πρέπει να αποκαλύψουν ή όχι τον αυτισμό ήταν κάτι που τους απασχολούσε ιδιαίτερα. Κάποιοι ανέφεραν σε εργοδότες και συναδέλφους πως έχουν αυτισμό για να έχουν την υποστήριξη και την κατανόηση τους, ενώ κάποιοι όχι. Όσον αφορά τους εργοδότες, κάποιοι δήλωσαν ότι δεν ήξεραν αν κάποιος από τους εργαζόμενους τους είχαν αυτισμό, καθώς κανείς δεν το είχε αναφέρει,

λέγοντας πως ίσως να μην ήθελαν να το αποκαλύψουν για να θεωρούνται ίσοι με τους συναδέλφους τους. Ως συμπέρασμα στη συγκεκριμένη μελέτη φάνηκε πως οι εργοδότες στον τομέα των τεχνών μπορούν να κατανοήσουν και να υποστηρίξουν εργαζόμενους με αυτισμό, ενισχύοντας έτσι των αποδοχή των ατόμων με ΔΑΦ και από συναδέλφους, χωρίς βέβαια να σημαίνει ότι αυτό ισχύει για όλους τους εργοδότες και πως δεν υπάρχουν εξαιρέσεις.

Οι Khalifa, Sharif, Sultan et al. (2020) ασχολήθηκαν με τις προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον που μπορούν να γίνουν, προκειμένου να υποστηριχθεί η ένταξη και η παραμονή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία τους. Μελετώντας άρθρα από το 1987 έως το 2018 κατέληξαν στη συμπερίληψη 25 μελετών που αφορούν την υποστήριξη της εργασίας και τις σχέσεις στην εργασία. Τα κυριότερα μέτρα που αναφέρονταν ήταν η ύπαρξη προπονητή στον χώρο εργασίας, η χρήση της τεχνολογίας για αλλαγές στο περιβάλλον εργασίας, μεγαλύτερη προβλεψιμότητα στις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα, μείωση των εξωτερικών θορύβων και ελαχιστοποίηση των διασπαστικών παραγόντων. Τέλος, οι συγγραφείς εστιάζουν στο πόσο σημαντική είναι η υποστήριξη από τους εργοδότες και τους συναδέλφους, προκειμένου να υπάρχει ένα θετικό εργασιακό κλίμα.

Οι Waisman-Nitzan, Gal & Schreuer (2021) πραγματοποίησαν έρευνα, στην οποία συμμετείχαν άτομα που είχαν διαγνωστεί με αυτισμό, ήταν κατάλληλα για υποστηρικτικές υπηρεσίες, είχαν εργαστεί τους τελευταίους έξι μήνες για δέκα ώρες την εβδομάδα, ενώ παράλληλα διέθεταν λεκτική λειτουργικότητα, δηλαδή μπορούσαν να διαβιβάσουν την εμπειρία τους και να συμμετέχουν στη διαδικασία της συνέντευξης. Πιο συγκεκριμένα ο αριθμός ανήλθε στους 19 εργαζομένους με μέσο όρο ηλικίας τα 26.8 έτη. Η έρευνα διεξήχθη μετά από συναίνεση των

συμμετεχόντων και με την καθοδήγηση έμπειρου ειδικού παιδαγωγού, ενώ διήρκησε 45- 90 λεπτά. Η καταγραφή και η κατηγοριοποίηση των απαντήσεων των συμμετεχόντων έγινε με βάση τις εμπειρίες, τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις αντιλήψεις των ατόμων αυτών. Η διαδικασία πραγματοποιήθηκε σε τρία στάδια. Στην αρχική ανάλυση που κατηγοριοποιήθηκαν οι απαντήσεις των συνεντευξιζόμενων, έπειτα έγινε η σύγκριση των απαντήσεων καταγράφοντας τόσο τις διαφορές όσο και τις ομοιότητες, ενώ τέλος, τα αποτελέσματα των ερωτήσεων κατέληξαν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες. Οι εν λόγω κατηγορίες είναι οι εξής: τα κίνητρα των εργαζόμενων με αυτισμό, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε αντίθεση με τις αντιληπτές ικανότητες και η ένταξη των ατόμων αυτών στην εργασιακή αγορά, όπως και οι προσαρμογές που ενδέχεται να πραγματοποιηθούν. Στη συγκεκριμένη εργασία έγινε λεπτομερής αναφορά στα αποτελέσματα που διεξήχθησαν για την ένταξη και προσαρμογή των ατόμων με αυτισμό στο χώρο εργασίας, ενώ παράλληλα έγινε μικρή μνεία στα αποτελέσματα των άλλων δύο κατηγοριών της έρευνας. Αρχικά, μετά την έρευνα τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων έδειξαν ότι τα βασικά κίνητρα των εργαζομένων με αυτισμό ήταν η κοινωνική ένταξη και η αίσθηση της συνεισφοράς σε κάποιον. Βασική τους επιδίωξη είναι να αναπτύξουν τον επαγγελματισμό τους και να επιτύχουν σε μία ουσιώδη δουλειά, ενώ παράλληλα θεωρούν ότι βγαίνοντας από την ζώνη ασφαλείας τους μπορούν να αισθάνονται ότι ανήκουν σε μία κοινωνική ομάδα, ενώ μειώνονται τα συναισθήματα μοναχικότητας. Εκτός από αυτά, αξιοσημείωτη είναι η αναφορά των συμμετεχόντων στο γεγονός της ανεξάρτητης διαβίωσης και της αυτονομίας. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της έρευνας οι συμμετέχοντες αντιμετώπισαν προβλήματα που συνδέονταν άρρηκτα με τα χαρακτηριστικά τους ως προς τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις τους, καθότι

υπήρξε δυσφορία από την πλευρά των εργαζομένων με αυτισμό να συνεργαστούν εύκολα με άλλα άτομα ή να συνηθίσουν σε τυχόν αλλαγές. Τέλος, υπήρξε δυσκολία ως προς την κατανόηση της μη λεκτικής επικοινωνίας των κοινωνικών επαφών, όπως για παράδειγμα την κατανόηση του χιούμορ ή του σαρκασμού (Waisman-Nitzan, Gal & Schreuer, 2021).

Από τα παραπάνω φάνηκε ότι οι δυσκολίες στην επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση των ατόμων με αυτισμό σχετίζονται τόσο με την απόδοση στην εργασία, όσο και με τη διαπροσωπική σχέση των εργαζομένων. Από την πλευρά των εργαζομένων ζητήθηκε συνεχή επίβλεψη, σαφείς οδηγίες, σχόλια για τυχόν λάθη στην εργασία, ενώ σημαντικό είναι το γεγονός ότι ζητήθηκαν συστάσεις ως προς την κοινωνική συναναστροφή κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων, των κοινωνικών εκδηλώσεων. Δεν υπήρχαν ενδείξεις αποκλεισμού τους από το κοινωνικό σύνολο, παρόλα αυτά ελάχιστες φορές προτάθηκε η ύπαρξη διαμεσολαβητών σε τυχόν κοινωνικές συνθήκες που δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν. Οι εν λόγω συνθήκες και προδιαγραφές αποτέλεσαν τα απαραίτητα κίνητρα για κοινωνική συμμετοχή των εργαζομένων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος (Waisman-Nitzan, Gal & Schreuer, 2021). Παράλληλα, οι υπάλληλοι με διαταραχή αυτιστικού φάσματος ζήτησαν οι οδηγίες που τους δίνονται να γίνονται από έναν συγκεκριμένο επόπτη. Ενώ, ζητήθηκε να υπάρχει ευέλικτο ωράριο εργασίας. Εν ολίγοις οι προσαρμογές είναι απαραίτητες για υπαλλήλους με αυτισμό για τη σωστή ανταπόκριση στις εργασιακές απαιτήσεις. Επιπλέον, για την επιτυχή ένταξη των υπαλλήλων με αυτισμό είναι βασική η προσαρμογή του χώρου εργασίας τους ως προς τα φυσικά και αισθητηριακά εμπόδια. Ο θόρυβος ήταν μία σημαντική παράμετρος για το χώρο εργασίας. Έτσι, οι συμμετέχοντες συνέστησαν ένα ήσυχο δωμάτιο ή μία γωνία

που θα μπορούσε να αποτελέσει μέρος εφησυχασμού σε περίπτωση αισθητηριακής υπερφόρτωσης, ενώ μία εναλλακτική ήταν η χρήση ακουστικών για μείωση του θορύβου σε περίπτωση που υπάρχει δυσκολία προσαρμογής του περιβάλλοντος (Waisman-Nitzan, Gal & Schreuer, 2021). Οι συμμετέχοντες ανέφεραν τρεις προϋποθέσεις απαραίτητες για την υποστήριξη των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Αρχικά, σε προσωπικό επίπεδο οι συμμετέχοντες τόνισαν πως η ενημέρωση των ανωτέρων για τη διάγνωση του αυτισμού είναι σημαντική. Η αποκάλυψη της ύπαρξης της διαταραχής οδηγεί στην κοινωνική αποδοχή, στην εμπιστοσύνη και στη μείωση του στίγματος. Έτσι, ο διάλογος και η ενημέρωση του εργοδότη για τη συγκεκριμένη αναπτυξιακή διαταραχή, αλλά και η υπεράσπιση της κατάστασης με την προβολή των θετικών κυρίως στοιχείων της οδηγεί στη βελτίωση και στην καλύτερη ένταξη στο χώρο εργασίας και στην καλύτερη απόδοσή τους. Ακόμη, σε οργανωτικό επίπεδο θεωρείται σημαντική η ύπαρξη της συντροφικότητας, της εμπιστοσύνης, του σεβασμού και της εγγύτητας τόσο ανάμεσα στους συναδέλφους όσο και με τους ανωτέρους τους. Τέλος, σε εργασιακό επίπεδο αξιοσημείωτη είναι η ύπαρξη μίας βασικής προϋπόθεσης της προσαρμογής του περιβάλλοντος εργασίας στις ανάγκες και δεξιότητες των εργαζομένων με αυτισμό. Βέβαια, παρά την αρχική θετική στάση των εργοδοτών ως προς την αποκάλυψη της κατάστασης, οι απαραίτητες προσαρμογές δεν λήφθηκαν υπόψη (Waisman-Nitzan, Gal & Schreuer, 2021).

Οι Diener, Wright, Taylor et al. (2020) επιδίωξαν να κατανοήσουν πως μπορεί να λειτουργήσει καλύτερα η υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία τους, έχοντας ως βάση το γεγονός ότι συγκριτικά με τα άτομα με άλλες αναπηρίες, τα άτομα με ΔΑΦ παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και

αλλάζουν δουλειά με μεγαλύτερη συχνότητα. Στην έρευνα συμμετείχαν 10 ενήλικες με αυτισμό και δέκα επόπτες των εργαζόμενων με ΔΑΦ, με τους οποίους πραγματοποιήθηκαν ημι-δομημένες συνεντεύξεις. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι στην ενίσχυση της προσαρμογή του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον ιδιαίτερη σημασία έχει η αξιοποίηση των ενδιαφερόντων, των δεξιοτήτων και των δυνατών σημείων των ατόμων, η μείωση των κοινωνικών απαιτήσεων, ο σαφής τρόπος επικοινωνίας και οι ξεκάθαρες προσδοκίες, καθώς και η ευαισθητοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος για τη διαταραχή αυτιστικού φάσματος. Καθότι υπήρχαν διαφορές στις απόψεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι συγγραφείς συμπεραίνουν ότι θα πρέπει να βλέπει κανείς τις ανάγκες από διαφορετικές οπτικές γωνίες, προκειμένου να προκύψουν καλύτερα αποτελέσματα στον χώρο εργασίας.

Στόχος της επόμενης μελέτης ήταν η διερεύνηση των ατομικών και οργανωτικών παραγόντων που μπορούν να διευκολύνουν την επιτυχή απασχόληση των εργαζόμενων με ΔΑΦ, σύμφωνα με τις απόψεις εργοδοτών και διευθυντών οργανισμών και εταιρειών υποστήριξης της απασχόλησης στη Σουηδία και την Αυστραλία. Με άλλο λόγια, οι Dreaver, Thompson, Girdler et al. (2019) θέλησαν να δουν τις υποστηρικτικές στρατηγικές σε οργανωσιακό επίπεδο, αλλά και τα δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΑΦ. Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 4 διευθυντές εταιρειών και 16 διευθυντές άλλων φορέων για την επιτυχή απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ στην Αυστραλία και τη Σουηδία. Τα δεδομένα που συνέλλεξαν οι ερευνητές μέσα από ημι-δομημένες συνεντεύξεις έδειξαν πως κυριότεροι διευκολυντικοί παράγοντες για την επιτυχημένη εργασιακή απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ ήταν η γνώση και η κατανόηση του

αυτισμού από τους ανωτέρους και τους συναδέλφους, το εργασιακό περιβάλλον και το ταίριασμα δεξιοτήτων, προσόντων και εργασίας.

Οι Johnson και Joshi (2016) στη μελέτη τους παρουσίασαν δύο έρευνες, όπου η μία είχε ως βασικό θέμα το κατά πόσο η διάγνωση του αυτισμού επηρέασε θετικά ή αρνητικά τη στάση των ατόμων με ΔΑΦ απέναντι στην εργασία, τις κοινωνικές απαιτήσεις της και τα υποστηρικτικά μέτρα στο εργασιακό περιβάλλον. Η δεύτερη ασχολείται με τα παραπάνω θέματα συγκρίνοντας όμως άτομα που διαγνώστηκαν σε μικρή ηλικία και άτομα που διαγνωστικά αργότερα στη ζωή τους. Στην πρώτη έρευνα συμμετείχαν 30 ενήλικες με αυτισμό ηλικίας 24-58 ετών. Τα αποτελέσματα, όσον αφορά την αποκάλυψη της διάγνωσης στον εργασιακό χώρο και την αποδοχή ή απόρριψη οργανωσιακής υποστήριξης έδειξαν ότι η αποκάλυψη ή μη της διάγνωσης σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο της εργασίας και ότι τα οφέλη της αποκάλυψης μπορεί να αντισταθμίζονται από τον φόβο του στίγματος και της υποτίμησης από τους άλλους στον χώρο εργασίας. Ομοίως και για τις κοινωνικές απαιτήσεις μιας εργασίας, φάνηκε ότι κάποιοι από τους ερωτηθέντες δεν θέλησαν να έχουν μία εργασία με χαμηλότερες κοινωνικές απαιτήσεις, καθώς έβλεπαν την αλληλεπίδραση με τους πελάτες και τους συναδέλφους ως μία ευκαιρία να αποδείξουν την αξία τους. Στη δεύτερη έρευνα συμμετείχαν 500 εργαζόμενοι με αυτισμό. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι άτομα που διαγνώστηκαν σε μικρή ηλικία είχαν μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση στην εργασία τους και αντιμετώπισαν λιγότερες διακρίσεις όταν αποκάλυψαν την αναπηρία τους, εργάζονταν σε θέσεις εργασίας με χαμηλότερες κοινωνικές απαιτήσεις ή σε θέσεις εργασίας όπου υπήρχαν μέτρα και πολιτικές για την υποστήριξη εργαζομένων με ΔΑΦ.

Η επόμενη μελέτη είναι αυτή των Hedley, Cai, Uljarevic et al. (2017), οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι ενήλικες με διαταραχή του αυτιστικού φάσματος μπορούν να έχουν καλύτερα αποτελέσματα στην εργασία τους, αν εντοπιστούν οι παράγοντες που σχετίζονται με την επιτυχή μετάβαση στην εργασία από την οπτική γωνία του ατόμου, αλλά και του περιβάλλοντος τους. Στη συγκεκριμένη μελέτη συμμετείχαν 11 ενήλικες με διαταραχή αυτιστικού φάσματος που συμμετείχαν σε ένα πρόγραμμα απασχόλησης διάρκειας 3 ετών (εκ των οποίων όμως οι 2 τελικά δε συμμετείχαν, οπότε μέιναν 9 ενήλικες με ΔΑΦ) και ομάδες από μέλη της οικογένειας (n=6), προσωπικό υποστήριξης (n=7) και συναδέλφους (n=6). Από τα αποτελέσματα φάνηκε πως η υποστήριξη από τον οργανισμό, τους συναδέλφους και την ηγεσία ήταν από τους σημαντικούς διευκολυντικούς παράγοντες, όπως επίσης οι περιβαλλοντικές τροποποιήσεις και η παρουσία ενός συμβούλου στον εργασιακό χώρο. Στις περιβαλλοντικές αλλαγές ως κύριες αλλαγές που θα βοηθούσαν την υποστήριξη του ατόμου αναφέρθηκαν οι αλλαγές στον φωτισμό, η δυνατότητα χρήσης ακουστικών για τη διαχείριση των ακουστικών ερεθισμάτων, η τοποθέτηση των εκπαιδευόμενων κοντά σε πιο έμπειρους συναδέλφους για τη διευκόλυνση της προσαρμογής τους. Οι προκλήσεις που εντοπίστηκαν περιλάμβαναν δυσκολίες που σχετίζονται με την εργασία, με κοινωνικής φύσεως δυσκολίες, οι περισπασμοί από διάφορα περιβαλλοντικά ερεθίσματα και η δυσκολία διαχείρισης του εργασιακού άγχους. Τα αποτελέσματα της συμμετοχής των ατόμων με ΔΑΦ στο πρόγραμμα ήταν θετικά τόσο για τα ίδια τα άτομα, ενισχύοντας την αυτοεκτίμηση τους και διευκολύνοντας τις κοινωνικές σχέσεις, αλλά και για το εργασιακό περιβάλλον, αφού χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΑΦ (όπως πχ ο εντοπισμός λαθών λόγω της εστίασης στη λεπτομέρεια) λειτούργησαν θετικά για την εργασία.

Οι Richardson, McCoy και McNaughton (2019) διερεύνησαν τις εμπειρίες επτά ατόμων με ΔΑΦ που χρησιμοποιούσαν σύστημα επαυξητικής και εναλλακτικής επικοινωνίας (AAC) και κατάφεραν να εργάζονται με επιτυχία. Η χρήση τέτοιων συστημάτων, όπως συσκευές επικοινωνίας με εικόνες, μπορεί να βοηθήσει άτομα με ΔΑΦ σε σημεία που δυσκολεύονται στην εργασία τους. Στόχος της μελέτης ήταν να εντοπιστούν οι θέσεις εργασίας που έχουν άτομα με ΔΑΦ που χρησιμοποιούν AAC, ποια είναι τα οφέλη της απασχόλησης για τα συγκεκριμένα άτομα, ποιες είναι οι προκλήσεις και ποια είναι τα υποστηρικτικά μέτρα που χρειάζονται οι εργαζόμενοι. Από τους συμμετέχοντες οι πέντε αντιμετώπιζαν κάποια προβλήματα στην επικοινωνία, ενώ οι δύο είχαν μη λειτουργικό λόγο και χρησιμοποιούσαν συστήματα AAC με βιβλία επικοινωνίας μέσω εικόνων και φορητές συσκευές για επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα, συνοπτικά, κάνουν αντιληπτό ότι τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να συμμετέχουν με επιτυχία στην αγορά εργασίας, αν έχουν την κατάλληλη υποστήριξη. Ακόμα και στις περιπτώσεις που υπήρχαν σοβαρές δυσκολίες στην επικοινωνία αναφέρθηκε τόσο από τους γονείς των εργαζόμενων όσο και από τους εργοδότες βελτίωση στις κοινωνικές επαφές, ενώ και τα ίδια τα άτομα φάνηκε να αντλούν ευχαρίστηση από αυτή την επικοινωνία. Επίσης, οι γονείς επισήμαναν πως η δυνατότητα που έδιναν τα συστήματα AAC να πετύχουν τα άτομα με ΔΑΦ στην εργασία τους, έδινε και το περιθώριο στους ίδιους να έχουν περισσότερο χρόνο να ασχοληθούν με άλλες υποχρεώσεις ή χρόνο για τον εαυτό τους, γνωρίζοντας ότι τα παιδιά τους βρίσκονται σε ένα ασφαλές και υποστηριζόμενο περιβάλλον. Τέλος, αναφέρεται πως οι εργοδότες πολλές φορές η μόνη πηγή ενημέρωσης που είχαν ήταν οι γονείς του εργαζόμενου, οι οποίοι έπαιρναν ουσιαστικά και ρόλο εκπαιδευτών για τις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ. Έτσι, η

καλύτερη ενημέρωση και εκπαίδευση για θέματα που αφορούν τον αυτισμό και τη συνεργασία με άτομα με ΔΑΦ είναι επιβεβλημένη.

Μία άλλη συστηματική ανασκόπηση που αξιολογήθηκε ήταν αυτή των Hayward, McVilly και Stokes (2016), η οποία εστίασε στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν γυναίκες με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας στην αγορά εργασίας. Το βασικότερο συμπέρασμα είναι ότι αρκετές από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες με ΔΑΦ στον χώρο εργασίας είναι κοινές με αυτές που αντιμετωπίζουν οι άνδρες, αν και αυτό χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση.

Οι Siedler και Idczak-Paces (2021) σε έρευνα τους που πραγματοποίησαν στην Πολωνία, επιδίωξαν να προσδιορίσουν τους παράγοντες που, σύμφωνα με τα ίδια τα άτομα με ΔΑΦ, τα εμποδίζουν από το να βρουν εργασία. Αφού πραγματοποίησαν συνεντεύξεις με 15 άτομα τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο, κατέληξαν στο ότι οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ αντιμετώπιζαν προβλήματα όπως υψηλά επίπεδα στρες, άγχος, αλλά και έλλειψη λεπτομερών πληροφοριών. Ακόμη, ένα σημαντικό εύρημα της μελέτης είναι ότι κάποιες φορές τα άτομα με ΔΑΦ δεν μπορούσαν να κατανοήσουν τους λόγους της δυσαρέσκειας των εργοδοτών τους ή κάποιας παρεξήγησης που ίσως να είχε προκύψει. Φαίνεται δηλαδή και από τη συγκεκριμένη έρευνα πόσο σημαντική είναι η ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση των εργοδοτών, έτσι ώστε να ανταποκριθούν στις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ και να υπάρξει μία αποτελεσματική συνεργασία.

Άλλη έρευνα που πραγματοποίησε ο Tomczak (2022) εστίασε στο πως μπορεί να αξιοποιηθεί η ψηφιακή τεχνολογία για να γίνουν καλύτερες οι συνθήκες εργασίας για τα άτομα με ΔΑΦ. Πραγματοποιώντας συνεντεύξεις με 21 άτομα που ήταν εξειδικευμένο υποστηρικτικό προσωπικό, όπως εκπαιδευτικοί ειδικής

αγωγής, ψυχολόγοι που εργάζονται με ενήλικες με ΔΑΦ, θεραπευτές, ένας εκ των οποίων είχε διάγνωση αυτισμού, σύμβουλοι εργασίας, διευθυντές εταιριών που ασχολούνται με τον αυτισμό, ένας διευθύνων σύμβουλος εταιρείας που παρέχει επαγγελματική κατάρτιση και βοηθάει στην πρόσληψη ατόμων με αυτισμό και έναν γονέα ενήλικα με ΔΑΦ που αναζητά εργασία, κατέληξε στο ότι η χρήση της τεχνολογίας θα μπορούσε να οδηγήσει σε τροποποιήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι τροποποιήσεις αυτές θα έδιναν λύση σε τέσσερα βασικά προβλήματα: την αποτελεσματική επικοινωνία, τη διαχείριση χρόνου και την ιεράρχηση καθηκόντων, τη διαχείριση άγχους και τον έλεγχο των ερεθισμάτων και τέλος την αισθητηριακή ευαισθησία. Ως παραδείγματα αναφέρεται η χρήση των ηλεκτρονικών μορφών επικοινωνίας, η ευελιξία στην οργάνωση της εργασία, ηλεκτρονικά συστήματα που παρακολουθούν το στρες την κάθε στιγμή και μία εξατομικευμένη προσέγγιση ως προς τις ρυθμίσεις που χρειάζονται τα γραφείο και γενικότερα ο εργασιακός χώρος για να περιορίζονται τα εξωτερικά ερεθίσματα. Έτσι, καταλήγει ο Tomczak (2022) θα μπορούσε όχι μόνο να αυξηθεί η απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ, αλλά και να υπάρξει βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών εργασίας για εργαζόμενους με αυτισμό και μη.

Μία άλλη μελέτη των Hedley, Spoor, Cai et al. (2021) είχε ως στόχο να εξετάσει τις προοπτικές των ατόμων με ΔΑΦ, τα οποία συμμετείχαν σε ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα απασχόλησης στον τομέα της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών. Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν τρεις ομάδες με 9 ενήλικες με ΔΑΦ. Τα θέματα που αναδείχθηκαν έπειτα από την ανάλυση δεδομένων αφορούσαν τις προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες των εκπαιδευομένων, τις προσδοκίες τους από το πρόγραμμα απασχόλησης, τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής και τέλος την κατάρτιση και μετάβαση στην

εργασία. Συγκεκριμένα, φάνηκε ότι τροποποιήσεις παραγόντων που σχετίζονται με αλλαγές στη διαδικασία της πρόσληψης και επιλογής προσωπικού θα μπορούσαν να ωφελήσουν τους εργαζόμενους με ΔΑΦ και να αυξήσουν τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό.

Η επόμενη έρευνα (Patton, 2022) θέτει μία άλλη διάσταση στο θέμα της αποκάλυψης ή μη της διάγνωσης στο εργασιακό περιβάλλον, χρησιμοποιώντας έναν συνδυασμό μεθοδολογικών προσεγγίσεων. Πιο αναλυτικά, καταλήγει ότι τα οφέλη από την αποκάλυψη της διάγνωσης στο εργασιακό περιβάλλον είναι περισσότερα από τη μη αποκάλυψη. Σε αυτή την περίπτωση ναι μεν μπορεί να υπάρχει ο φόβος του στίγματος, από την άλλη όμως κάποιες συμπεριφορές είναι πιο εύκολο να δικαιολογηθούν από την ασθένεια, ενώ διαφορετικά θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως αγένεια ή προκλητική συμπεριφορά και να προκαλέσουν αντιπάθεια.

Οι Lopez, Kargas, Udell et al. (2021) διερεύνησαν τις απόψεις των ατόμων με αυτισμό, των φροντιστών τους και των επαγγελματιών ως προς τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην εργασία με σκοπό να τις χρησιμοποιήσουν για τον σχεδιασμό ενός προγράμματος απασχόλησης για άτομα με ΔΑΦ χωρίς μαθησιακές δυσκολίες. Στην πρώτη μελέτη απάντησαν σε ερωτήσεις σχετικές με τα εμπόδια 47 ενήλικες με αυτισμό, 16 φροντιστές και 17 επαγγελματίες. Στη δεύτερη μελέτη αξιολογήθηκαν κάποια εργαλεία που σχεδιάστηκαν για να βοηθήσουν τους εργοδότες να λάβουν εξατομικευμένα μέτρα υποστήριξης για τους εργαζόμενους με ΔΑΦ μέσα σε ένα πρόγραμμα απασχόλησης. Τα αποτελέσματα της πρώτης μελέτης κατέληξαν πως μόνο το 25% των ενηλίκων με ΔΑΦ ανέφερε πως υπήρχαν κάποιες προσαρμογές στον εργασιακό τους χώρο, δηλαδή μόνο ένα μικρό ποσοστό. Η έλλειψη προσαρμογών που ανέφεραν οι

υπόλοιποι εργαζόμενοι σε συνδυασμό με την έλλειψη κατανόησης από πλευράς εργοδοτών ήταν τα κύρια εμπόδια που εντοπίστηκαν. Η δεύτερη μελέτη έδειξε ότι υποστηρίζοντας τον εργαζόμενο κάνοντας τις κατάλληλες προσαρμογές στον χώρο εργασίας, μακροπρόθεσμα υπάρχει και οικονομικό κέρδος για την επιχείρηση και καλύτερα αποτελέσματα. Η συγκεκριμένη μελέτη έχει την πρωτοτυπία ότι μετατοπίζει την ανάγκη για παροχή βοήθειας στους εργαζόμενους στην παροχή βοήθειας στους εργοδότες.

Με παρόμοιο θέμα ασχολήθηκε και η Djela (2021) αφού πραγματοποιώντας ποιοτική έρευνα πάνω σε μία διαδικτυακή διαβούλευση 34 ατόμων με αυτισμό, επιδίωξε να δει τα κοινά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ και πως η εστίαση στα «ελλείμματα» των ατόμων με ΔΑΦ οδηγεί ή όχι σε αυτά τα εμπόδια. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως κύρια εμπόδια που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι ήταν οι προκαταλήψεις από προϊσταμένους και συναδέλφους, ο εκφοβισμός, η απομόνωση από τους υπόλοιπους συναδέλφους, η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης, ο μεροληπτικός χαρακτήρας των διευθυντικών αποφάσεων και των επιχειρηματικών πρακτικών, καθώς και η μη αναγνώριση των δυνατών σημείων. Έτσι, το άρθρο καταλήγει με την πρόταση ότι πρέπει να αλλάξει η εστίαση στο έλλειμμα και να υπάρξει επαναπροσδιορισμός του τρόπου εργασίας. Αυτό σημαίνει το να υπάρξουν οι απαραίτητες προσαρμογές και να μην υπάρχει επιβολή ενός συγκεκριμένου τρόπου εργασίας είτε ταιριάζει είτε όχι σε ένα άτομο.

Η επόμενη έρευνα προέρχεται από τους Anderson, Butt και Sarsony (2021) και αφορά νέους ενήλικες με ΔΑΦ. Η έρευνα τους πραγματοποιήθηκε μέσω ημιδομημένης συνέντευξης με 12 νεαρούς ενήλικες με ΔΑΦ και 28 γονείς, ενώ αναλύθηκαν τρία θέματα, οι δυνατότητες απασχόλησης των ατόμων με αυτισμό,

η δυνατότητα εύρεσης εργασίας και ο ρόλος των γονέων. Μέσω αυτής της έρευνας εξετάστηκαν οι ευκαιρίες εργασίας, ο ρόλος των οικογενειών σε θέματα απασχόλησης και η παροχή στήριξης των εργαζομένων με ΔΑΦ από το εργασιακό τους περιβάλλον. Συμπερασματικά, διαπιστώθηκε ότι τα κύρια χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό, όπως η προσοχή στην λεπτομέρεια, η καλή θέληση και η εργατικότητα αναγνωρίζονται ως επιπλέον γνωρίσματα των ανθρώπων αυτών, κυρίως από τους γονείς των παιδιών αυτών. Παράλληλα, η αδυναμία τους για κοινωνική συναναστροφή και ο επιθετικός τόνος της φωνής τους αποτελούν σημαντικό εμπόδιο στην εργασιακή τους ένταξη. Οι ίδιοι οι γονείς ασχολούνται με την εύρεση εργασίας των παιδιών τους, καθώς δεν υπάρχει κρατική στήριξη. Ακόμη, σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των ατόμων με αυτισμό προήλθαν από τις προκαταλήψεις απέναντι στην απόδοση αυτών των ατόμων και την έλλειψη υπηρεσιών από τους αρμόδιους φορείς. Εν ολίγοις, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι νέοι ενήλικες με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν ένα υψηλό ποσοστό ανεργίας ή υποαπασχολούνται δίχως να λαμβάνεται υπόψη η γνωστική τους ικανότητα.

Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας πραγματοποίησαν και οι Nickolas, Attridge, Zwaigenbaum et al. (2015) αξιολογώντας την υποστήριξη της απασχόλησης των ατόμων με ΔΑΦ, αλλά και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Στην αρχή της μελέτης τους έδωσαν έναν πιο περιεκτικό ορισμό του όρου «επαγγέλματος», ο οποίος δεν αναφερόταν στην απασχόληση μόνο ως διαδικασία, αλλά ως μία δραστηριότητα που ακολουθεί μία συγκεκριμένη ρουτίνα και οδηγεί σε ανάπτυξη, προσωπική ανταμοιβή και ικανοποίηση. Στην υποστηριζόμενη εργασία ο νέος με ΔΑΦ τοποθετείται σε μία θέση εργασίας, όπου καλείται να εργαστεί μαζί με άλλους συναδέλφους. Με τον τρόπο αυτό σταδιακά αποκτά μεγαλύτερη

ανεξαρτησία και η υποστήριξη μπορεί να μειωθεί. Και στην περίπτωση αυτή τονίζεται ότι είναι σημαντικό να υπάρχει προπονητής εργασίας, αλλά και ότι είναι σημαντική η εκπαίδευση σε δεξιότητες επικοινωνίας.

Οι Frank, Jablothckin, Arhten et al. (2018) ασχολήθηκαν με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ενήλικες με αυτισμό στον χώρο εργασίας και τις δυσκολίες στο να κρατήσουν τις θέσεις εργασίας τους λόγω προβλημάτων στην επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση. Στην έρευνα συμμετείχαν 185 άτομα άνω των 18, ενώ η συμμετοχή ήταν ανώνυμη και εθελοντική. Από τους συμμετέχοντες το 56,8% κατείχε μεταπτυχιακό δίπλωμα, ενώ το 24,9% ανώτερες σπουδές και το 68,4% δήλωσε ότι εργάζεται σε αντίστοιχο εργασιακό περιβάλλον με τις σπουδές του. Υπήρξε και ένα 22,1%, το οποίο δήλωσε ότι ήταν υπερεκπαιδευμένο και έτσι δεν εργάζονταν, αφού οι εργοδότες έβρισκαν υψηλό το κόστος μισθοδοσίας τους για την επιχείρηση. Σημαντικό συμπέρασμα της συγκεκριμένης μελέτης είναι και το γεγονός ότι παρόλο που αρκετοί ενήλικες με ΔΑΦ έχουν τα προσόντα και την εκπαίδευση που χρειάζεται για να έχουν μία καλή θέση εργασίας και πάλι στη Γερμανία δεν μπορούν να εργαστούν ισάξια με άλλους ενήλικες και αυτό τους οδηγεί στην ανεργία ή στην πρόωρη συνταξιοδότηση.

Οι Nicholas και Lau (2019) προχώρησαν σε μία ενδιαφέρουσα μελέτη που αφορούσε ενήλικες με ΔΑΦ στον τομέα της πληροφορικής. Οι συγγραφείς αρχικά πραγματοποίησαν μία μελέτη περίπτωσης μιας εταιρείας που απασχολεί στο τμήμα τεχνολογίας και πληροφορικής ενήλικες με ΔΑΦ, τη Meticulon Consulting Inc. Κατά τη διάρκεια της μελέτης πραγματοποιήθηκαν για τρεις μήνες συνεντεύξεις με 4 εργαζόμενους με αυτισμό, 3 εργαζόμενους υποστήριξης-συμβούλους απασχόλησης και 9 εργοδότες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι εκτιμούσαν την υποστήριξη που λάμβαναν από την επιχείρηση, την

ευελιξία, αλλά και τη θέληση των εργοδοτών για πραγματοποίηση προσαρμογών. Η υποστήριξη φάνηκε ότι βελτιώνει όχι μόνο την επίδοση των εργαζομένων, αλλά παράλληλα μειώνει το άγχος και αυξάνει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων προς την επιχείρηση. Ακόμα, τα αποτελέσματα έδειξαν πως όταν οι εργαζόμενοι δε είχαν υποστήριξη κατά την απασχόληση έδειχναν μειωμένα κίνητρα και υπήρχαν περισσότερα προβλήματα ψυχικής υγείας. Τέλος, η έρευνα καταλήγει ότι η επικοινωνία ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους ήταν από τα πιο σημαντικά σημεία της υποστήριξης και γενικότερα η υποστήριξη που λάμβαναν οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της επιχείρησης λειτουργούσε θετικά ώστε να μειωθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ στην εργασιακή ζωή.

Μελέτη των Taylor, Smith Da Walt, Marvin et al. (2019) ασχολήθηκε με τις διαφορές φύλου στην απασχόληση, στους λόγους ανεργίας και στην υποστήριξη στον χώρο εργασίας σε ένα δείγμα 443 ενηλίκων με αυτισμό στις ΗΠΑ. Στην έρευνα συμμετείχαν 176 άνδρες και 267 γυναίκες, συμπληρώνοντας μία έρευνα στο διαδίκτυο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρχε διαφορά στους ρυθμούς εργασίας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, όμως στους λόγους ανεργίας οι γυναίκες ήταν πιο συχνό να αναφέρουν ότι δεν εργάζονταν από δική τους επιλογή. Τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, ο πιο συνηθισμένος λόγος για να μην εργάζονται ήταν η πεποίθηση ότι ο χώρος εργασίας θα ήταν πολύ δύσκολος για αυτούς λόγω του αυτισμού. Οι γυναίκες είχαν ίσες πιθανότητες να λάβουν κάποια μορφή υποστήριξης πριν ξεκινήσουν να εργάζονται, όσον αφορά παροχές και υπηρεσίες, όμως όταν ξεκινούσαν να εργάζονται οι γυναίκες λάμβαναν πολύ μικρότερη υποστήριξη από τους άνδρες.

Η επόμενη μελέτη είναι των Gentry, Kriner, Slma et al. (2015) και αναφέρεται στην χρήση προσωπικών ψηφιακών βοηθών (PDAs) από εργαζόμενους με ΔΑΦ

και κατά πόσο αυτή μπορεί να μειώσει τις ανάγκες για υποστήριξη και να βελτιώσει την απόδοση των εργαζομένων. Στην ελεγχόμενη δοκιμή συμμετείχαν 50 ενήλικες με αυτισμό που τοποθετήθηκαν στον εργασιακό χώρο λαμβάνοντας υποστήριξη από τον προπονητή εργασίας. Εν συνεχεία, κάποιοι από τους εργαζόμενους έλαβαν εκπαίδευση για την εργασία τους χρησιμοποιώντας ως βοήθημα το PDA, ενώ άλλοι έλαβαν την εκπαίδευση μετά από 12 εβδομάδες εργασίας χωρίς να χρησιμοποιούν το PDA. Η σύγκριση των δύο ομάδων έδειξε ότι όσοι εργαζόμενοι είχαν λάβει την εκπαίδευση με PDA ξεκινώντας την εργασία τους χρειάστηκαν λιγότερες ώρες υποστήριξης στην εργασία τους σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους που δεν είχαν λάβει την εκπαίδευση. Η διαφορά όμως στις ανάγκες υποστήριξης φάνηκε να παραμένει ακόμη και μετά τις 12 εβδομάδες, όπου όλοι πλέον είχαν χρησιμοποιήσει το PDA. Πρόκειται ουσιαστικά για την πρώτη τυχαίοποιημένη κλινική δοκιμή που διερευνά τη χρήση υποστηρικτικών τεχνολογιών ως εργαλεία υποστήριξη των εργαζομένων με ΔΑΦ και από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι πράγματι η εκπαίδευση στη χρήση ενός PDA ως υποστηρικτική τεχνολογία μπορούσε να μειώσει σε σημαντικό επίπεδο τις ανάγκες καθοδήγησης των εργαζομένων. Παρόλο που η χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας φάνηκε να έχει αποτελέσματα σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο και αν δόθηκε, είτε δηλαδή στην αρχή της εργασίας είτε 12 εβδομάδες αργότερα, η έναρξη της στην αρχή της εργασίας ήταν πιο αποτελεσματική. Τέλος, όσον αφορά το κόστος της χρήσης υποστηρικτικής τεχνολογίας διαπιστώθηκε ότι μπορούσε να αντισταθμιστεί από την εξοικονόμηση κόστους από τις μειωμένες ώρες επαγγελματικής καθοδήγησης που χρειάστηκε.

Παρόλο που η προσαρμοσμένη απασχόληση είναι συχνή στις αναπτυξιακές αναπηρίες, για την αποτελεσματικότητά της σε άτομα με ΔΑΦ δεν έχουν γίνει

πολλές έρευνες. Η μελέτη των Wehman, Brooke, Brooke et al. (2016) εστίασε στην αξιολόγηση ενός προγράμματος για υποστήριξη εργασίας στο οποίο συμμετείχαν 64 ενήλικες. Μέσω της υποστηριζόμενης εργασίας το 98,4% των συμμετεχόντων κατάφερε να αποκτήσει και να διατηρήσει μία θέση εργασίας με την ανάγκη για υποστήριξη να μειώνεται με την πάροδο του χρόνου. Από τις συμμετέχοντες οι 50 δήλωσαν ότι δεν είχαν εργαστεί ξανά στο παρελθόν ενώ οι 12 είχαν ένα σύντομο ιστορικό απασχόλησης με πολλές διακοπές ενδιάμεσα. Το γεγονός ότι ο χρόνος παρέμβασης που χρειάζεται ο κάθε εργαζόμενος μειώνεται με την πάροδο του χρόνου δείχνει ότι σταδιακά ο εργαζόμενος γίνεται πιο ανεξάρτητος στη νέα του θέση εργασίας. Μάλιστα, αν και κάποιοι εργαζόμενοι θα χρειαστούν υποστήριξη και στη συνέχεια, συνήθως μία ολιγόωρη παρέμβαση στην αρχή της απασχόλησης μπορεί να οδηγήσει σε μακροπρόθεσμα θετικά αποτελέσματα. Ένα σημείο που χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση είναι πως οι συμμετέχοντες της έρευνας στην πλειοψηφία τους απασχολούνταν σε θέσεις αρχαρίων, δηλαδή εισαγωγικού επιπέδου. Έτσι, είναι σημαντικό να εξεταστεί τι γίνεται στην περίπτωση που τα άτομα έχουν περισσότερες δεξιότητες και ανώτερη εκπαίδευση και μπορούν να καλύψουν θέσης πιο προχωρημένου επιπέδου.

Οι McLaren, Lichtenstein, Lynch et al. (2017) περιέγραψαν ένα πρόγραμμα τοποθέτησης υποστήριξης και απασχόλησης (IPS- Individual Placement and Support model) για νέους ενήλικες με αυτισμό και αξιολόγησαν τους 5 πρώτους συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια ενός έτους. Βασικές αρχές του προγράμματος IPS είναι η γρήγορη αναζήτηση εργασίας, η ενσωμάτωση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και απασχόλησης, η εστίαση στις προτιμήσεις των πελατών, η εξατομικευμένη αναζήτηση εργασία και υποστήριξη. Οι συμμετέχοντες πλήρωναν

περίπου 400\$ μηνιαίως για τις υπηρεσίες IPS και στην αρχή το πρόγραμμα ξεκίνησε με έξι άτομα. Τα κριτήρια για την επιλογή των συμμετεχόντων ήταν να υπάρχει διάγνωση αυτισμού και ενδιαφέρον για ανταγωνιστική απασχόληση. Στο τέλος του προγράμματος έγιναν συνεντεύξεις με τους συμμετέχοντες, τους γονείς τους και τους εργοδότες σχετικά με τη συμμετοχή τους στο IPS. Οι πέντε συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν 1 έτος συμμετοχής στο πρόγραμμα (ο έκτος δεν είχε συμπληρώσει ακόμα έτος) χρειάστηκαν περίπου 3 μήνες για να προσληφθούν και οι τρεις από αυτούς μάλιστα βρήκαν εργασία σε ιδιαίτερα ανταγωνιστικούς τομείς της επιλογής τους. Μέσω του προγράμματος φάνηκες ότι και οι πέντε συμμετέχοντες αύξησαν την αμοιβή και τις ώρες εργασίας τους και οι τρεις είτε μετακόμισαν από το σπίτι των γονιών τους είτε ξεκίνησαν να πηγαίνουν μόνοι τους από το σπίτι στην εργασία, αυξάνοντας έτσι την ανεξαρτησία τους. Ικανοποίηση από το πρόγραμμα εξέφρασαν και οι γονείς των συμμετεχόντων. Ακόμη, ο σύμβουλος απασχόλησης βοήθησε τους συμμετέχοντες κατά τη συνέντευξη επιλογής, τους βοήθησε να βρουν θέσεις εργασίας, ενώ παράλληλα διατήρησε επαφή με τους εργοδότες έτσι ώστε να παρέχει συνεχή υποστήριξη. Ως προς την αξιολόγηση του προγράμματος, σε γενικές γραμμές στα θετικά του συμπεριλαμβάνεται ότι ήταν προσιτό και αρκούσε απλώς να εκφράσουν ενδιαφέρον για εύρεση εργασίας σε κάποιον ανταγωνιστικό κλάδο. Βέβαια, υπήρξε ο περιορισμός ότι το πρόγραμμα δοκιμάστηκε σε ενήλικες με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας, οπότε αναμένεται να δοκιμαστεί και σε ενήλικες με χαμηλής λειτουργικότητας αυτισμό. Πρόκειται όμως για ένα πρόγραμμα που αποτελεί ένα ενθαρρυντικό πρώτο βήμα για τη χρήση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για την επαγγελματική αποκατάσταση των αυτιστικών ατόμων.

Οι Schall, Wehman, Avellone πραγματοποίησαν συστηματική ανασκόπηση αναζητώντας αποτελεσματικές παρεμβάσεις και πρακτικές απασχόλησης για άτομα με αυτισμό που αναζητούσαν να ενταχθούν στην εργασιακή αγορά και να έχουν ανταγωνιστική απασχόληση. Μέσα από τη μελέτη 25 άρθρων που αποτέλεσαν αυτά που τελικά συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα τους φάνηκε ότι συσκευές υποστήριξης μέσω της τεχνολογίας (πχ PDA) ή προγράμματα εκπαίδευσης εικονικής πραγματικότητας, όπως το Virtual Reality Job Interview Training (VR-JIT), μπορούσαν να βοηθήσουν τους ενήλικες να ανταπεξέλθουν στην αναζήτηση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Ακόμα, προγράμματα πρακτικής μετάβασης στην εργασία, όπως το Project SEARCH plus ASD Supports φάνηκε να έχει τεκμηριωμένα θετικά αποτελέσματα για την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία, ενώ αντίθετα προγράμματα απασχόλησης όπως τα προστατευμένα εργαστήρια δεν βρέθηκαν να αποτελούν μέσο ανταγωνιστικής απασχόλησης.

Τέλος, οι Peijen και Bos (2021) ασχολήθηκαν με ένα πρόγραμμα που παρείχε τη δυνατότητα απόκτησης εμπειρίας σε άτομα με ΔΑΦ. Πρόκειται για το πρόγραμμα απασχόλησης Philips Werkgelegendeidsplan (WPG), το οποίο δίνει τη δυνατότητα απόκτησης μιας προσωρινής θέσης εργασίας με διάρκεια 24-32 ώρες εβδομαδιαίως με παράλληλη υποστήριξη και εκπαίδευση. Επίσης, κατά τη διάρκεια του προγράμματος ενισχύονται οι κοινωνικές δεξιότητες των συμμετεχόντων και να μπορέσουν με τη λήξη του προγράμματος να βρουν εργασία. Στο εν λόγω πρόγραμμα οι συμμετέχοντες παρακολουθούν μαθήματα για τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας, δεξιότητες για την αναζήτηση και διεκδίκηση θέσεων εργασίας, την επαγγελματική δικτύωση, ενώ τους δίνεται η ευκαιρία να δημιουργούν ένα συνοπτικό χαρτοφυλάκιο, στο οποίο θα περιγράφουν τις

βέλτιστες συνθήκες εργασίας και το μέγιστο φόρτο εργασίας που μπορούν να χειριστούν. Με τον τρόπο αυτό από τη μία μπορούν οι συμμετέχοντες να αποκτήσουν εικόνα για τα δυνατά τους σημεία, τις επαγγελματικές τους δεξιότητες που πρέπει να ενισχύσουν και από την άλλη δίνονται πληροφορίες στους μελλοντικούς εργοδότες για τη δυνητική παραγωγικότητα τους. Παράλληλα, το πρόγραμμα παρέχει και τις υπηρεσίες προπονητή εργασίας, ο οποίος εκπαιδεύει τους συμμετέχοντες και στην αναζήτηση εργασίας, αλλά και στο πως θα εκφράζουν τη δυσαρέσκεια τους για κάτι που συμβαίνει στη δουλειά και τους ενοχλεί, έτσι ώστε να αποφευχθεί η παραίτηση ή απόλυση. Το πρόγραμμα παρακολουθεί την εξέλιξη των συμμετεχόντων έως και πέντε χρόνια αργότερα, συγκρίνοντας τα παράλληλα με την εξέλιξη μιας ομάδας ελέγχου. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχε αύξηση της απασχόλησης στην ομάδα συμμετεχόντων στο WGP, αλλά και στην εργασία με περισσότερο ανταγωνιστικό μισθό σε σχέση με την ομάδα ελέγχου.

Πίνακας 2-1 Άρθρα που χρησιμοποιήθηκαν

Tomczak, M., & Ziemianski, P. (2023). Autistic Employees' Technology-Based Workplace Accommodation Preferences Survey—Preliminary Findings. <i>International Journal Of Environmental Research And Public Health</i> , 20(10), 5773. doi: 10.3390/ijerph20105773	113 γυναίκες και 27 άνδρες	Αξιολόγηση των υποστηρικτικών μέτρων που χρειάζονται οι εργαζόμενοι	Σημαντική η ύπαρξη προπονητή εργασίας, ευελιξία ωραρίου και δυνατότητα εξ' αποστάσεως εργασίας
Stratton, E., Glozier, N., Woolard, A., Gibbs, V., Demetriou, E. A., Boulton, K. A., Hickie, I., Pellicano,	88 ενήλικες με αυτισμό	Αξιολόγηση του αν η αναπηρία λόγω αυτισμού οδηγεί σε μειωμένη επαγγελματική	Τα σύννοδα ψυχολογικά συμπτώματα φάνηκε να επηρεάζουν περισσότερο από τη

<p>E., & Guastella, A. J. (2023). Understanding the vocational functioning of autistic employees: the role of disability and mental health. <i>Disability and rehabilitation</i>, 45(9), 1508–1516. https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2066207</p>		<p>λειτουργικότητα και περισσότερες άδειες</p>	<p>σοβαρότητα του αυτισμού και το IQ των συμμετεχόντων</p>
<p>Martin, V., Flanagan, T. D., Vogus, T. J., & Chênevert, D. (2023). Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum. <i>Disability and rehabilitation</i>, 45(11), 1784–1795. https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2074550</p>	<p>Συνεντεύξεις με εργοδότες, εργαζόμενους με ΔΑΦ και προπονητές εργασίας.</p>	<p>Μελέτη της σημασίας της παροχής υποστήριξης από τους εργοδότες</p>	<p>Η ποιότητα της σχέσης των υπαλλήλων με ΔΑΦ με τους εργοδότες επηρέαζε την υποστήριξη που λάμβαναν οι εργαζόμενοι</p>
<p>Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., & Eccles, N. (2023). Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is 'Reasonable'? <i>Journal of autism and developmental disorders</i>, 53(1), 236–244. https://doi.org/10.1007/s10803-021-05413-x</p>	<p>98 εργοδότες από 58 οργανισμούς του Ηνωμένου Βασιλείου</p>	<p>Αξιολόγηση της υποστήριξης στο εργασιακό περιβάλλον</p>	<p>Οι προσαρμογές στον χώρο εργασίας είχαν θετικά αποτελέσματα</p>
<p>Raymaker, D. M., Sharer, M., Maslak, J., Powers, L. E., McDonald, K. E., Kapp, S. K., ... & Nicolaidis, C. (2023). “[I] don’t wanna just be like a cog in the machine”: Narratives of autism and skilled employment. <i>Autism</i>, 27(1), 65-75.</p>	<p>Έρευνα CBPR (Community- Based Participatory Research Partnership), 45 εργαζόμενοι με αυτισμό, 11 επόπτες ή ειδικοί στην υποστήριξη ατόμων με ΔΑΦ</p>	<p>Στόχος η κατανόηση των εργασιακών εμπειριών ατόμων με ΔΑΦ</p>	<p>Η αποκάλυψη της διάγνωσης φάνηκε βοηθητική για τους εργαζόμενους, αν και υπήρχαν ενδοιασμοί για το αν ήταν σωστή η απόφαση</p>

<p>Moody, C. T., Factor, R. S., Gulsrud, A. C., Grantz, C. J., Tsai, K., Jolliffe, M., ... & Laugeson, E. A. (2022). A pilot study of PEERS® for Careers: A comprehensive employment-focused social skills intervention for autistic young adults in the United States. <i>Research in Developmental Disabilities, 128</i>, 104287.</p>	<p>10 ενήλικες με ΔΑΦ</p>	<p>Αξιολόγηση ενός προγράμματος παρέμβασης για τη μετάβαση από το κολέγιο στην επαγγελματική ζωή</p>	<p>Θετικά αποτελέσματα, όπως ενίσχυση της ετοιμότητας για απασχόληση, βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων</p>
<p>Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. <i>PLoS one, 17</i>(8), e0272420. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420</p>	<p>181 ενήλικες με ΔΑΦ</p>	<p>Αξιολόγηση προσαρμογών για υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον</p>	<p>Οι εργοδότες πρέπει να έχουν πιο ενεργό ρόλο στην εφαρμογή υποστηρικτικών μέτρων</p>
<p>Tomczak, M. T., Mrofu, E., & Hutson, N. (2022). Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. <i>International journal of environmental research and public health, 19</i>(17), 10982. https://doi.org/10.3390/ijerph191710982</p>	<p>9 συνάδελφοι ή επόπτες εργαζόμενων με ΔΑΦ και 4 εργαζόμενες με ΔΑΦ</p>	<p>Μελέτη των αναγκών και των υποστηρικτικών μέτρων που χρειάζονται οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ σε απομακρυσμένη εργασία</p>	<p>Θα ήταν χρήσιμος ο διαδικτυακός σχεδιασμός της απομακρυσμένης εργασίας</p>
<p>Zwilling, M., & Levy, B. R. (2022). How Well Environmental Design Is and Can Be Suited to People with Autism Spectrum Disorder (ASD): A Natural Language</p>	<p>Μελέτη υπάρχουσας βιβλιογραφίας το διάστημα 1995-2022</p>	<p>Παρεμβάσεις για σχεδιασμό φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος</p>	<p>Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αισθητηριακές και σωματικές δυσκολίες των ατόμων με ΔΑΦ και να αξιοποιείται η</p>

Processing Analysis. <i>International journal of environmental research and public health</i> , 19(9), 5037. https://doi.org/10.3390/ijerph19095037			τεχνολογία στον σχεδιασμό
Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. <i>Disability and rehabilitation</i> , 43(5), 597–610. https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658	Συστηματική ανασκόπηση, 26 μελέτες, 7006 συμμετέχοντες στο μελετώμενο συνολικό δείγμα	Εξετάζεται η σημασία της αυτοαποκάλυψης των ατόμων με ΔΑΦ	Η αυτοαποκάλυψη μπορεί να βοηθήσει στο να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον
Buckley, E., Pellicano, E., & Remington, A. (2021). Higher levels of autistic traits associated with lower levels of self-efficacy and wellbeing for performing arts professionals. <i>PloS one</i> , 16(2), e0246423. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246423	18 εργαζόμενοι με ΔΑΦ και 19 εργοδότες	Κατανόηση των απόψεων και των εμπειριών των εργαζομένων με ΔΑΦ και των εργοδοτών	Εργαζόμενοι με ΔΑΦ αντιμετώπιζαν δυσκολίες, όμως η υποστήριξη των εργοδοτών θα μπορούσε να βοηθήσει στην καλύτερη αποδοχή των εργαζομένων
Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. <i>Disability and rehabilitation</i> , 42(9), 1316–1331. https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1527952	25 μελέτες που πληρούσαν τα κριτήρια της έρευνας και αφορούσαν ενήλικες με αυτισμό	Μελέτη των προσαρμογών που θα ενισχύσουν την ένταξη και την παραμονή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία	Χρήσιμη η ύπαρξη προπονητή εργασίας, η χρήση της τεχνολογίας και η υποστήριξη των εργοδοτών
Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2021). "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for	19 εργαζόμενοι με ΔΑΦ	Μελέτη των εμπειριών και των προκλήσεων των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας	Δυσκολίες στην επικοινωνία επηρέαζαν την απόδοση των εργαζομένων, ενώ ήταν σημαντική η

employees with autism. <i>Research in Developmental disabilities</i> , 114, 103959. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2021.103959			ενημέρωση των εργοδοτών
Diener, M. L., Wright, C. A., Taylor, C., D'Astous, V., & Lasrich, L. (2020). Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. <i>Work (Reading, Mass.)</i> , 67(1), 223–237. https://doi.org/10.3233/WOR-203268	10 ενήλικες με αυτισμό και 10 επόπτες	Αξιολόγηση του πως μπορεί να λειτουργήσει καλύτερα η υποστήριξη ατόμων με ΔΑΦ	Είναι σημαντικό να βλέπει κανείς τις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ όχι μόνο από την πλευρά των εργαζομένων, αλλά και των εργοδοτών
Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsen, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2020). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. <i>Journal of autism and developmental disorders</i> , 50(5), 1657–1667. https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3	20 διευθυντές επιχειρήσεων και διεθνείς οργανισμών και εταιρειών υποστήριξης της απασχόλησης στη Σουηδία και την Αυστραλία	Εντοπισμός των παραγόντων που διευκολύνουν την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ	Η γνώση και η κατανόηση του αυτισμού από το εργασιακό περιβάλλον ήταν σημαντικός παράγοντας για επιτυχημένη εργασιακή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ
Johnson, T. D., & Joshi, A. (2016). <i>Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being.</i> <i>Journal of Applied Psychology</i> , 101(3), 430–449. doi:10.1037/apl000058	Παρουσίαση 2 ερευνών: 1 ^η 30 ενήλικες με ΔΑΦ 2 ^η 500 εργαζόμενοι με ΔΑΦ	1 ^η Κατά πόσο η διάγνωση του αυτισμού επηρέασε τη στάση των ατόμων με ΔΑΦ απέναντι στην εργασία 2 ^η Αν η ηλικία διάγνωσης του αυτισμού επηρεάζει την επαγγελματική πορεία	Το πλαίσιο της εργασίας επηρεάζει την αποκάλυψη ή μη της διάγνωσης, ενώ άτομα που διαγνώστηκαν σε μικρή ηλικία είχαν μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση στην εργασία
Hedley, D., Cai, R., Ujarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., &	9 ενήλικες με αυτισμό 6 μέλη της οικογένεια, 6 συνάδελφοι και 7	Εξέταση των παραγόντων που οδηγούν σε επαγγελματική	Η υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον, οι προσαρμογές στον

Dissanayake, C. (2017). <i>Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. Autism, 22(5), 528–541.</i> doi:10.1177/1362361316687697	άτομα από το υποστηρικτικό προσωπικό	επιτυχία τα άτομα με ΔΑΦ	χώρο εργασίας και η ύπαρξη προπονητή εργασίας ήταν θετικοί παράγοντες, ενώ δυσκολίες κοινωνικής φύσεως και εργασιακό άγχος αποτελούσαν πρόκληση για τα άτομα με ΔΑΦ
Richardson, L., McCoy, A., & McNaughton, D. (2019). "He's worth the extra work": <i>The employment experiences of adults with ASD who use augmentative and alternative communication (AAC) as reported by adults with ASD, family members, and employers. Work, 62(2), 205–219.</i> doi:10.3233/wor-192856	7 άτομα με ΔΑΦ	Αξιολόγηση χρήσης επαυξητικής και εναλλακτικής επικοινωνίας στην εργασία	Βελτίωση της επικοινωνίας μέσα από την κατάλληλη υποστήριξη
Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2018). Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. <i>Disability and rehabilitation, 40(3), 249–258.</i> https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1254284	Συστηματική ανασκόπηση	Εντοπισμό των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας στην εργασία	Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν κοινές δυσκολίες με τους άνδρες, χρειάζεται μεγαλύτερη διερεύνηση
Siedler, A., & Idczak-Paceś, E. (2021). Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland. <i>Advances in Autism, 7(1), 49–59.</i>	15 άτομα με ΔΑΦ	Εντοπισμός παραγόντων που εμποδίζουν τα άτομα με ΔΑΦ να βρουν εργασία	Σημαντική η ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση των εργοδοτών
Tomczak, M. T. (2022). How can the work environment be redesigned to	21 άτομα υποστήριξης ατόμων με ΔΑΦ	Αξιολόγηση της χρήσης ψηφιακής τεχνολογίας για τη βελτίωση των	Οι τροποποιήσεις στον εργασιακό χώρο και η χρήση της τεχνολογίας θα έδιναν

enhance the well-being of individuals with autism? <i>Employee Relations: The International Journal</i> , 44(6), 1467-1484.		συνθηκών εργασίας ατόμων με ΔΑΦ	λύση σε βασικά προβλήματα
Hedley, D., Spoor, J. R., Cai, R. Y., Ujarevic, M., Bury, S., Gal, E., ... & Dissanayake, C. (2021). Supportive employment practices: perspectives of autistic employees. <i>Advances in Autism</i> , 7(1), 28-40.	Τρεις ομάδες με 9 ενήλικες με ΔΑΦ	Εξέταση των προοπτικών των ατόμων με ΔΑΦ που συμμετείχαν σε πρόγραμμα απασχόλησης	Τροποποιήσεις σε διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής προσωπικού μπορούν να ωφελήσουν εργαζόμενους με ΔΑΦ
Patton, E. (2022). To disclose or not disclose a workplace disability to coworkers: attributions and invisible health conditions in the workplace. <i>Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal</i> , 41(8), 1154-1180.	Συνδυασμός μεθοδολογιών προσεγγίσεων	Αξιολόγηση της σημασίας της αποκάλυψης ή μη της διάγνωσης	Η αποκάλυψη της διάγνωσης ίσως θα μπορούσε να αιτιολογήσει συμπεριφορές που σε άλλη περίπτωση θα μπορούσαν να θεωρηθούν αγένεια
López, B., Kargas, N., Udell, J., Rubín, T., Burgess, L., Dew, D., ... & Templeton-Mepstead, K. (2021). Evaluation of the ACE employment programme: helping employers to make tailored adjustments for their autistic employees. <i>Advances in Autism</i> , 7(1), 3-15.	47 ενήλικες με ΔΑΦ, 16 φροντιστές και 17 επαγγελματίες	Αξιολόγηση των απόψεων των ατόμων με ΔΑΦ και των φροντιστών για την εργασία και αξιολόγηση εργαλείων για εργοδότες	Κύρια εμπόδια για τους εργαζόμενους με ΔΑΦ ήταν η έλλειψη κατανόησης από τους εργοδότες και η έλλειψη προσαρμογών-Σημαντική η παροχή βοήθειας και στους εργοδότες
Djela, M. (2021). Change of autism narrative is required to improve employment of autistic people. <i>Advances in Autism</i> , 7(1), 86-100.	34 άτομα με ΔΑΦ	Εντοπισμός κοινών εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ	Χρήσιμη η εστίαση στις δυνατότητες των ατόμων με αυτισμό και όχι στα ελλείμματα

<p>Anderson, C., Butt, C., & Sarsony, C. (2021). Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and Obstacles. <i>Journal of autism and developmental disorders</i>, 51(1), 88–105. https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4</p>	<p>12 νέοι ενήλικες με ΔΑΦ και 28 γονείς</p>	<p>Αξιολόγηση της δυνατότητας εύρεσης εργασίας, τις δυνατότητες απασχόλησης των ατόμων και του ρόλου των γονέων</p>	<p>Τα κύρια χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό μπορούσαν να λειτουργήσουν θετικά, αρκεί να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές</p>
<p>Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2015). <i>Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. Autism</i>, 19(2), 235–245. doi:10.1177/1362361313516548</p>	<p>Συστηματική ανασκόπηση</p>	<p>Αξιολόγηση της υποστήριξης στην απασχόληση</p>	<p>Σημαντική η εκπαίδευση στις δεξιότητες επικοινωνίας και η ύπαρξη προπονητή εργασίας</p>
<p>Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Tebartz van Elst, L. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany - a cross-sectional-survey. <i>BMC psychiatry</i>, 18(1), 75. https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7</p>	<p>185 ενήλικες με ΔΑΦ</p>	<p>Αξιολόγηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ</p>	<p>Αρκετοί ενήλικες με ΔΑΦ παρόλο που έχουν τα προσόντα δεν μπορούν να έχουν την εργασία που τους ταιριάζει και αναλογεί στα προσόντα τους</p>
<p>Nicholas, D. B., & Lau, A. M. (2019). Employment Support for Autistic Adults in the Information Technology Sector: A Case Study of Meticulon Consulting Inc. <i>Autism in</i></p>	<p>4 εργαζόμενοι με ΔΑΦ, 3 σύμβουλοι απασχόλησης και 9 εργοδότες</p>	<p>Μελέτη σε εταιρεία πληροφορικής που απασχολεί εργαζόμενους με ΔΑΦ</p>	<p>Η καλή επικοινωνία, η εμπιστοσύνη και η υποστήριξη που είχαν οι εργαζόμενοι από την εταιρεία ενίσχυε την αποδοτικότητα τους και μείωνε τα εμπόδια</p>

<p><i>adulthood: challenges and management</i>, 1(3), 194–201. https://doi.org/10.1089/aut.2018.0040</p>			
<p>Taylor, J. L., Smith DaWalt, L., Marvin, A. R., Law, J. K., & Lipkin, P. (2019). Sex differences in employment and supports for adults with autism spectrum disorder. <i>Autism: the international journal of research and practice</i>, 23(7), 1711–1719. https://doi.org/10.1177/1362361319827417</p>	443 ενήλικες με ΔΑΦ	Μελέτη των διαφορών φύλου στην απασχόληση, στους λόγους ανεργίας και στην υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ	Δεν υπήρχε διαφορά στους ρυθμούς εργασίας, οι γυναίκες όμως ανέφεραν πιο συχνά ότι δεν εργάζονταν από δική τους επιλογή, ενώ λάμβαναν λιγότερη υποστήριξη όσο εργάζονταν
<p>Gentry, T., Kriner, R., Sima, A., McDonough, J., & Wehman, P. (2014). <i>Reducing the Need for Personal Supports Among Workers with Autism Using an iPod Touch as an Assistive Technology: Delayed Randomized Control Trial</i>. <i>Journal of Autism and Developmental Disorders</i>, 45(3), 669–684. doi:10.1007/s10803-014-2221-8</p>	50 ενήλικες με ΔΑΦ	Αξιολόγηση της χρήσης PDAs από άτομα με ΔΑΦ στην εργασία	Η υποστηρικτική τεχνολογία μπορεί να έχει σημαντικά αποτελέσματα στην υποστήριξη των εργαζόμενων
<p>Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., ... Avellone, L. (2016). <i>Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach</i>. <i>Research</i></p>	64 ενήλικες	Αξιολόγηση προγράμματος υποστήριξης εργασίας	Οι περισσότεροι εργαζόμενοι με ΔΑΦ βρισκόνταν σε θέσεις αρχαρίων. Το πρόγραμμα μπορούσε να αυξήσει τα θετικά αποτελέσματα

<i>in Developmental Disabilities, 53-54, 61-72. doi:10.1016/j.ridd.2016.01.015</i>			
McLaren, J., Lichtenstein, J. D., Lynch, D., Becker, D., & Drake, R. (2017). <i>Individual Placement and Support for People with Autism Spectrum Disorders: A Pilot Program. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 44(3), 365-373. doi:10.1007/s10488-017-0792-3</i>	5 συμμετέχοντες	Αξιολόγηση προγράμματος IPS	Το πρόγραμμα βοήθησε τους συμμετέχοντες και στην αναζήτηση εργασίας, αλλά και στην αύξηση της ανεξαρτησίας τους
Schall, C., Wehman, P., Avellone, L., & Taylor, J. P. (2020). Competitive Integrated Employment for Youth and Adults with Autism: Findings from a Scoping Review. <i>Child and adolescent psychiatric clinics of North America, 29(2), 373-397. https://doi.org/10.1016/j.chc.2019.12.001</i>	Συστηματική ανασκόπηση	Αναζήτηση παρεμβάσεων για άτομα με ΔΑΦ	Συσκευές υποστήριξης μέσω τεχνολογίας ή προγράμματα εκπαίδευσης εικονικής πραγματικότητας είναι χρήσιμα στην αναζήτηση εργασίας
Peijen, R., & Bos, M. C. M. (2021). Brief Report: The Benefits of an Employer-Based Work-Experience Program for Participants with ASD. <i>Journal of Autism and Developmental Disorders. doi:10.1007/s10803-021-04976-z</i>	Ενήλικες με ΔΑΦ	Αξιολόγηση προγράμματος απασχόλησης Philips Werkgelegenheidsplan (WPG)	Ενίσχυση κοινωνικών δεξιοτήτων των συμμετεχόντων, ενίσχυση επαγγελματικών δεξιοτήτων

--	--	--	--

Πίνακας 2-2 Άρθρα που απορρίφθηκαν

<p>Amat, A. Z., Adiani, D., Tauseef, M., Breen, M., Hunt, S., Swanson, A. R., Weitlauf, A. S., Warren, Z. E., & Sarkar, N. (2023). Design of a Desktop Virtual Reality-Based Collaborative Activities Simulator (ViRCAS) to Support Teamwork in Workplace Settings for Autistic Adults. <i>IEEE transactions on neural systems and rehabilitation engineering: a publication of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society</i>, 31, 2184–2194. https://doi.org/10.1109/TNSRE.2023.3271139</p>	<p>Απορρίφθηκε γιατί αφορούσε πειραματική μελέτη για ένα πρόγραμμα που ίσως θα μπορούσε να έχει αποτελέσματα, όμως δε σχετίζεται με εμπειρίες μέσα από το επαγγελματικό περιβάλλον</p>
<p>Scott, M., Falkmer, M., Kuzminski, R., Falkmer, T., & Girdler, S. (2022). Process evaluation of an autism-specific workplace tool for employers. <i>Scandinavian Journal of occupational therapy</i>, 29(8), 686–698. https://doi.org/10.1080/11038128.2020.1820571</p>	<p>Απορρίφθηκε γιατί αφορά μόνο τους εργοδότες και τη χρήση ενός συγκεκριμένου εργαλείου για την ενίσχυση της πρόσληψης και υποστήριξης ατόμων με ΔΑΦ</p>
<p>Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., & Gal, E. (2020). The autism advantage at work: A critical and systematic review of current evidence. <i>Research in Developmental Disabilities</i>, 105, 103750. doi:10.1016/j.ridd.2020.103750</p>	<p>Απορρίφθηκε γιατί δεν αναφέρεται στην υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ στο εργασιακό περιβάλλον, αλλά στα μοναδικά χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΑΦ που μπορούν να τα κάνουν ξεχωριστά. Κυρίως όμως γιατί στους περιορισμούς της έρευνας αναφέρεται σημαντικός κίνδυνος μεροληψίας και πως δεν υπήρχε αντικειμενική και ελεγχόμενη αξιολόγηση</p>
<p>Vincent, A., Da Fonseca, D., Baumstarck, K., Charvin, I., Alcaraz-Mor, R., & Lehucher-Michel, M. P. (2020). The quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome. <i>Disability and rehabilitation</i>, 42(14), 1987–1994. https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1544297</p>	<p>Απορρίφθηκε γιατί μιλάει για νέους στη Γαλλία μόνο με σύνδρομο Asperger</p>
<p>McCanlies, E. C., Ma, C. C., Gu, J. K., Fekedulegn, D., Sanderson, W. T., Ludeña-Rodríguez, Y. J., & Hertz-Picciotto, I. (2019). The CHARGE study: an assessment of parental occupational exposures and autism spectrum disorder. <i>Occupational and Environmental medicine</i>, 76(9), 644–651. https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105395</p>	<p>Απορρίφθηκε γιατί αναφέρεται στις εργασιακές συνθήκες και τους παράγοντες στους οποίους μπορεί να είναι εκτεθειμένοι οι γονείς ατόμων με ΔΑΦ</p>
<p>Hayakawa, N., Okada, T., Nomura, K., Tsukada, T., & Nakamura, M. (2015). Is high job control a risk factor for poor quality of life in workers with high autism spectrum tendencies? A cross-sectional survey at a factory in Japan. <i>Journal of occupational health</i>, 57(5), 419–426. https://doi.org/10.1539/joh.14-0231-OA</p>	<p>Απορρίφθηκε γιατί εκτός από τα χαρακτηριστικά του αυτισμού και τα χαρακτηριστικά της εργασίας εμπλέκει και μία ακόμη μεταβλητή, την ποιότητα ζωής σε σχέση με την υγεία</p>

Scott, M., Falkmer, M., Falkmer, T., & Girdler, S. (2018). <i>Evaluating the Effectiveness of an Autism-Specific Workplace Tool for Employers: A Randomised Controlled Trial. Journal of Autism and Developmental Disorders.</i> doi:10.1007/s10803-018-3611-0	Απορρίφθηκε γιατί αφορά κυρίως την αξιολόγηση ενός εργαλείου για εργοδότες
Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., Dissanayake, C., & Gal, E. (2019). If you've employed one person with autism ...: An individual difference approach to the autism advantage at work. <i>Autism: the international journal of research and practice</i> , 23(6), 1607–1608. https://doi.org/10.1177/1362361318794937	Απορρίφθηκε γιατί πρόκειται για «letter to the editor»
Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. <i>PloS one</i> , 10(10), e0139281. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139281	Απορρίφθηκε γιατί λάβανε μέρος και άτομα με σύνδρομο Asperger
Tomczak, M. T., Wójcikowski, M., Listewnik, P., Pankiewicz, B., Majchrowicz, D., & Jędrzejewska-Szczerska, M. (2018). Support for Employees with ASD in the Workplace Using a Bluetooth Skin Resistance Sensor—A Preliminary Study. <i>Sensors (Basel, Switzerland)</i> , 18(10), 3530. https://doi.org/10.3390/s18103530	Απορρίφθηκε γιατί αφορά τη δημιουργία μίας συσκευής που θα λειτουργεί ως αισθητήρας ανίχνευσης στρεσογόνων καταστάσεων για τα άτομα με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας, αλλά είναι κάτι που δεν εφαρμόζεται ακόμη
Patton, E. (2019). Autism, attributions, and accommodations: Overcoming barriers and integrating a neurodiverse workforce. <i>Personnel Review</i> , 48(4), 915-934.	Απορρίπτεται γιατί εστιάζει περισσότερο σε θεωρίες που αφορούν τη διαφορετικότητα των ατόμων με αυτισμό και άλλες διαταραχές
Lorenz, T., Brüning, C. R., Waltz, M., & Fabri, M. (2021). Not a stranger to the dark: discrimination against autistic students and employees. <i>Advances in Autism</i> , 7(1), 60-72	Απορρίπτεται γιατί συμπεριλαμβάνονται στο δείγμα και μαθητές με αυτισμό
Cooper, R., & Kennady, C. (2021). Autistic voices from the workplace. <i>Advances in Autism</i> , 7(1), 73-85.	Απορρίπτεται γιατί από τους 600 συμμετέχοντες της έρευνας, μόνο οι 90 είχαν αυτισμό
Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. <i>PloS one</i> , 10(10), e0139896. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896	Απορρίπτεται γιατί ασχολείται μόνο με το κόστος και τα οφέλη της πρόσληψης ενός ατόμου με ΔΑΦ, χωρίς όμως να αναφέρει κάτι για τις προσαρμογές που πρέπει να γίνουν
Maslahati, T., Bachmann, C. J., Höfer, J., Küpper, C., Stroth, S., Wolff, N., Poustka, L., Roessner, V., Kamp-Becker, I., Hoffmann, F., & Roepke, S. (2022). How Do Adults with Autism Spectrum Disorder Participate in the Labor Market? A German Multi-Center Survey. <i>Journal of autism and developmental</i>	Απορρίπτεται γιατί στο δείγμα περιλαμβάνονται και ενήλικες με αυτισμό και νοητική υστέρηση και στα κριτήρια έχει οριστεί να μην υπάρχει συνοσηρότητα

<p><i>disorders</i>, 52(3), 1066–1076. https://doi.org/10.1007/s10803-021-05008-6</p>	
<p>Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2016). <i>Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature</i>. <i>Autism</i>, 21(8), 929–941. doi:10.1177/1362361316661855</p>	<p>Όπως και το παραπάνω απορρίφθηκε γιατί στο μελετώμενο δείγμα συμμετείχαν και ενήλικες με νοητική υστέρηση.</p>
<p>Harvery, M., Froude, E. H., Foley, K. R., Trollor, J. N., & Arnold, S. R. C. (2021). Employment profiles of autistic adults in Australia. <i>Autism research: official journal of the International Society for Autism Research</i>, 14(10), 2061–2077. https://doi.org/10.1002/aur.2588</p>	<p>Όπως και το παραπάνω απορρίφθηκε γιατί στο μελετώμενο δείγμα συμμετείχαν και ενήλικες με νοητική υστέρηση.</p>

4. Συζήτηση

Στην παρούσα ανασκόπηση της βιβλιογραφίας φάνηκε ότι οι εργοδότες, εστιάζοντας στα αδύνατα σημεία των ατόμων με ΔΑΦ, όπως στην έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων, δεν εμπιστεύονται τα άτομα με αυτισμό, με αποτέλεσμα η πιθανότητα πρόσληψής τους να είναι μικρότερη συγκριτικά με άτομα με κάποια σωματική αναπηρία. Η πλειοψηφία των εργοδοτών εστιάζουν στη διαταραχή και όχι στις δυνατότητες των εργαζομένων με αυτισμό, δηλαδή εν ολίγοις, δεν γίνεται ορθή αξιοποίηση των δυνατοτήτων των ατόμων με αυτισμό. Γι' αυτά το λόγο, φαίνεται και ότι υπάρχει μειωμένη εργασιακή αποκατάσταση των ατόμων με αυτισμό, καθώς οι δεξιότητες τους πολλές φορές δεν αναγνωρίζονται από τους εργοδότες. Παρ' όλ' αυτά, η αφομοίωση, η απομνημόνευση πληροφοριών, η χρήση οπτικής πληροφορίας, η επανάληψη και η ρουτίνα είναι δεξιότητες που μπορούν να αξιοποιηθούν στο χώρο εργασίας. Η μη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους επηρεάζει συναισθηματικά τα άτομα αυτά, προκαλώντας τους απογοήτευση.

Οι περισσότερες από τις έρευνες που μελετήθηκαν υποστηρίζουν πως με τις κατάλληλες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον θα μπορούσε να εξαλειφθεί η ανισότητα στις ευκαιρίες απασχόλησης. Ένα κοινό χαρακτηριστικό των περισσότερων ερευνών που παρουσιάστηκαν είναι ότι βλέπουν την αναπηρία που προκύπτει από τη ΔΑΦ με βάση το κοινωνικό μοντέλο. Αυτό σημαίνει πως τις περισσότερες φορές γίνεται λόγος για το πως μπορούν με τις κατάλληλες προσαρμογές και τα κατάλληλα μέτρα υποστήριξης να απαλειφθούν οι δυσκολίες που συναντούν τα άτομα με ΔΑΦ. Τα εμπόδια όμως αυτά είναι αποτέλεσμα της κοινωνίας, δηλαδή του τρόπου που είναι σχεδιασμένη η αγορά

εργασίας, ο εργονομικός σχεδιασμός των περισσότερων επιχειρήσεων ή η έλλειψη ευελιξίας από θέμα εργοδότη ή/και διοίκησης για τον τρόπο εργασίας.

Υπάρχουν όμως και αρκετά χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΑΦ που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν θετικά και να φανούν χρήσιμα για μία επιχείρηση. Για παράδειγμα, όπως φάνηκε στην έρευνα των Hedley, Cai, Uljarevic et al. (2017), η εστίαση των εργαζόμενων με ΔΑΦ στη λεπτομέρεια βοήθησε στο να εντοπιστούν λάθη που δεν είχαν εντοπιστεί πριν. Ακόμα, όπως επισήμαναν οι Lopez, Kargas, Udell et al. (2021), η επένδυση στην εκπαίδευση και ένταξη ενός ατόμου με ΔΑΦ σε μία εργασία μακροπρόθεσμα έχει και οικονομικά οφέλη για την επιχείρηση, αλλά και καλύτερα αποτελέσματα συνολικά. Πάνω σε αυτό, σημαντική είναι η καινοτομία διεθνών επιχειρήσεων που αξιοποιούν τις δυνατότητες των ατόμων με αυτισμό και σύνδρομο Asperger. Συγκεκριμένα, το κριτήριο της απομνημόνευσής τους, της ιδιαίτερης προσοχής τους στη λεπτομέρεια και η πολύ καλή επαφή τους με τη χρήση υπολογιστών αποτέλεσαν τη βάση για την άμεση πρόσληψή τους.

Άλλο κοινό σημείο των ερευνών ήταν τα υποστηρικτικά μέτρα και οι προσαρμογές που έβρισκαν ωφέλιμες τόσο τα ίδια τα άτομα με αυτισμό όσο και ο περίγυρος τους. Για παράδειγμα, συχνά αναφέρθηκε η ανάγκη για ξεκάθαρες οδηγίες και αρμοδιότητες, η μείωση των αισθητηριακών ερεθισμάτων, η ευελιξία στο ωράριο και τον τρόπο εργασίας, η δυνατότητα άλλων μορφών επικοινωνίας, όπως η ηλεκτρονική (πχ μέσω chatbot), αλλά και η ύπαρξη ενός προπονητή εργασίας, ο οποίος θα μπορεί να καθοδηγήσει το άτομο με ΔΑΦ τόσο στην αναζήτηση εργασίας όσο και στη διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Η χρήση της τεχνολογίας και των υποστηρικτικών συσκευών αναφέρθηκε ως βοηθητική από αρκετές έρευνες, όπως του Tomczak (2022), αλλά και των Khalifa, Sharif, Sultan

et al. (2020) που ενδυναμώνουν την άποψη ότι η χρήση της τεχνολογίας μπορεί να έχει σημαντικά αποτελέσματα. Παράλληλα, σύμφωνα με τους Gentry, Kriner, Sima et al. (2014) βοηθητική μπορεί να είναι και η χρήση υποστηρικτικών συσκευών PDAs, καθώς μέσω αυτών ο εργαζόμενος μπορεί να είναι πιο ανεξάρτητος και να χρειάζεται λιγότερες ώρες υποστήριξης.

Σίγουρα οι προσαρμογές απαιτούν και χρήματα, όμως κυρίως απαιτούν γνώσεις πάνω στο τι πρέπει να γίνει και γιατί. Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των συναδέλφων πάνω στο θέμα της διαταραχής αυτιστικού φάσματος είναι το πρώτο βήμα. Προϋπόθεση βέβαια για αυτό το βήμα είναι κάποιος να θέλει να ακούσει και να μάθει, καθώς και να μην εγκλωβίζεται σε προσωπικά στερεότυπα και προκαταλήψεις. Από την άλλη, κάποιες φορές μπορεί να υπάρχει αυτή η διάθεση, όμως να υπάρχει και αμηχανία για το πως θα αισθανθεί το άτομο, αν θα αισθανθεί ότι γίνονται διακρίσεις απέναντι του. Ρωτώντας όμως ανοιχτά το άτομο με ΔΑΦ, όπως και κάθε άλλο άτομο με αναπηρία, για την υποστήριξη που χρειάζεται, το πιο πιθανό είναι ότι θα του δοθεί η ευκαιρία να μιλήσει για αυτά που θα το κάνουν να λειτουργήσει πιο αποτελεσματικά και να είναι αποδοτικό στην εργασία του.

Σχετικό με το να μιλήσει το άτομο για το τι χρειάζεται είναι και ένα άλλο θέμα που θίχτηκε σε αρκετές έρευνες, αυτό της αποκάλυψης της διαταραχής στο εργασιακό περιβάλλον. Όπως ανέφεραν οι Johnson και Joshi (2016) ο φόβος του στίγματος και της υποτίμησης από τους άλλους δύναται να εμποδίσει το άτομο με ΔΑΦ να αποκαλύψει τη διάγνωση που έχει. Από την άλλη όμως, όπως υποστηρίζουν οι Waisman- Nitzan, Gal και Schreuer (2021), η αποκάλυψη της ύπαρξης της διαταραχής και η ανοιχτή συζήτηση πάνω σε αυτή και ενημέρωση του εργοδότη, τονίζοντας τα θετικά στοιχεία, μπορεί να οδηγήσει στην κοινωνική

αποδοχή και σε μία σχέση εμπιστοσύνης. Αυτό είναι κάτι που το επιβεβαιώνουν και οι Lindsay, Osten, Rezai et al. (2021), υποστηρίζοντας πως η αποκάλυψη της διάγνωσης καθιστά πιο εύκολο να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές στον χώρο εργασίας.

Στην παρούσα εργασία υπήρξαν και περιορισμοί, όπως για παράδειγμα το ότι η μελέτη αφορούσε μόνο ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, αλλά και το ότι αποκλείστηκαν έρευνες που είχαν συμπεριλάβει στο δείγμα τους άτομα με αυτισμό, αλλά και κάποια συννοσηρότητα είτε με ψυχική διαταραχή είτε μαθησιακές δυσκολίες. Έτσι, αρκετά θέματα που αφορούν την υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να συνδέονται και με τις άλλες διαταραχές δεν συμπεριλήφθηκαν.

Μελλοντικές έρευνες θα ήταν χρήσιμο να εστιάσουν και στο πως βλέπουν οι εργοδότες την πρόσληψη ενός εργαζόμενου με ΔΑΦ, ποιες είναι οι ανησυχίες του και κατά πόσο θεωρούν ότι μία τέτοια πρόσληψη θα μπορούσε να έχει αποτέλεσμα στην παραγωγή και το κέρδος της επιχείρησης. Ακόμη, χρήσιμη θα ήταν και η διερεύνηση της πλευράς των συναδέλφων ατόμων με ΔΑΦ, όσον αφορά τις εμπειρίες τους δουλεύοντας με ένα άτομο με ΔΑΦ, τυχόν δυσκολίες που αντιμετώπισαν ή στοιχεία που βρήκαν βοηθητικά.

Συνοψίζοντας, αξίζει να τονιστεί πως η υποστήριξη των ατόμων με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους μέσω ειδικών προγραμμάτων και με τη βοήθεια της τεχνολογίας μπορεί να συμβάλει στη χάραξη μίας αποτελεσματικής στρατηγικής, η οποία θα μπορεί να εγγυηθεί τη διασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης και επαγγελματικής αποκατάστασης των εργαζομένων με ΔΑΦ και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Aichner, T. (2021). The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1). doi: <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00707-y>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed., TR)*. Washington, DC: American Psychiatric Association
- Anderson, C., Butt, C., & Sarsony, C. (2021). Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and Obstacles. *Journal of autism and developmental disorders*, 51(1), 88–105. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4>
- Attwood, T. (2009). *Σύνδρομο Asperger: Ένας Πλήρης Οδηγός*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Baldwin, S., & Costley, D. (2016). The experiences and needs of female adults with high-functioning autism spectrum disorder. *Autism: the international journal of research and practice*, 20(4), 483–495. <https://doi.org/10.1177/1362361315590805>
- Baron-Cohen, S. (2008). *Autism and Asperger Syndrome*. New York: Oxford University Press.
- Boucher, J. (2008). *The Autistic Spectrum: Characteristics, Causes and Practical Issues*. Great Britain: Sage Publications.

- Buckley, E., Pellicano, E., & Remington, A. (2021). Higher levels of autistic traits associated with lower levels of self-efficacy and wellbeing for performing arts professionals. *PloS one*, 16(2), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246423>
- Chen, J.L., Sung, C., & Pi, S. (2015). Vocational rehabilitation service patterns and outcomes for individual with autism of different ages, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 3015-29. doi: [10.1007/s10803-015-2465-y](https://doi.org/10.1007/s10803-015-2465-y)
- Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *PloS one*, 17(8), e0272420. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>
- De Vries, B. (2021). Autism and the right to a hypersensitivity-friendly workspace. *Public Health Ethics*, 14(3), 281-287.
- Diener, M. L., Wright, C. A., Taylor, C., D'Astous, V., & Lasrich, L. (2020). Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. *Work (Reading, Mass.)*, 67(1), 223–237. <https://doi.org/10.3233/WOR-203268>
- Djela, M. (2021). Change of autism narrative is required to improve employment of autistic people. *Advances in Autism*, 7(1), 86-100.
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2020). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of autism and developmental disorders*, 50(5), 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>

- Finn, M., Flower, R. L., Leong, H. M., & Hedley, D. (2023). 'If I'm just me, I doubt I'd get the job': A qualitative exploration of autistic people's experiences in job interviews. *Autism*, 13623613231153480.
- Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Tebartz van Elst, L. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany - a cross-sectional-survey. *BMC psychiatry*, 18(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>
- Frith, U. (Ed.). (1991). *Autism and Asperger's syndrome*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gentry, T., Kriner, R., Sima, A., McDonough, J., & Wehman, P. (2014). *Reducing the Need for Personal Supports Among Workers with Autism Using an iPod Touch as an Assistive Technology: Delayed Randomized Control Trial*. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(3), 669–684. doi:10.1007/s10803-014-2221-8
- Gilson, G.B., Garter, E.W., & Biggs, E.E. (2017) Systematic review of instructional methods to teach employment skills to secondary students with intellectual and developmental disabilities. *Research and Practice for persons with severe disabilities*. 42(2), 89-107. doi: 10.1177/150796917698831
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2018). Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. *Disability and rehabilitation*, 40(3), 249–258. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1254284>
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). *Transition to work: Perspectives from the autism spectrum*. *Autism*, 22(5), 528–541. doi:10.1177/1362361316687697

- Hedley, D., Spoor, J. R., Cai, R. Y., Uljarevic, M., Bury, S., Gal, E., ... & Dissanayake, C. (2021). Supportive employment practices: perspectives of autistic employees. *Advances in Autism*, 7(1), 28-40.
- Henry, A., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., & Vogt, J. (2014). Employer recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 237–248
- Hollocks, M. J., Lerh, J. W., Magiati, I., Meiser-Stedman, R., & Brugha, T. S. (2019). Anxiety and depression in adults with autism spectrum disorder: A systematic review and meta-analysis. *Psychological medicine*, 49(4), 559-572.
- Hurlbutt, K. & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19, (4), pp. 215-222.
- Johnson, T. D., & Joshi, A. (2016). Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 430–449. doi:10.1037/apl0000058
- Kanner, L. (1943). Autistic disturbances of affective contact. *Nervous Child*, 2, 217–250.
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and rehabilitation*, 42(9), 1316–1331. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1527952>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655. doi: [10.1007/s10926-018-9756-z](https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z)

- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and rehabilitation*, 43(5), 597–610. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- López, B., Kargas, N., Udell, J., Rubín, T., Burgess, L., Dew, D., ... & Templeton-Mepstead, K. (2021). Evaluation of the ACE employment programme: helping employers to make tailored adjustments for their autistic employees. *Advances in Autism*, 7(1), 3-15.
- Lord, C., Elsabbagh, M., Baird, G., & Veenstra-Vanderweele, J. (2018). Autism spectrum disorder. *Lancet*, 392(10146), 508–520. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)31129-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)31129-2)
- Markel, K., & Elia, B. (2016). How Human Resource Management Can Best Support Employees with Autism: Future Directions for Research and Practice. *Journal of Business and Management (special issue: Autism in the workplace)*, 22 (1), p. 71-86.
- Martin, V., Flanagan, T. D., Vogus, T. J., & Chênevert, D. (2023). Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum. *Disability and rehabilitation*, 45(11), 1784–1795. <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2074550>
- McLaren, J., Lichtenstein, J. D., Lynch, D., Becker, D., & Drake, R. (2017). *Individual Placement and Support for People with Autism Spectrum Disorders: A Pilot Program. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(3), 365–373. doi:10.1007/s10488-017-0792-3
- Mesibov G. B., Shea V., Schopler E. (2004). *The TEACCH approach to autism spectrum disorders*. New York, NY: Springer.

- Moody, C. T., Factor, R. S., Gulsrud, A. C., Grantz, C. J., Tsai, K., Jolliffe, M., ... & Laugeson, E. A. (2022). A pilot study of PEERS® for Careers: A comprehensive employment-focused social skills intervention for autistic young adults in the United States. *Research in Developmental Disabilities, 128*, 104287.
- Nicholas, D. B., & Lau, A. M. (2019). Employment Support for Autistic Adults in the Information Technology Sector: A Case Study of Meticulon Consulting Inc. *Autism in adulthood: challenges and management, 1(3)*, 194–201. <https://doi.org/10.1089/aut.2018.0040>
- Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2015). *Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. Autism, 19(2)*, 235–245. doi:10.1177/1362361313516548
- Patton, E. (2022). To disclose or not disclose a workplace disability to coworkers: attributions and invisible health conditions in the workplace. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal, 41(8)*, 1154-1180.
- Peijen, R., & Bos, M. C. M. (2021). Brief Report: The Benefits of an Employer-Based Work-Experience Program for Participants with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. doi:10.1007/s10803-021-04976-z
- Pencene, S., & Svyantek, D. (2016). Person-Organization Fit and Autism in the Workplace. *Journal of Business and Management (special issue: Autism in the workplace)*, 22 (1), p. 117-134.
- Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., & Eccles, N. (2023). Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is 'Reasonable'? *Journal of autism and developmental disorders, 53(1)*, 236–244. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05413-x>

- Powell, S. D. & Jordan, R.R. (1997). *Autism and learning. A guide to good practice*. London: David Fulton Publishers.
- Raymaker, D. M., Sharer, M., Maslak, J., Powers, L. E., McDonald, K. E., Kapp, S. K., ... & Nicolaidis, C. (2023). “[I] don’t wanna just be like a cog in the machine”: Narratives of autism and skilled employment. *Autism*, 27(1), 65-75.
- Reddy, K. S. (2005). Cytogenetic abnormalities and fragile-x syndrome in autism spectrum disorder. *BioMed Central Medical Genetics*, 6, 3-19.
- Richardson, L., McCoy, A., & McNaughton, D. (2019). “He’s worth the extra work”: The employment experiences of adults with ASD who use augmentative and alternative communication (AAC) as reported by adults with ASD, family members, and employers. *Work*, 62(2), 205–219. doi:10.3233/wor-192856
- Sarri, K., Syriopoulou- Delli, C., Gkiolnta, E., & Zygopoulou, M. (2022). The Application of Virtual Reality for Vocational Skills of Individuals with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review, *Eximia Journal*, 5. doi: <https://doi.org/10.47577/eximia.v5i1.179>
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers’ perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLOS ONE*, 12(5). doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>
- Schall, C., Wehman, P., Avellone, L., & Taylor, J. P. (2020). Competitive Integrated Employment for Youth and Adults with Autism: Findings from a Scoping Review. *Child and adolescent psychiatric clinics of North America*, 29(2), 373–397. <https://doi.org/10.1016/j.chc.2019.12.001>

- Siedler, A., & Idczak-Paceś, E. (2021). Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland. *Advances in Autism*, 7(1), 49-59.
- Siedler, A., & Idczak-Paceś, E. (2021). Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland. *Advances in Autism*, 7(1), 49-59.
- Stratton, E., Glozier, N., Woolard, A., Gibbs, V., Demetriou, E. A., Boulton, K. A., Hickie, I., Pellicano, E., & Guastella, A. J. (2023). Understanding the vocational functioning of autistic employees: the role of disability and mental health. *Disability and rehabilitation*, 45(9), 1508–1516.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2066207>
- Syriopoulou- Delli, K.C, Gkiolnta, E., Sarri, K, Papaefstathiou, E., & Filiou, A.E. (2022). *D.E.K. A Vocational Training Skills for people with Autism*. Lab Autism. University of Macedonia
- Taylor, J. L., Smith DaWalt, L., Marvin, A. R., Law, J. K., & Lipkin, P. (2019). Sex differences in employment and supports for adults with autism spectrum disorder. *Autism: the international journal of research and practice*, 23(7), 1711–1719. <https://doi.org/10.1177/1362361319827417>
- The National Autistic Society. (2011). Employing people with autism: a brief guide for employers. The National Autistic Society
<https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Delivering%20Equality/Employingpeoplewithautism.pdf>
- Thomaidis, L., Mavroeidi, N., Richardson, C., Choleva, A., Damianos, G., Bolias, K., & Tsolia, M. (2020). Autism spectrum disorders in Greece: nationwide prevalence

in 10–11-year-old children and regional disparities. *Journal of clinical medicine*, 9(7), 2163.

Tomczak, M. T. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1467-1484.

Tomczak, M. T., Mpofu, E., & Hutson, N. (2022). Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10982. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710982>

Tomczak, M., & Ziemianski, P. (2023). Autistic Employees' Technology-Based Workplace Accommodation Preferences Survey—Preliminary Findings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10), 5773. doi: 10.3390/ijerph20105773

Volmar, F. R., Paul, R., Klin, A., Cohen, D. J. (2005). *Handbook of Autism and Pervasive Developmental Disorders*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2021). "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. *Research in Developmental disabilities*, 114, 103959. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2021.103959>

Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., ... Avellone, L. (2016). *Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach*. *Research in Developmental Disabilities*, 53-54, 61–72. doi: 10.1016/j.ridd.2016.01.015

- Zwilling, M., & Levy, B. R. (2022). How Well Environmental Design Is and Can Be Suited to People with Autism Spectrum Disorder (ASD): A Natural Language Processing Analysis. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 5037. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095037>
- Αλευρά, Ό. (2007), Κοινωνικές Ιστορίες. Στο Σ. Μαυροπούλου (Επιμ). *Η κοινωνική ένταξη σε σχολείο και η μετάβαση σε χώρο εργασίας για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού: Θεωρητικά ζητήματα και εκπαιδευτικές παρεμβάσεις*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Γράφημα
- Αντωνίου, Α. Σ., & Δαλιανά, Ν. (2017). Αιτιολογικοί παράγοντες των διαταραχών αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ). *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 2016(1), 137-151.
- Αντωνίου, Α.-Σ. & Δαλιανά, Ν. (2016). Προτάσεις για αποτελεσματική παρέμβαση σε διαταραχές αυτιστικού φάσματος. *Παιδαγωγικός Λόγος*, (1). σσ. 13-32. Ανακτήθηκε από https://www.plogos.gr/TEYXH/2016/1antoniou_daliana.pdf
- Γαλάνης, Π. (2015). *Διαταραχή του Αυτιστικού Φάσματος: Εφαρμόζοντας τις αρχές της διαφοροποίησης στα πλαίσια της Ειδικής Αγωγής*. Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων- Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής.
- Γενά, Α. (2002). *Αυτισμός και Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές. Αξιολόγηση- Διάγνωση-Αντιμετώπιση*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Λογαράς, Δ. (2013). *Εργασία-Απασχόληση και Αναπηρία*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ)

Σερετόπουλος, Κ., Λάμνισος, Δ. & Γιαννακού, Κ. (2020). Η επιδημιολογία των διαταραχών του φάσματος του αυτισμού. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 37(2): 169-180.

Συνοδινού, Κ. (2001). *Ο παιδικός αυτισμός: Θεραπευτική προσέγγιση*. Αθήνα: Καστανιώτη.

Συριοπούλου-Δελλή, Κ.Χ. (2020). *Υποστηρικτική Τεχνολογία για την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση ατόμων με διαταραχές στο φάσμα του Αυτισμού*. Αθήνα: Gutenberg

Συριοπούλου-Δελλή, Χ.(2016). *Εκπαίδευση και Ειδική Αγωγή ατόμων με Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού*. Θεσσαλονίκη. Πανεπιστήμιο Μακεδονία

Ιστότοποι

- ΕΣΑμεΑ (2019). Ανακτήθηκε από : <https://www.esamea.gr/el>
- Συνήγορος του Πολίτη (2005). Ανακτήθηκε από: <https://www.synigoros-solidarity.gr/>