



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Θέμα εργασίας « Ένταξη των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην αγορά
εργασίας ».
Μια βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Βασιλική Ζάρζου

Θεσσαλονίκη, 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**« Ένταξη των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην αγορά
εργασίας».
« The integration of individuals with Autism Spectrum Disorder into the labor
market».**

Βασιλική Ζάρζου

Εξεταστική Επιτροπή:

κ. Κωνσταντίνος Παπαδόπουλος: 1ος επόπτης

κα. Δόξα Παπακωνσταντίνου :2η επόπτρια

κα. Ελένη Κουστριάβα:3η επόπτρια

Θεσσαλονίκη, 2023

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων , σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Βασιλική Ζάρζου

Περιεχόμενα

<i>Περίληψη</i>	6
<i>Abstract</i>	7
<i>Εισαγωγή</i>	8
<i>Κεφάλαιο 10 - Θεωρητικό Υπόβαθρο</i>	9
Σκοπός.....	15
Ερευνητικά ερωτήματα.....	16
<i>Κεφάλαιο 20 – Μεθοδολογία</i>	17
2.1. Σχεδιασμός Μελέτης.....	17
2.2. Βάσεις Δεδομένων.....	17
2.3. Κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού.....	18
2.4. Χαρτογράφηση των Δεδομένων.....	19
<i>Κεφάλαιο 3ο - Αποτελέσματα</i>	23
3.1. Εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.....	23
3.2. Παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη και την προσαρμογή των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην αγορά εργασίας.....	25
3.3. Οφέλη που αποκομίζουν τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.....	29
<i>Κεφάλαιο 4ο – Συζήτηση- Συμπεράσματα</i>	39
4.1 Συζήτηση των ευρημάτων.....	39
4.2. Συμπεράσματα.....	48
4.3. Περιορισμοί.....	49
4.4. Επιπτώσεις στην πολιτική και την πρακτική.....	50
4.5. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	51
<i>Επίλογος</i>	52
<i>Βιβλιογραφία</i>	54

Περίληψη

Η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) είναι μια νευροαναπτυξιακή κατάσταση που επηρεάζει την κοινωνική αλληλεπίδραση, την επικοινωνία και γενικότερα τη συμπεριφορά ενός ατόμου. Ένας σημαντικός τομέας ανησυχίας για τα άτομα με ΔΑΦ είναι η απασχόληση, καθώς μελέτες έχουν δείξει ότι ένα μεγάλο ποσοστό ενηλίκων με ΔΑΦ αντιμετωπίζει προκλήσεις στην εύρεση και διατήρηση εργασίας. Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση πραγματοποιήθηκε με σκοπό να διερευνήσει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, τους παράγοντες που βοηθάνε στην ενσωμάτωση και την προσαρμογή τους στην εργασία καθώς και τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν από την απασχόληση. Τα ευρήματα αποκάλυψαν ότι τα άτομα με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια όταν προσπαθούν να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μία εργασία, εξαιτίας των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν με τις κοινωνικές δεξιότητες, την επικοινωνία, τις αισθητηριακές ευαισθησίες και την εκτελεστική λειτουργία. Οι παρανοήσεις για τα άτομα με ΔΑΦ, καθώς και η έλλειψη εύλογων προσαρμογών και υποστήριξης στο χώρο εργασίας θεωρήθηκαν επίσης εμπόδια για την εργασία. Όσον αφορά τους παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη και την προσαρμογή των ατόμων αυτών στην εργασία, τα ευρήματα έδειξαν ότι σημαντικό ρόλο παίζει η λειτουργικότητα των ατόμων με ΔΑΦ, η γνώση των δυνατοτήτων και των αδυναμιών τους, το υποστηρικτικό οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον τους. Επιπλέον, η προσαρμογή του περιβάλλοντος εργασίας στις ανάγκες τους καθώς και η παροχή υποστήριξης στο περιβάλλον εργασίας αποδείχθηκε ότι συμβάλλουν τόσο στην ένταξη όσο και στην προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Τέλος, η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση τόνισε ότι η απασχόληση μπορεί να προσφέρει σημαντικά οφέλη σε άτομα με ΔΑΦ. Αυτά τα οφέλη περιλαμβάνουν οικονομική αυτάρκεια, αυξημένη ανεξαρτησία, βελτιωμένη αυτοεκτίμηση, ευκαιρίες για ανάπτυξη δεξιοτήτων και κοινωνική αλληλεπίδραση καθώς και αίσθηση σκοπού και εκπλήρωσης. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για αυξημένη ευαισθητοποίηση, κατανόηση και υποστήριξη στον εργασιακό χώρο για τη δημιουργία περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς που επιτρέπουν στα άτομα με ΔΑΦ να ξεκλειδώσουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να συνεισφέρουν ουσιαστικά στο εργατικό δυναμικό. Συζητούνται οι επιπτώσεις για την πολιτική, την πρακτική και τη μελλοντική έρευνα στον τομέα της απασχόλησης για άτομα με ΔΑΦ.

Λέξεις-κλειδιά: Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος, απασχόληση, εμπόδια στην απασχόληση, αυτισμός, εργασία

Abstract

Autism Spectrum Disorder (ASD) is a neurodevelopmental condition that affects social interaction, communication and generally a person's behavior. An important area of concern for people with ASD is employment, as studies have shown that a large proportion of adults with ASD face challenges in finding and keeping a job. This literature review was conducted in order to investigate the barriers that face individuals with ASD when trying to join the labor market, the factors that facilitate their access to employment and the benefits they may gain from employment. The findings indicate that individuals with ASD face many obstacles when trying to find and keep a job due to their difficulties in social skills, communication, sensory sensitivities and executive function. The misconceptions about individuals with ASD and the lack of supports and reasonable accommodations are supposed to be barriers as well. Regarding the factors that facilitate the integration and adaptation of these people to work, the findings showed that an important role is played by the functionality of people with ASD, the knowledge of their strengths and weaknesses, their supportive family and social environment. Furthermore, adapting the work environment to their needs as well as providing support in the work environment has been shown to contribute to both the integration and adaptation of people with ASD to work. Finally, the literature review also highlighted that employment can provide significant benefits to people with ASD. These benefits include financial self-sufficiency, increased independence, improved self-esteem, opportunities for skills development and social interaction as well as a sense of purpose and fulfillment. The findings highlight the need for increased awareness, understanding and support in the workplace to create inclusive environments that enable people with ASD to unlock their full potential and make meaningful contributions to the workforce. The implications for policy, practice and future employment research for people with ASD are discussed.

Keywords: ASD, employment, barriers to employment, work, autism

Εισαγωγή

Η απασχόληση είναι ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στη διαμόρφωση ταυτότητας και τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας ζωής (Blank & Hayward, 2009 ; Scott et al., 2013 ; Walsh & Tickle, 2013). Αν και πολλοί ενήλικες με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ASD) επιθυμούν να εργαστούν (Hendricks, 2010), πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι τα ποσοστά απασχόλησης για αυτήν την ομάδα δεν είναι καθόλου ενθαρρυντικά (Bennett & Dukes, 2013 ; Scott, et al., 2015 ; Taylor et al., 2015 , Taylor & Seltzer, 2011). Για παράδειγμα, το ποσοστό ανεργίας για τους ενήλικες στις ανεπτυγμένες χώρες είναι 4,4% έως 6,5% (Australian Bureau of Statistics, 2017 ; Statistics Canada, 2017 ;Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ, 2017, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Ελλάδας, 2020).Ωστόσο για τους ενήλικες με ΔΑΦ, αυτό το ποσοστό εκτιμάται ότι είναι 66% (Scott et al., 2015). Η ανεργία για τα άτομα με ΔΑΦ έχει σημαντικό ατομικό και κοινωνικό κόστος, με εκτιμήσεις από το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Ηνωμένες Πολιτείες να υποδηλώνουν ότι το κόστος κυμαίνεται από 1,4 έως 2,4 εκατομμύρια δολάρια κατά τη διάρκεια μιας μέσης διάρκειας ζωής (Buescher et al., 2014).Ως εκ τούτου, η εργασία είναι πολύ σημαντική για τα άτομα με ΔΑΦ και αποφέρει αρκετά οφέλη (Taylor et al., 2015).Με αυξημένες ενδείξεις για τις προσωπικές και οικονομικές προκλήσεις που σχετίζονται με την ανεργία για ενήλικες με ΔΑΦ (Barnhill, 2007 ; Hedley et al., 2016 ;Holwerda et al., 2013), είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς μπορούν να υποστηριχθούν αυτοί οι ενήλικες ώστε να συμμετέχουν πλήρως σε σημαντικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας η οποία μάλιστα έχει αποδειχθεί ότι οδηγεί σε καλύτερη ποιότητα ζωής (Scott et al., 2013).

Κεφάλαιο 1^ο - Θεωρητικό Υπόβαθρο

Η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού ορίζεται ως «επίμονα ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση σε πολλαπλά πλαίσια» (American Psychiatric Association, 2013). Είναι μια σύνθετη νευροαναπτυξιακή διαταραχή που συνήθως προκύπτει λόγω μιας πολύπλοκης γενετικής προδιάθεσης (French et al., 2013). Ο εντοπισμένος επιπολασμός έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία 20 χρόνια (French et al., 2013) και για τα παιδιά στις ανεπτυγμένες χώρες, το ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 0,8 και 23,6 σε 1.000 άτομα (Christensen et al., 2016 , Taylor et al., 2015). Κατά συνέπεια, μεγάλος αριθμός εφήβων πλησιάζει τώρα την ηλικία εργασίας, κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό επειδή τα άτομα με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν δυσκολίες που συχνά μπορούν να θεωρηθούν ως εμπόδια στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των επίμονων ελλειμμάτων στην κοινωνική επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση, περιορισμένα ενδιαφέροντα, επαναλαμβανόμενα μοτίβα συμπεριφορών (Chen et al., 2015), ποικίλοι βαθμοί προσαρμοστικής λειτουργίας και συνυπάρχουσες ψυχικές και ιατρικές ανησυχίες (Roux et al., 2013).

Η απασχόληση ορίζεται ως κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που στηρίζεται στην καταβολή σωματικών και πνευματικών δυνάμεων για την εκπόνηση ενός έργου (Wang, 2014). Η απασχόληση , θεωρείται ότι είναι πρωτεύων στόχος για τα περισσότερα άτομα μετά την ολοκλήρωση της βασικής τους εκπαίδευσης, γεγονός το οποίο αποδεικνύεται ότι συμβαίνει και για τους ενήλικες με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (Hendricks, 2010). Ωστόσο, η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ) είναι μια δια βίου νευροαναπτυξιακή κατάσταση με μελέτες έκβασης ενηλίκων να αποκαλύπτουν ότι λίγα άτομα με ΔΑΦ ζουν ανεξάρτητα, έχουν κοινωνικές σχέσεις ή εργάζονται, αντιμετωπίζοντας κακή ψυχική υγεία και συνολική ποιότητα ζωής (Hendricks & Wehman, 2009; Howlin et al., 2013; Kirby et al., 2016; Levy & Perry, 2011· Magiati et al., 2014· Seltzer et al., 2004). Χαρακτηριστικά, οι ενήλικες Αυστραλοί με ΔΑΦ συμμετέχουν στην απασχόληση σε ποσοστό 42%, σε σύγκριση με το 53% όλων των ατόμων με αναπηρία και το 83% των ατόμων χωρίς αναπηρία (Australian Bureau of Statistics, 2007). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 15% των ενηλίκων με ΔΑΦ σε ηλικία εργασίας είναι σε πλήρη αμειβόμενη απασχόληση (Mavranouzouli et al., 2014;

Rosenblatt, 2008), και μόνο το 34% (ηλικίας 21–48 ετών) έχει συμμετάσχει ποτέ σε κάποιας μορφής απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της ανεξάρτητης εργασίας, της αυτοαπασχόλησης ή της προστατευόμενης απασχόλησης (Howlin et al., 2004). Ομοίως, στις Ηνωμένες Πολιτείες, το 58% των νεαρών ενηλίκων (ηλικίας 18–25 ετών) με ΔΑΦ έχει εργαστεί με αμοιβή και μόνο το 21% είναι σε πλήρη απασχόληση (Bureau of Labor Statistics, 2013; Roux et al., 2015).

Η βιβλιογραφία υποδηλώνει ότι τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης που παρατηρούνται παγκοσμίως συνδέονται δυναμικά με ατομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες. Σε ατομικό επίπεδο, οι δυσκολίες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπα τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην κοινωνική επικοινωνία και στις διαπροσωπικές δεξιότητες αναφέρονται συνήθως ως προκλήσεις για την απόκτηση και τη διατήρηση της απασχόλησης (Pillay & Brownlow, 2016; Goldman, 2013).

Πιο αναλυτικά, οι χαρακτηριστικές δυσκολίες των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην κοινωνική επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση έχουν άμεσο αντίκτυπο στην αποτελεσματική επικοινωνία και αλληλεπίδραση με συναδέλφους καθώς και με προϊσταμένους (Hendricks, 2010). Αποτέλεσμα της κακής επικοινωνίας και των δυσκολιών κατανόησης και ερμηνείας κοινωνικών κανόνων είναι το γεγονός ότι τα άτομα με ΔΑΦ χάνουν τη δουλειά τους πρόωρα (Mawhood & Howlin, 1999).

Επιπλέον, πέρα από τις παραπάνω δυσκολίες, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) αντιμετωπίζουν συχνά προκλήσεις σε διάφορους γνωστικούς τομείς που μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητά τους να πλοηγούνται στον κοινωνικό και επαγγελματικό κόσμο. Κάποιες από τις δυσκολίες αυτές θεωρούνται και οι δυσκολίες που συνήθως αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά με τη Θεωρία του Νου, τη δυνατότητα δηλαδή του να κατανοούν αλλά και να ερμηνεύουν τις προθέσεις των άλλων (Baron-Cohen, 2000). Ωστόσο, κάτι τέτοιο θεωρείται πολύ σημαντικό για την κοινωνική επικοινωνία καθώς η ικανότητα εντοπισμού της πρόθεσης σε άλλους αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση (Jordan, 2005).

Συμπληρωματικά, η εκτελεστική λειτουργία οποία περιλαμβάνει γνωστικές διαδικασίες όπως η εργαζόμενη μνήμη, ο προγραμματισμός, η έναρξη και η παρακολούθηση ενεργειών, ο έλεγχος των παρορμήσεων και η νοητική ευελιξία, είναι συχνά μειωμένη σε άτομα με ΔΑΦ (Funahashi, 2001). Αυτές οι δυσκολίες στην εκτελεστική λειτουργία μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα ενός ατόμου να

διαχειρίζεται καθήκοντα, να θέτει στόχους και να προσαρμόζεται στις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον, επηρεάζοντας δυνητικά την απόδοση της εργασίας και τις ευκαιρίες ανέλιξης.

Επιπλέον, τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να έχουν ένα αντιληπτικό στυλ επεξεργασίας που είναι προκατειλημμένο προς την προσοχή στη λεπτομέρεια λόγω ασθενούς κεντρικής συνοχής (Bölte et al., 2007). Αυτή η λεπτομερής επεξεργασία των ερεθισμάτων μπορεί να οδηγήσει σε αντιληπτική ευαισθησία, όπου τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να είναι σε μεγάλο βαθμό συντονισμένα με τα αισθητηριακά ερεθίσματα στο περιβάλλον τους (Kern et al., 2006). Μαζί με τις δυσκολίες στην εκτελεστική λειτουργία, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε προκλήσεις στη γενίκευση, την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα, καθώς τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στις καθημερινές συνήθειες και να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σε νέες ή μεταβαλλόμενες καταστάσεις (Kern et al., 2006).

Ταυτόχρονα, η απασχόληση εμφανίζεται συνήθως σε περιβάλλοντα που είναι δυνητικά απαιτητικά για άτομα με ΔΑΦ (Lerman et al., 2017; Müller et al., 2003; Nord et al., 2016). Στον τομέα της ζωής, της εργασίας και της απασχόλησης, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος εκδηλώνονται σε δυσκολίες στον έλεγχο της διαδικασίας αίτησης για εργασία, στη μνήμη και στην παρακολούθηση οδηγιών, στην αλληλεπίδραση και στην αποτελεσματική επικοινωνία με τους συναδέλφους καθώς και στην ενσωμάτωση στην κουλτούρα του χώρου εργασίας (Baldwin et al., 2014; Krieger et al., 2012; Müller et al., 2003).

Σε περιβαλλοντικό επίπεδο, ορισμένοι έχουν υποστηρίξει ότι τα πραγματικά εμπόδια στην απασχόληση για αυτήν την ομάδα δεν βρίσκονται στους κοινωνικά «άτυπους» τρόπους της ΔΑΦ, αλλά αντίθετα στην επισήμανση από την κοινωνία, των χαρακτηριστικών που σχετίζονται με τη ΔΑΦ, ως «ελλείμματα» αντί για θετικά χαρακτηριστικά στο χώρο εργασίας (Lorenz et al., 2016).

Συμπληρωματικά, είναι πιθανό τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής στην απασχόληση να επηρεάζονται από παράγοντες, όπως η στάση και οι ανησυχίες των εργοδοτών για τα πραγματικά και αντιληπτά εμπόδια στην απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ, συμπεριλαμβανομένων των εξόδων των εύλογων προσαρμογών, των πρόσθετων αναγκών επίβλεψης, της αναρρωτικής άδειας καθώς και για την ετερογένεια του πληθυσμού ενώ ταυτόχρονα ανησυχούν σε σχέση με την παραγωγικότητα των

συγκεκριμένων εργαζομένων (Hernandez & McDonald, 2010; Ju et al., 2013; Unger, 2002).

Κοινές διαδικασίες και πρακτικές απασχόλησης, όπως οι παραδοσιακές προσεγγίσεις στη διαφήμιση και τη συνέντευξη εργασίας (Scott et al., 2015; Strickland et al., 2013) και οι περιγραφές θέσεων εργασίας που απαιτούν γενικές δεξιότητες όπως η ομαδική εργασία και οι δεξιότητες κοινωνικής επικοινωνίας που δεν είναι πάντα απαραίτητες για τον εργασιακό ρόλο, αποτελούν επίσης πιθανά εμπόδια στην εξασφάλιση απασχόλησης για αυτήν την ομάδα (Fraser et al., 2011; Alverson & Yamamoto, 2016).

Συμπληρωματικά, έχει αποδειχθεί ότι υπηρεσίες απασχόλησης βοηθούν άτομα με ΔΑΦ με την πρόσληψη, τη διαδικασία συνέντευξης, την τοποθέτηση εργασίας, την παροχή εύλογων προσαρμογών στο χώρο εργασίας και τη συνεχή υποστήριξη. Ενώ οι υπηρεσίες απασχόλησης στοχεύουν στη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων απασχόλησης για άτομα με ΔΑΦ, παραμένουν λιγότερο από το βέλτιστο και δεν παρέχουν επαρκή και κατάλληλη υποστήριξη (Alverson & Yamamoto, 2016; Lawer et al., 2009; Nicholas et al., 2014). Συχνά, οι υπηρεσίες απασχόλησης παραβλέπουν τις ανάγκες κοινωνικής υποστήριξης και την εκπαίδευση στην εργασία που απαιτούνται από τους εργαζόμενους με ΔΑΦ και έχουν την τάση να αντιμετωπίζουν τις ανάγκες τους ομοιογενώς (Nicholas et al., 2014; Richards, 2012). Επιπλέον, πολλοί πάροχοι υπηρεσιών απασχόλησης δεν έχουν εκπαιδευτεί για να ανταποκρίνονται πλήρως στις μοναδικές και ποικίλες ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ, ούτε έχουν κατανόηση των δυνατοτήτων αυτού του πληθυσμού για να βοηθήσουν στην παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης για την ΔΑΦ για επιτυχία στην απασχόληση (Chen et al., 2015a; Müller et al., 2003).

Το κόστος που συνδέεται με την παροχή επαγγελματικής υποστήριξης για ΔΑΦ μπορεί επίσης να αποτελέσει εμπόδιο για τις υπηρεσίες απασχόλησης. Η ομάδα ΔΑΦ θεωρείται ένας από τους πιο δαπανηρούς πληθυσμούς για υποστήριξη στην απασχόληση, λαμβάνει τη μεγαλύτερη ποικιλία και αριθμό υποστήριξης, παραμένοντας περισσότερο στο σύστημα παροχής υπηρεσιών, αλλά επιτυγχάνοντας συγκριτικά χειρότερα αποτελέσματα απασχόλησης σε σχέση με άλλες αναπηρίες (Burgess & Cimera, 2014; Chen et al., 2015b; Cimera & Cowan, 2009; Seaman & Cannella-Malone, 2016). Αυτό είναι προβληματικό, δεδομένου του αυξανόμενου αριθμού ατόμων με ΔΑΦ που χρειάζονται και χρησιμοποιούν υπηρεσίες επαγγελματικής υποστήριξης (Burgess & Cimera, 2014). Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε το είδος και

το επίπεδο υποστήριξης που απαιτείται για κάθε άτομο με ΔΑΦ, μαζί με τον ρόλο που παίζουν οι εξωγενείς κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες στην προσπάθεια προώθησης της επιτυχίας στην απασχόληση των ατόμων με ΔΑΦ (Kirby et al., 2016; Nicholas et al., 2014).

Μια προσέγγιση για την καλύτερη ενσωμάτωση των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά απασχολησιμότητας είναι μέσω εξατομικευμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να παρέχουν στα άτομα με ΔΑΦ τις απαραίτητες δεξιότητες, γνώσεις και υποστήριξη για να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα και την επαγγελματική τους ετοιμότητα (Chen et al., 2015). Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να επικεντρωθούν σε συγκεκριμένες εργασιακές δεξιότητες, κοινωνικές δεξιότητες, δεξιότητες επικοινωνίας και δεξιότητες εκτελεστικών λειτουργιών, προσαρμοσμένες στις δυνάμεις και τις προκλήσεις του ατόμου. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να παραδοθούν σε διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης στην τάξη, της εκπαίδευσης στην εργασία και της εικονικής εκπαίδευσης, ανάλογα με τις προτιμήσεις και τις ανάγκες του κάθε ατόμου (Chen et al., 2015).

Μια άλλη βασική πτυχή της ενσωμάτωσης ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά απασχολησιμότητας είναι η προώθηση εργασιακών χώρων χωρίς αποκλεισμούς που αγκαλιάζουν την ποικιλομορφία και ικανοποιούν τις ατομικές διαφορές (Lorenz & Heinitz, 2014). Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορούν να ενημερωθούν σχετικά με τη ΔΑΦ, τα χαρακτηριστικά της και τις μοναδικές δυνάμεις και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ. Αυτό, μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και κατανοητού εργασιακού περιβάλλοντος που προωθεί τη συμπερίληψη, τον αμοιβαίο σεβασμό και τις ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με ΔΑΦ. Εύλογες προσαρμογές, όπως ευέλικτα προγράμματα εργασίας, οπτική υποστήριξη, σαφής επικοινωνία και δομημένες εργασίες, μπορούν να παρέχονται σε άτομα με ΔΑΦ για να τα βοηθήσουν να ευδοκιμήσουν στο χώρο εργασίας (Lorenz & Heinitz 2014).

Η συνεργασία μεταξύ διαφόρων ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ΔΑΦ, των οικογενειών τους, των εργοδοτών, των εκπαιδευτικών και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, είναι απαραίτητη για την καλύτερη ενσωμάτωση των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά απασχολησιμότητας (Laghi & Trimarco, 2020). Η ανοιχτή

επικοινωνία, η κατανόηση και η συνεργασία μεταξύ αυτών των ενδιαφερομένων μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των φραγμών, στην ανάπτυξη κατάλληλων προσαρμογών και στη δημιουργία περιεκτικών πολιτικών και πρακτικών που προάγουν την επιτυχή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στο εργατικό δυναμικό.

Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό να δίνεται έμφαση στα δυνατά σημεία των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος καθώς και στα ενδιαφέροντά τους έτσι ώστε να δημιουργούνται ευκαιρίες απασχόλησης που να ταιριάζει με την προσωπικότητά τους (Hagner & Cooney, 2005).Με αυτό τον τρόπο αλλά και με την παροχή κατάλληλης στήριξης δίνεται η δυνατότητα στα άτομα με ΔΑΦ να εργαστούν σε περιβάλλοντα όπου μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνάμεις τους και επομένως να συνεισφέρουν σε μεγαλύτερο βαθμό στην αγορά εργασίας(Hagner & Cooney, 2005).Το ίδιο επιβεβαιώνεται και από έρευνα του Hendricks (2010), όπου υποστηρίζεται ότι το γεγονός αυτό αυξάνει την παραγωγικότητα του ατόμου, καθιστάται το άτομο με ΔΑΦ πολύτιμο για τον εργοδότη, αυξάνεται η εμπιστοσύνη μεταξύ τους και τελικά το άτομο με ΔΑΦ καταφέρνει να διατηρήσει την εργασία του (Hendricks, 2010).

Έρευνα αναφέρει ότι ο αριθμός των ενηλίκων ατόμων με ΔΑΦ θα αυξηθεί σημαντικά τα επόμενα 10 χρόνια (ABS, 2020).Έτσι, εξαιτίας του γεγονότος ότι τα ποσοστά των ενηλίκων ατόμων με ΔΑΦ που αναζητούν εργασία αναμένεται να σημειώσουν άνοδο, οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να διερενήσουν και κατ'επέκταση να κατανοήσουν τι είναι αυτό που βοηθάει και τι είναι αυτό που εμποδίζει τα άτομα με ΔΑΦ να ενταχθούν και να επιτύχουν στην αγορά εργασίας(Hendricks, 2010).

Η συμμετοχή στην εργασία δεν είναι απλά δικαίωμα όλων των ανθρώπων ,τους δίνει επιπλέον την ευκαιρία να αποκτήσουν μισθό, να ζήσουν ανεξάρτητοι, να κινήσουν και να εκληρώσουν τα όνειρα τους και γενικότερα να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής τους (Hendricks, 2010).Συμμετέχοντας στην εργασία και λαμβάνοντας μισθό, τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να είναι οικονομικά ανεξάρτητα ενώ ταυτόχρονα απομακρύνονται από τις παθητικές πολιτικές που δύναται να παρέχει το κράτος. (Järbrink et al., 2007).

Αντιθέτως, ο οικονομικός αντίκτυπος των ανέργων ενηλίκων με ΔΑΦ μπορεί να είναι επιζήμιος όχι μόνο για τα ίδια τα άτομα με ΔΑΦ αλλά και για την οικονομία μιας χώρας . Για παράδειγμα, μια μελέτη εκτίμησε ότι η απώλεια παραγωγικότητας που

προκύπτει από την αγνόηση της πιθανής συνεισφοράς των εργαζομένων με ΔΑΦ κοστίζει στην Ελλάδα μεταξύ 939-1.357 εκατ. ευρώ ετησίως (ABS, 2020). Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη αναγνώρισης και αξιοποίησης των μοναδικών ικανοτήτων και δυνατοτήτων των ατόμων με ΔΑΦ στο εργατικό δυναμικό προς όφελος τόσο των ατόμων όσο και της οικονομίας.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι οι έρευνες που εξετάζουν το κόστος που απαιτείται για την απασχόληση ενός ατόμου με ΔΑΦ καθώς και τα πιθανά οφέλη που μπορεί να αποκομίσει ένας εργοδότης ή μια επιχείρηση από την πρόσληψη ενός ατόμου με ΔΑΦ, είναι περιορισμένες. Έτσι, οι εργοδότες φτάνουν στο σημείο να αναρωτιούνται αν τους συμφέρει να προσλάβουν ένα άτομο με ΔΑΦ ή αν τους ζημιώσει οικονομικά (Cimera & Cowan, 2009). Επιπλέον, είναι φανερό ότι υπάρχει περιορισμένη έρευνα στο κομμάτι της παραγωγικότητας των ατόμων με ΔΑΦ (Cimera & Cowan, 2009). Όλα αυτά, εύλογα οδηγούν στις ανησυχίες των εργοδοτών όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ κάνοντάς τους απρόθυμους να εντάξουν στο εργατικό τους δυναμικό άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος. (Cimera & Cowan, 2009).

Παρ'όλα αυτά οι ενήλικες με ΔΑΦ εκφράζουν έντονα την επιθυμία τους να εργαστούν καθώς η εργασία τους παρέχει την ευκαιρία να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής τους και να ζήσουν αξιοπρεπώς (Hendricks, 2010). Αντιθέτως, η ανεργία υποβαθμίζει την ποιότητα ζωής των ατόμων αυτών οδηγώντας τους στην κοινωνική απομόνωση και ταυτόχρονα στην έλλειψη νοητικής και γνωστικής διέγερσης (Hendricks, 2010). Έτσι λοιπόν, δεδομένων των συνεπειών της ανεργίας αλλά και των πολλαπλών οφελών που δύναται να προσφέρει η απασχόληση, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη να διερευνηθούν αφενός τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και αφετέρου οι παράγοντες που βοηθούν τα άτομα με ΔΑΦ να ενταχθούν στον κόσμο της απασχόλησης.

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι να διερευνηθεί η ένταξη των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην αγορά εργασίας και να εντοπιστούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατά την ένταξή τους, τους παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη και την προσαρμογή τους στην εργασία καθώς επίσης και τα

οφέλη που αποκομίζουν τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος με τη συμμετοχή τους στην απασχόληση.

Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν είναι τα εξής:

1. Ποια εμπόδια αντιμετωπίζουν τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας;
2. Ποιοι παράγοντες διευκολύνουν την ενσωμάτωση και την προσαρμογή των ατόμων με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος στην αγορά εργασίας;
3. Ποια οφέλη αποκομίζουν τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας;

Κεφάλαιο 2^ο – Μεθοδολογία

2.1. Σχεδιασμός Μελέτης

Για την παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση, χρησιμοποιήθηκαν μέθοδοι που περιγράφονται από τους Arksey και O'Malley (2005), συμπεριλαμβανομένου του προσδιορισμού του ερευνητικού ερωτήματος, του προσδιορισμού σχετικών μελετών, της εκτέλεσης επιλογής μελέτης, της εξαγωγής των δεδομένων, της αξιολόγησης της ποιότητας και της αντιπαραβολής.

Οι Arksey και O'Malley (2005) ανέφεραν ότι η διαδικασία αναθεώρησης πρέπει να είναι επαναληπτική και αντανakλαστική. Ο σκοπός αυτής της βιβλιογραφικής ανασκόπησης ήταν: (α) να προσδιορίσει το τρέχον εύρος της έρευνας για την απασχόληση και την ΔΑΦ, (β) να συνθέσει τα βασικά ευρήματα, (γ) να επισημάνει τα κενά και τους περιορισμούς στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και (δ) να προτείνει συστάσεις για περαιτέρω μελέτη. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, όπως προαναφέρθηκε, είναι τα ακόλουθα: Τι είναι γνωστό στην υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τα εμπόδια, τους διευκολυντές και τα οφέλη που αποκομίζουν από την εργασία οι ενήλικες με ΔΑΦ;

2.2. Βάσεις Δεδομένων

Πραγματοποιήθηκε μια ολοκληρωμένη αναζήτηση των ακόλουθων ηλεκτρονικών βάσεων δεδομένων: Google Scholar, ABI/INFORM (ProQuest), PubMed, MEDLINE (Ovid), PsycINFO (EBSCO). Για να συμπληρωθεί η αναζήτηση της βάσης δεδομένων, έγινε αναζήτηση σε τεύχη του περιοδικού Review Journal of Autism and Developmental Disorders και πρακτικά συνεδρίων της International Society for Autism Research από το 2013 έως το 2023. Πραγματοποιήθηκε μια αναζήτηση για πρακτικά συνεδρίων και εξετάστηκαν ιστότοποι .gov και .org. Επιλέχθηκαν και επεκτάθηκαν σημαντικοί όροι που προέκυψαν από τα ερευνητικά ερωτήματα για να δημιουργηθεί μια ολοκληρωμένη λίστα με πρωτεύοντες όρους αναζήτησης και παραλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των «διαταραχή του φάσματος του αυτισμού», «αυτισμός», «σύνδρομο Asperger», «διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή μη προσδιοριζόμενη αλλιώς (PDD-NOS)» και «παιδική αναπτυξιακή διαταραχή», καθώς

και ένας συνδυασμός των ακόλουθων όρων που σχετίζονται με την εργασία: «απασχόληση», «απασχόληση υποστηριζόμενη», «ανεργία», «χώρος εργασίας» και «επάγγελμα». Συνδυασμοί αυτών των όρων στη συνέχεια δοκιμάστηκαν σε καθεμία από τις επιλεγμένες βάσεις δεδομένων με επαναληπτικό τρόπο ώστε να καταστεί δυνατή η αναγνώριση νέων συνδυασμών όρων ή άλλων σχετικών παραπομπών. Όλες οι αναζητήσεις περιλάμβαναν τουλάχιστον ένα αναγνωριστικό για ΔΑΦ (π.χ. αυτισμός, Asperger) συνδεδεμένο με τουλάχιστον ένα αναγνωριστικό για την απασχόληση. Η αναζήτηση πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο και Φεβρουάριο του 2023 και απέδωσε 2.083 άρθρα. Αφού αφαιρέθηκαν τα διπλότυπα, εξετάστηκαν μεμονωμένα οι τίτλοι κάθε μελέτης για να καθοριστεί η καταλληλότητα με βάση τα προκαθορισμένα κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού. Με την ολοκλήρωση αυτής της αρχικής αναθεώρησης, οι δύο κατάλογοι συμβιβάστηκαν και στη συνέχεια συνδυάστηκαν για περαιτέρω αξιολόγηση με βάση τις περιλήψεις της μελέτης. Τέλος, ολοκληρώθηκε μια ανασκόπηση πλήρους κειμένου. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ανασκόπησης, λαμβάνονταν ειδοποιήσεις από τις προαναφερθείσες βάσεις δεδομένων καθώς έγιναν διαθέσιμα νέα άρθρα, έως τις 28 Φεβρουαρίου 2023. Αυτά τα άρθρα εξετάστηκαν με παρόμοιο τρόπο ως προς τα κριτήρια συμπερίληψης και την καταλληλότητα στο ερευνητικό θέμα.

2.3. Κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού

Τα ακόλουθα κριτήρια συμπερίληψης χρησιμοποιήθηκαν για να καθοδηγήσουν και να περιορίσουν περαιτέρω την αναζήτηση: (α) δημοσιεύτηκε στα αγγλικά ή στα ελληνικά, (β) δημοσιεύθηκε μεταξύ 1ης Ιανουαρίου 2000 και 28 Φεβρουαρίου 2023, (γ) περιλάμβανε ανθρώπους 18 ετών και άνω, (δ) περιλάμβανε υποκείμενα έρευνας με διάγνωση ΔΑΦ ή παραλλαγή από προηγούμενες εκδόσεις του Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου Ψυχικών Διαταραχών (DSM) και (ε) βιβλιογραφία αναφοράς από περιοδικά με κριτές και επιμελημένα βιβλία. Τα κριτήρια αποκλεισμού προσδιορίστηκαν ως εξής: (α) άρθρα περιοδικών εκτός αυτών που ορίζονται στη λίστα συμπερίληψης (π.χ. άρθρα γνώμης, σχόλια, κριτικές βιβλίων), (β) προπτυχιακές διατριβές και (γ) αναλύσεις πολιτικής.

Επειδή το εύρος της μελέτης μας εκτείνεται σε πολλά χρόνια και περιελάμβανε τη χρήση διαφορετικών εκδόσεων του DSM για τη διάγνωση της ΔΑΦ, η αναζήτησή

μας δεν διαχώρισε τους συμμετέχοντες στη μελέτη με βάση το επίπεδο λειτουργικότητας ή τη συγκεκριμένη διάγνωση (δηλαδή, αυτισμός έναντι συνδρόμου Asperger). Για τους σκοπούς αυτής της μελέτης, ομαδοποιήσαμε καθεμία από αυτές τις διαταραχές κάτω από την ομπρέλα της Διαταραχής Αυτιστικού Φάσματος (ASD) με τον ίδιο τρόπο όπως η τρέχουσα έκδοση του DSM, το DSM-V.

2.4. Χαρτογράφηση των Δεδομένων

Μέσα από προσεκτική και επαναλαμβανόμενη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, εντοπίστηκαν τα βασικά θέματα και ζητήματα που συζητήθηκαν στις σχετικές μελέτες για να παραχθεί το πλαίσιο της γενίκευσης στους αναγνώστες. Αυτές οι πληροφορίες καταγράφηκαν σε ένα πλαίσιο εξαγωγής δεδομένων, μαζί με βασικές πληροφορίες για κάθε μελέτη. Οι πληροφορίες συντέθηκαν και ερμηνεύτηκαν για να χαρτογραφηθεί το εύρος και το πλάτος της υπάρχουσας έρευνας.

Η βιβλιογραφία σχετικά με τα εμπόδια στην απασχόληση για ενήλικες με ΔΑΦ ήταν εκτεταμένη, περιγράφοντας μια σειρά προσωπικών, περιβαλλοντικών και ειδικών παραγόντων που εμποδίζουν την επιτυχία στην απασχόληση. Για παράδειγμα, πολλές μελέτες εντόπισαν την επικοινωνία και τις κοινωνικές δυσκολίες ως εμπόδια στην εύρεση και διατήρηση εργασίας (n = 65), ιδιαίτερα που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους (Briel & Getzel, 2014). Επιπλέον, ορισμένα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη ΔΑΦ στο χώρο εργασίας απεικονίστηκε ως εμπόδιο (n = 47). Τα περισσότερα από αυτά τα χαρακτηριστικά περιγράφηκαν ως άτυπα και/ή διασπαστικά χαρακτηριστικά συμπεριφοράς, όπως περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές (Giarelli, et al., 2013), αυτοτραυματισμός (Hendricks, 2010) και μη φυσιολογική ευαισθησία στην αισθητηριακή ερεθίσματα (Burkhardt & Cardillo, 2012). Αυτά τα ελλείμματα μπορεί επίσης να εκδηλωθούν με εμμονή στη ρουτίνα (Goldman, 2013) ή ισχυρή αντίσταση στην αλλαγή (Hurlbutt & Chalmers, 2004), τα οποία λειτουργούν ως εμπόδια στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, οι μειωμένες δεξιότητες εκτελεστικής λειτουργίας παρουσιάζονται ως εμπόδιο (Hendricks, 2010). Τέλος, τα θέματα ψυχικής υγείας και οι διαγνωσμένες

καταστάσεις ψυχικής υγείας (n = 30), ιδιαίτερα η κατάθλιψη και το άγχος (Hill et al., 2013), δημιούργησαν εμπόδια στην απασχόληση για άτομα με ΔΑΦ.

Η βιβλιογραφία ασχολήθηκε επίσης με τα εμπόδια στο περιβάλλον του ατόμου. Το πιο συχνά αναφερόμενο εμπόδιο ήταν η έλλειψη μακροπρόθεσμων προγραμμάτων υποστήριξης στο χώρο εργασίας ή η έλλειψη πρόσβασης σε τέτοια προγράμματα (n = 32) λόγω της υποχρηματοδότησης για ενήλικες αυτού του πληθυσμού (Gerhardt & Lainer, 2011), ιδιαίτερα σε αγροτικές περιοχές (Ridley & Hunter, 2006). Ένα άλλο συχνά αναφερόμενο εμπόδιο στην επιτυχή απασχόληση στο εργασιακό περιβάλλον ήταν η αρνητική στάση των εργοδοτών, των διευθυντών και των συναδέλφων (n = 18), η οποία δύναται να αυξήσει το υπάρχον κοινωνικό άγχος (Briel & Getzel, 2014). Το κοινωνικό περιβάλλον ενός χώρου εργασίας μπορεί επίσης να λειτουργήσει ως εμπόδιο όταν η εργασία απαιτεί ένα μη προτιμώμενο επίπεδο κοινωνικής αλληλεπίδρασης για τον εργαζόμενο (n = 17), όπως μια θέση εξυπηρέτησης πελατών για ένα άτομο που βρίσκει τις κουβέντες προκλητικές.

Πολλές μελέτες σε αυτήν την ανασκόπηση αναφέρονταν σε εμπόδια στην απασχόληση τα οποία είναι άμεσα συνυφασμένα με την ίδια την εργασία και τα απαιτούμενα καθήκοντα. Για παράδειγμα, επαγγέλματα που προσέφεραν χαμηλούς μισθούς, κακές συνθήκες, μειωμένες ώρες και/ή καθόλου ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης (n = 37) ήταν απίθανο να διευκολύνουν τη μακροπρόθεσμη, σταθερή απασχόληση για άτομα με ΔΑΦ (Ohl et al., 2017). Παρομοίως, μια κακή θέση εργασίας για το άτομο ήταν εμπόδιο για την επιτυχία στο χώρο εργασίας (n = 34), ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που δεν ευθυγραμμίζονται με τις συγκεκριμένες δεξιότητες του εργαζομένου (Rausa et al., 2016), εμπειρίες (Hurlbutt & Chalmers, 2004) και/ή εκπαίδευση (Taylor et al., 2015). Τέλος, η έλλειψη εξατομικευμένης κατάρτισης στο χώρο εργασίας αναφέρθηκε συχνά ως εμπόδιο στην απασχόληση (n = 28) επειδή τα προσαρμοσμένα προγράμματα είναι πιο αποτελεσματικά για αυτόν τον πληθυσμό (Gerhardt et al., 2014) και μπορούν να διδάξουν συγκεκριμένες δεξιότητες που συνήθως υπολείπονται σε άτομα με ΔΑΦ (εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες, εκπαίδευση αυτο-συνηγορίας, εκπαίδευση διαχείρισης χρόνου) (Henry, 2013).

Επιπρόσθετα, μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας περιέγραψε τους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες που διευκολύνουν την απασχόληση για αυτόν τον πληθυσμό. Η ανασκόπηση έδειξε ότι αυτό είναι ένα περίπλοκο θέμα, με μεγάλη ποικιλία επιρροών στην επιτυχία της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων

μεμονωμένων ή προσωπικών μεσολαβητών, περιβαλλοντικών ή συγκεκριμένων διευκολυντών και πτυχών της εργασίας που διευκολύνουν την απασχόληση για αυτόν τον πληθυσμό.

Η αναθεωρημένη βιβλιογραφία αντανακλούσε την ποικιλομορφία των σχετιζόμενων με το άτομο διευκολυντών στην απασχόληση, αλλά επικεντρώθηκε κυρίως στο επίπεδο λειτουργικότητας των ενηλίκων με ΔΑΦ: το να είσαι άτομο με ΔΑΦ «υψηλής λειτουργικότητας», (n = 20), ήταν διαμεσολαβητής που αναφέρεται συχνά (Rebholz, 2012). Σε σχέση με τη λειτουργικότητα, η γνώση των δυνατών σημείων και των αδυναμιών κάποιου θεωρήθηκε επίσης ένας σημαντικός διευκολυντής (n = 11) σε ενήλικες που έτειναν να είναι επιτυχείς στην εύρεση και διατήρηση εργασίας (Whetzel, 2014). Πιο πρακτικά, η κατοχή δεξιοτήτων που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη εργασία (Goldman, 2013), είτε λόγω ενδιαφέροντος είτε μέσω προηγούμενης εμπειρίας, περιγράφηκε επίσης ως διευκολυντής (n = 14). Λίγες μελέτες εξέτασαν το φύλο ως παράγοντα που συμβάλλει στην απασχόληση. Όσοι εξέτασαν το φύλο σημείωσαν ότι το να είσαι άνδρας μπορεί να εκληφθεί ως διευκολυντής στην απασχόληση (Migliore et al., 2012). Ωστόσο, οι συγγραφείς αυτών των μελετών σημείωσαν ότι αυτά τα αποτελέσματα μπορεί να είναι ασαφή επειδή συμπεριλήφθηκαν λίγες γυναίκες συμμετέχουσες στη μελέτη.

Η βιβλιογραφία ανέδειξε διάφορα φυσικά, κοινωνικά και πολιτιστικά περιβάλλοντα ως κύριους παράγοντες διευκόλυνσης της απασχόλησης για ενήλικες με ΔΑΦ. Το κοινωνικό περιβάλλον, ιδιαίτερα το δίκτυο υποστηρικτικών και κατανοητών ατόμων που περιβάλλουν τον ενήλικα με ΔΑΦ, συμπεριλαμβανομένων των συναδέλφων (Wei et al, 2015), του ειδικού βοηθητικού προσωπικού (Friedman et al., 2013), της οικογένειας (Cimera et al., 2012) και φίλοι (Pillay & Brownlow, 2016), επισημάνθηκε ως ισχυρός διευκολυντής στην απασχόληση (n = 77). Η βιβλιογραφία έδειξε επίσης ότι η εκπαίδευση, εργοδοτών και συναδέλφων, για τη διαφορετικότητα ειδικά για τη ΔΑΦ αυξάνει την κατανόηση και την υποστήριξη των συναδέλφων και των προϊσταμένων των ενηλίκων που έχουν ΔΑΦ (n = 22) (Lynas, 2014; Wehman et al., 2016). Ειδικά για το φυσικό περιβάλλον εργασίας, η πρόσβαση και η παροχή εύλογων προσαρμογών αναφέρθηκε συχνά (n = 66) ως βασικός παράγοντας που συμβάλλει στην επιτυχία της απασχόλησης (Feldman-Sparber, 2015). Οι εύλογες προσαρμογές στον χώρο εργασίας παρέχονται συνήθως από επαγγελματίες που

εργάζονται μαζί με τον ενήλικα με ΔΑΦ, τόσο κατά τις πρώτες εβδομάδες εργασίας όσο και μετέπειτα προκειμένου να βοηθήσουν στη διατήρηση της απασχόλησης (McDonough & Revell, 2010; Westbrook et al., 2012). Η παροχή μακροπρόθεσμης και βραχυπρόθεσμης υποστήριξης στο χώρο εργασίας ήταν ο πιο συχνά αναφερόμενος ($n = 96$) περιβαλλοντικός διευκολυντής για την απασχόληση ενηλίκων με ΔΑΦ. Οι υποστηρίξεις στο χώρο εργασίας περιλάμβαναν επίσης πρόσβαση σε επιτόπιο προπονητή εργασίας (π.χ. για παρακολούθηση της ποιότητας της απόδοσης των εργασιών), υποστήριξη για συμμετοχή στο χώρο εργασίας (π.χ. μεταφορά στο χώρο εργασίας) και βοήθεια στη ρύθμιση εύλογων προσαρμογών στο χώρο εργασίας (McNaughton & Richardson, 2013).

Σχετικά με την εργασία και τα καθήκοντα εργασίας καθαυτά, η βιβλιογραφία υπογράμμισε την ανάγκη για ολοκληρωμένη, πολλαπλών τομέων κατάρτιση για να διευκολυνθεί καλύτερα η απασχόληση για αυτόν τον πληθυσμό ($n = 61$). Η κριτική προτείνει ότι η εκπαίδευση πρέπει να περιλαμβάνει ανάπτυξη δεξιοτήτων στους τομείς της συμπεριφοράς και της διαχείρισης συναισθημάτων (Bennett & Dukes, 2013), της επικοινωνίας και των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων (Bonete et al., 2015; Dipeolu et al., 2015), αυτο-συνηγορία (Chappel & Somers, 2010) και γενικότερα «soft skills» (Seaman & Cannella-Malone, 2016). Η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας που σχετίζεται με εξειδικευμένες εργασίες συμπεριλήφθηκε σε αυτόν τον τομέα (Lattimore et al. 2006). Επιπλέον, η υποστήριξη και η καθοδήγηση για την ίδια τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας (Hillier et al., 2007) περιγράφηκε ως ένα στοιχείο που συχνά συμβάλλει στην επιτυχία της απασχόλησης ($n = 28$). Είναι ενδιαφέρον ότι ένα μεγάλο μέρος των άρθρων που αναθεωρήθηκαν ($n = 58$) συζήτησαν τη σημασία μιας καλής θέσης εργασίας (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Η καλή προσαρμογή στην εργασία θεωρήθηκε ως η συνεκτίμηση των ενδιαφερόντων, των δυνατοτήτων, των προτιμήσεων και των ικανοτήτων ενός εργαζομένου στην κατεύθυνση της εφαρμογής, της απόδοσης και της διατήρησης της εργασίας.

3.1. Εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας

Τα άτομα με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια όταν προσπαθούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Ένα σημαντικό εμπόδιο είναι η έλλειψη κατάλληλων ευκαιριών απασχόλησης που να ταιριάζουν με τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους (Grandin & Duffy, 2018). Πολλά άτομα με ΔΑΦ διαθέτουν μοναδικά ταλέντα και δυνάμεις που μπορεί να είναι πολύτιμα στο χώρο εργασίας, όπως προσοχή στη λεπτομέρεια, εξαιρετική μνήμη και ισχυρές αναλυτικές δεξιότητες (Baldwin et al., 2014). Ωστόσο, αυτά τα άτομα συχνά αγωνίζονται να βρουν κατάλληλες ευκαιρίες εργασίας που να αξιοποιούν τα δυνατά τους σημεία, οδηγώντας σε υποαπασχόληση ή ανεργία (Cimera et al., 2018). Επιπλέον, η ανταγωνιστική φύση της αγοράς εργασίας και η περιορισμένη διαθεσιμότητα θέσεων που ικανοποιούν τις συγκεκριμένες ανάγκες και προκλήσεις των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος εμποδίζουν περαιτέρω τη δυνατότητά τους να βρουν επικερδή απασχόληση (Migliore et al., 2012).

Ένα άλλο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στον εργασιακό χώρο είναι η δυσκολία πλοήγησης στην κοινωνική δυναμική του χώρου εργασίας (Nicholas et al., 2017). Τα ελλείμματα που παρουσιάζουν στην κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση είναι βασικά χαρακτηριστικά της ΔΑΦ και τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος ενδέχεται να πασχίζουν να κατανοήσουν και να τηρήσουν την εθιμοτυπία στο χώρο εργασίας, τις μη λεκτικές ενδείξεις και τους κοινωνικούς κανόνες (Howlin et al., 2013). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε παρεξηγήσεις, παρερμηνείες και δυσκολίες στην οικοδόμηση επαγγελματικών σχέσεων με συναδέλφους, προϊσταμένους και πελάτες, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή απόδοση και τις ευκαιρίες ανέλιξής τους (Hendricks & Wehman, 2016).

Επιπλέον, τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος μπορεί να έρθουν αντιμέτωπα με προκλήσεις που σχετίζονται με τις αισθητηριακές ευαισθησίες στο χώρο

εργασίας. Οι αισθητηριακές ευαισθησίες, όπως η αυξημένη ευαισθησία στο θόρυβο, τα φώτα ή τις απτικές αισθήσεις, είναι κοινές μεταξύ των ατόμων με ΔΑΦ (American Psychiatric Association, 2013). Το εργασιακό περιβάλλον, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει ανοιχτούς χώρους γραφείων, φώτα φθορισμού και θορυβώδεις αλληλεπιδράσεις, μπορεί να είναι συντριπτικό για άτομα με ΔΑΦ και να επηρεάσει αρνητικά την ικανότητά τους να συγκεντρώνονται, να εστιάζουν και να εκτελούν εργασίες με αποτελεσματικότητα (Roux et al., 2015).

Συμπληρωματικά, διάφοροι ακόμη παράγοντες μπορούν να εμποδίσουν την είσοδο αλλά και την προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Έτσι λοιπόν, ένας άλλος βασικός παράγοντας είναι η έλλειψη επίγνωσης και κατανόησης της ΔΑΦ μεταξύ των εργοδοτών και των συναδέλφων (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Λόγω της ελλιπούς γνώσης για τον αυτισμό δημιουργούνται παρανοήσεις, στερεότυπα και στίγματα για τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος και μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις, μεροληψία και αποκλεισμό στο χώρο εργασίας (Barnhill, 2016). Επιπλέον, οι εργοδότες μπορεί να έχουν περιορισμένη γνώση σχετικά με τις μοναδικές δυνάμεις, τις ικανότητες και τις προσαρμογές που μπορεί να χρειάζονται τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος, γεγονός που ενδέχεται να οδηγήσει σε δυσκολίες στην παροχή κατάλληλης υποστήριξης για την ένταξή τους, την προσαρμογή και την επιτυχία τους στην εργασία (Mazurek et al., 2015).

Ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να εμποδίσει την ένταξη και την προσαρμογή είναι η έλλειψη αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών στο χώρο εργασίας που υποστηρίζουν τη διαφορετικότητα και την ένταξη, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ΔΑΦ (Nicholas et al., 2017; Pillay & Brownlow, 2016). Οι πολιτικές και οι πρακτικές στο χώρο εργασίας που δεν είναι ευέλικτες, εξυπηρετικές και υποστηρικτικές των εργαζομένων με Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές μπορεί να δημιουργήσουν εμπόδια στην επιτυχή ένταξη ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, τα άκαμπτα προγράμματα εργασίας, οι άκαμπτες ρυθμίσεις εργασίας και η έλλειψη εύλογων προσαρμογών μπορούν να περιορίσουν την ικανότητα των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος όχι μόνο να συμμετέχουν πλήρως αλλά και να επιτύχουν στον εργασιακό χώρο (Hendricks & Wehman, 2016).

Ταυτόχρονα, αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές από συναδέλφους ή προϊσταμένους μπορούν επίσης να εμποδίσουν την ένταξη και την προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Ο εκφοβισμός, η παρενόχληση και ο κοινωνικός

αποκλεισμός από συναδέλφους ή προϊσταμένους μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία, την εργασιακή ικανοποίηση και τη διατήρηση της εργασίας των ατόμων με ΔΑΦ (Hendricks & Wehman, 2016). Τέτοιες αρνητικές εμπειρίες μπορούν να δημιουργήσουν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας και να περιορίσουν τις ευκαιρίες για τα άτομα με ΔΑΦ να συμμετέχουν πλήρως και να επιτύχουν στον εργασιακό χώρο.

Τέλος, η έλλειψη κατάλληλης υποστήριξης και πόρων για άτομα με ΔΑΦ μπορεί επίσης να εμποδίσει την ενσωμάτωση και την προσαρμογή τους στον εργασιακό χώρο. Πολλά άτομα με ΔΑΦ μπορεί να απαιτούν εύλογες προσαρμογές, όπως εξειδικευμένη εκπαίδευση, υποστηρικτικές τεχνολογίες ή τροποποιήσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον, για να εκτελούν αποτελεσματικά τα εργασιακά τους καθήκοντα (Grandin & Duffy, 2018). Ωστόσο, η παροχή τέτοιων υποστηρίξεων μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τον χώρο εργασίας και ορισμένοι εργοδότες μπορεί να μην έχουν τους πόρους ή τις γνώσεις για να παρέχουν την απαραίτητη υποστήριξη σε άτομα με ΔΑΦ (Mazurek et al., 2015). Αυτό μπορεί να εμποδίσει περαιτέρω την ένταξη και την επιτυχία των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας.

3.2. Παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη και την προσαρμογή των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην αγορά εργασίας

Η διευκόλυνση της ενσωμάτωσης ατόμων με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) στην εργασία απαιτεί μια προσεκτική προσέγγιση και εξέταση πολλών βασικών παραγόντων. Αναλυτικότερα, εξαρτάται από έναν συνδυασμό παραγόντων που με ένα περίεργο τρόπο αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Αυτοί οι παράγοντες, είτε έχουν να κάνουν με τα μοναδικά χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΑΦ είτε σχετίζονται με εξωτερικούς παράγοντες (Dudley et al., 2015).

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των ατόμων με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος που οδηγούν στην επιτυχή ένταξη και προσαρμογή τους στην εργασία, αυτά σχετίζονται κυρίως με τη λειτουργικότητα του ατόμου (Dudley et al., 2015). Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με ΔΑΦ που θεωρούνται υψηλής λειτουργικότητας, έχουν υψηλότερο δείκτη νοημοσύνης και καλές λειτουργικές και κοινωνικές δεξιότητες αποκτούν ευκολότερα

εργασία και συνάμα ευκολότερη προσαρμογή στον εργασιακό χώρο (Dudley et al., 2015). Ταυτόχρονα, έρευνες έχουν δείξει ότι τα άτομα με ΔΑΦ που δεν παρουσιάζουν συννοσηρότητα με κάποια άλλη διαταραχή, που η συμπεριφορά τους είναι διαχειρίσιμη και έχουν μεγαλύτερα επίπεδα κινήτρου και δεξιότητες αυτοπροσδιορισμού εντάσσονται με μεγαλύτερη ευκολία στην εργασία (Dudley et al., 2015).

Επιπρόσθετα, έρευνα απέδειξε ότι τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος που έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ή εργασιακές δεξιότητες έχουν περισσότερες πιθανότητες να ενταχθούν αλλά και να διατηρήσουν μία εργασία (Harmuth et al., 2018). Παρομοίως, τα άτομα με ΔΑΦ που γνωρίζουν τις δυνατότητές τους και τις αδυναμίες τους αποδείχθηκε ότι εντάσσονται με μεγαλύτερη ευκολία και μάλιστα προσαρμόζονται σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα στο χώρο εργασίας (Harmuth et al., 2018).

Αναφορικά με τους εξωτερικούς παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη των ατόμων με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος στην εργασία, ένας κρίσιμος παράγοντας θεωρείται η ευαισθητοποίηση και η κατανόηση της ΔΑΦ μεταξύ των εργοδοτών και των συναδέλφων (Lucas et al., 2013). Εκπαιδύοντας το εργατικό δυναμικό σχετικά με τη ΔΑΦ και τα χαρακτηριστικά της, οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν την ενσυναίσθηση και να μειώσουν το στίγμα για τα άτομα αυτά (Lucas et al., 2013). Συμπληρωματικά, ο Volkmar (2021) τονίζει ότι οι οργανισμοί θα πρέπει να επενδύσουν σε προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για όλους τους εργαζόμενους διότι παρέχοντας εκπαίδευση σχετικά με την ευαισθητοποίηση της ΔΑΦ, τις αποτελεσματικές στρατηγικές επικοινωνίας και εύλογες προσαρμογές οι οργανισμοί μπορούν να καλλιεργήσουν μια νοοτροπία χωρίς αποκλεισμούς και να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό δίκτυο εντός του χώρου εργασίας (Volkmar, 2021). Επιπλέον, κατά την εκπαίδευση των εργοδοτών και των συναδέλφων, ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δίνεται στα θετικά χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΑΦ και στην ενδεχόμενη συνεισφορά τους στο περιβάλλον εργασίας (Griffiths et al., 2016).

Συμπληρωματικά, για την υποστήριξη της επιτυχούς ενσωμάτωσης ατόμων με ΔΑΦ, είναι απαραίτητη η παροχή εύλογων προσαρμογών και εξατομικευμένης υποστήριξης (Hagner & Cooner, 2005). Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τροποποιήσεις στο φυσικό περιβάλλον εργασίας, όπως η δημιουργία ήσυχων χώρων ή η παροχή ακουστικών ακύρωσης θορύβου, καθώς και ευέλικτα χρονοδιαγράμματα εργασίας (Feldman & Sparber, 2015 όπως αναφέρεται στο Harmuth et al., 2018). Η σαφής και δομημένη

επικοινωνία, συμπεριλαμβανομένων γραπτών οδηγιών και οπτικών βοηθημάτων, μπορεί επίσης να παίξει καθοριστικό ρόλο στην κατανόηση, των ατόμων με ΔΑΦ, των εργασιών και των προσδοκιών τους (Hagner & Cooper, 2005). Επιπλέον, η προσφορά εξατομικευμένης υποστήριξης, όπως προγράμματα καθοδήγησης εργασίας, μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω την ενσωμάτωση και την επιτυχία (Rice, 2007).

Η εξέταση των αισθητηριακών ευαισθησιών είναι μια άλλη σημαντική πτυχή. Τα άτομα με ΔΑΦ έχουν ευαισθησία σε ορισμένα ακουστικά, οπτικά ερεθίσματα καθώς επίσης και σε ορισμένες μυρωδιές (Tomczak, 2022).Επομένως, είναι αναγκαίο να λαμβάνονται μέτρα έτσι ώστε να μειωθούν ή ακόμα και να ξεπεραστούν οι προκλήσεις που σχετίζονται με τα ερεθίσματα αυτά. Η λήψη μέτρων για την ελαχιστοποίηση των αισθητηριακών ερεθισμάτων, όπως η προσαρμογή του φωτισμού ή η παροχή ενός άνετου και χωρίς θορύβους χώρου εργασίας το οποίο είναι φιλικό προς τις αισθήσεις, μπορεί να δημιουργήσει ένα πιο άνετο και υποστηρικτικό περιβάλλον για άτομα με ΔΑΦ (Tomczak, 2022).

Παράλληλα, η σαφής επικοινωνία και η διδασκαλία κοινωνικών δεξιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική ένταξη των ατόμων αυτών στην απασχόληση. Η παροχή σαφών οδηγιών, γραπτών οδηγιών και οπτικών βοηθημάτων μπορεί να βοηθήσει τα άτομα με ΔΑΦ να κατανοήσουν τις εργασίες και τις προσδοκίες τους (Hagner & Cooper, 2005). Όσον αφορά, τα προγράμματα κατάρτισης κοινωνικών δεξιοτήτων, αυτά μπορούν να τους βοηθήσουν να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την επιτυχή πλοήγηση στη δυναμική και τις αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας.

Επιπρόσθετα, η καθιέρωση δομημένων και προβλέψιμων ρουτινών μπορεί να ωφελήσει σημαντικά τα άτομα με ΔΑΦ. Παρέχοντας σαφείς προσδοκίες και καλά καθορισμένες διαδικασίες, οι οργανισμοί μπορούν να μειώσουν το άγχος και να παρέχουν μια αίσθηση σταθερότητας. Όταν είναι απαραίτητες αλλαγές στις ρουτίνες, η παροχή εκ των προτέρων ειδοποίησης και υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να προσαρμοστούν πιο εύκολα (Rogers, 2016).Παράλληλα, αξίζει να σημειωθεί ότι, πριν από την πρόσληψη του ατόμου, προβλέψιμη οφείλει να είναι και η διαδικασία της συνέντευξης (Bruyere et al., 2021).Αναλυτικότερα, τα άτομα με ΔΑΦ πρέπει να γνωρίζουν τι ερωτήσεις θα περιμένουν καθώς και τι περιβάλλον θα συναντήσουν.Αυτό

βοηθάει ιδιαίτερα στη μείωση του στρες και κατ' επέκταση διευκολύνει την ένταξη των ατόμων αυτών στην εργασία (Bruyere et al., 2021).

Συμπληρωματικά, η δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς στο χώρο εργασίας είναι πρωταρχικής σημασίας. Η καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος που εκτιμά τη διαφορετικότητα, προάγει την ομαδική εργασία και δίνει έμφαση στον σεβασμό των ατομικών διαφορών μπορεί να βοηθήσει τα άτομα με ΔΑΦ να αισθάνονται ότι εκτιμούν, αποδέχονται και ενθαρρύνονται να συνεισφέρουν με τις μοναδικές τους δεξιότητες και προοπτικές(Lynas, 2014;Wehman, et al., 2016).Επιπλέον, η δημιουργία μιας θετικής και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακής κουλτούρας μπορεί να συμβάλει στην ευημερία, την εργασιακή ικανοποίηση και τη διατήρηση των ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας (Wehman et al., 2016).

Η παροχή ευκαιριών καθοδήγησης και ηγεσίας μπορεί να είναι μια άλλη αποτελεσματική σύσταση για την επιτυχή ενσωμάτωση των ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας. Τα προγράμματα καθοδήγησης μπορούν να συνδυάσουν άτομα με ΔΑΦ με έμπειρους υπαλλήλους που μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση, υποστήριξη και συμβουλές σταδιοδρομίας. Οι ευκαιρίες ηγεσίας, όπως η συμμετοχή σε επιτροπές ή έργα, μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα με ΔΑΦ να αναπτύξουν ηγετικές δεξιότητες, να κερδίσουν αναγνώριση και να προχωρήσουν στην καριέρα τους. Οι ευκαιρίες καθοδήγησης και ηγεσίας μπορούν να συμβάλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με ΔΑΦ και να προωθήσουν τη μακροπρόθεσμη επιτυχία τους στον εργασιακό χώρο (Smith et al., 2015).

Τέλος, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη να αναφερθεί ότι, προκειμένου να ενταχθεί με επιτυχία ένα άτομο με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην αγορά εργασίας , είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη οι προτιμήσεις του, οι δυνατότητές του καθώς και τα προσωπικά του ενδιαφέροντα (Kirchner & Dziobek, 2014).Έτσι,η εργασία οφείλει να διαμορφώνεται κατά αυτόν τον τρόπο με σκοπό να καλύπτονται οι προσωπικές ανάγκες του ατόμου.Λαμβάνοντας υπόψη αυτούς τους παράγοντες και εφαρμόζοντας κατάλληλες στρατηγικές, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιεκτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας που επιτρέπει στα άτομα με ΔΑΦ να ευδοκιμήσουν και να συνεισφέρουν τα μοναδικά ταλέντα και προοπτικές τους.

3.3. Οφέλη που αποκομίζουν τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας

Τα άτομα με τη συμμετοχή τους στην απασχόληση, αποκομίζουν διάφορα οφέλη. Ένα από τα σημαντικά οφέλη της εργασίας για άτομα με ΔΑΦ είναι η αυξημένη οικονομική ανεξαρτησία και οικονομική αυτάρκεια. Η απασχόληση παρέχει στα άτομα με ΔΑΦ την ευκαιρία να αποκτήσουν το δικό τους εισόδημα, το οποίο μπορεί να τους επιτρέψει να γίνουν οικονομικά ανεξάρτητα και να εξαρτώνται λιγότερο από άλλους για οικονομική υποστήριξη. Η οικονομική ανεξαρτησία μπορεί να προσφέρει στα άτομα με ΔΑΦ μια αίσθηση αυτονομίας, ενδυνάμωσης και ελέγχου της ζωής τους, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση (Taylor & Seltzer, 2011). Επιπλέον, μπορεί επίσης να βελτιώσει την ικανότητά τους να κάνουν επιλογές και αποφάσεις που σχετίζονται με τη δική τους ευημερία, όπως στέγαση, υγειονομική περίθαλψη και δραστηριότητες αναψυχής, που μπορούν να συμβάλουν σε μια συνολική αίσθηση ενδυνάμωσης και βελτιωμένης ποιότητας ζωής (Hendricks & Wehman, 2009).

Εκτός από την οικονομική ανεξαρτησία, η απασχόληση μπορεί επίσης να συμβάλει στην ανάπτυξη και βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων των ατόμων με ΔΑΦ. Πολλές θέσεις εργασίας απαιτούν από τα άτομα να αλληλεπιδρούν με συναδέλφους, προϊστάμενους, πελάτες και άλλους ενδιαφερόμενους, γεγονός που μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες σε άτομα με ΔΑΦ να αναπτύξουν και να εξασκήσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες. Αυτό μπορεί να βελτιώσει την κοινωνική τους ικανότητα και να αυξήσει τις κοινωνικές τους συνδέσεις, κάτι που επίσης μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τη συνολική ευημερία και την ποιότητα ζωής τους (Hendricks & Wehman, 2016). Οι κοινωνικές δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η ομαδική εργασία, η επίλυση προβλημάτων και η επίλυση συγκρούσεων, θεωρούνται απαραίτητες για την επιτυχία στο χώρο εργασίας και μπορούν επίσης να μεταφερθούν σε άλλους τομείς της ζωής (Hendricks & Wehman, 2009). Η απασχόληση μπορεί να προσφέρει στα άτομα με ΔΑΦ δομημένες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, βοηθώντας τα να μάθουν και να εξασκήσουν κοινωνικές δεξιότητες σε πραγματικό περιβάλλον, γεγονός που μπορεί να συμβάλει στην κοινωνική τους ανάπτυξη και ενσωμάτωση στην κοινότητα.

Επιπλέον, η απασχόληση μπορεί να ενισχύσει την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση των ατόμων με ΔΑΦ. Η απασχόληση παρέχει στα άτομα με ΔΑΦ μια αίσθηση του σκοπού, του νοήματος και της ολοκλήρωσης, που μπορεί να τονώσει την

αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή τους (Taylor & Seltzer, 2011). Δύναται επίσης να τους προσφέρει μια αίσθηση ταυτότητας, καθώς γίνονται γνωστοί για τις δεξιότητές τους και τη συνεισφορά τους στο χώρο εργασίας. Μπορεί επίσης, να παρέχει στα άτομα με ΔΑΦ την αίσθηση του ανήκειν και της κοινωνικής σύνδεσης, καθώς γίνονται μέρος μιας εργασιακής κοινότητας και δημιουργούν σχέσεις με συναδέλφους (Hendricks & Wehman, 2009). Η βελτιωμένη αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση μπορεί να επηρεάσει θετικά τα άτομα με ΔΑΦ στη συνολική ψυχική υγεία και ευεξία, οδηγώντας σε μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή και καλύτερη ποιότητα ζωής.

Η απασχόληση έχει αποδειχθεί ότι συμβάλει στην ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης για άτομα με ΔΑΦ. Πολλά άτομα με ΔΑΦ έχουν μοναδικά ταλέντα, δυνάμεις και ενδιαφέροντα που μπορούν να αξιοποιηθούν στο χώρο εργασίας. Η απασχόληση μπορεί να τους προσφέρει ευκαιρίες να αναπτύξουν και να αξιοποιήσουν τις δεξιότητές τους, οι οποίες μπορούν να ενισχύσουν τις επαγγελματικές τους ικανότητες και να αυξήσουν την απασχολησιμότητά τους (Taylor & Seltzer, 2011). Επιπλέον, καθώς τα άτομα με ΔΑΦ αποκτούν εμπειρία και επιδεικνύουν τις δυνατότητές τους, μπορεί επίσης να έχουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση, υψηλότερα κέρδη και μεγαλύτερη ασφάλεια εργασίας (Taylor & Seltzer, 2011). Οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης μπορούν να παρέχουν στα άτομα με ΔΑΦ μια αίσθηση σκοπού, κίνητρο και μακροπρόθεσμη σταθερότητα στην απασχόλησή τους, γεγονός που μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη συνολική ευημερία και ικανοποίηση από τη ζωή τους.

Παράλληλα, η απασχόληση μπορεί να προσφέρει στα άτομα με ΔΑΦ μια δομημένη ρουτίνα και αίσθηση σκοπού στην καθημερινή τους ζωή (Barnhill, 2016). Πολλά άτομα με ΔΑΦ ευδοκιμούν στη ρουτίνα και την προβλεψιμότητα και η απασχόληση μπορεί να τους προσφέρει ένα δομημένο πρόγραμμα, σαφείς προσδοκίες και καθορισμένους ρόλους και ευθύνες. Αυτό μπορεί να βοηθήσει τα άτομα με ΔΑΦ να διαχειριστούν καλύτερα τον χρόνο τους, να αναπτύξουν οργανωτικές δεξιότητες και να δημιουργήσουν μια αίσθηση τάξης και προβλεψιμότητας στις ζωές τους (Hendricks & Wehman, 2009). Μια δομημένη ρουτίνα μπορεί επίσης να συμβάλει στη μείωση του άγχους και του στρες, καθώς τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να αντιμετωπίσουν αβεβαιότητες και αλλαγές στο περιβάλλον τους. Η αίσθηση του σκοπού και του νοήματος που συνεπάγεται η εργασία μπορεί επίσης να προσφέρει στα άτομα με ΔΑΦ μια αίσθηση

κατεύθυνσης και κίνητρο στην καθημερινή τους ζωή, βοηθώντας τα να εδραιώσουν μια αίσθηση ταυτότητας και δομής στη συνολική τροχιά της ζωής τους (Hendricks & Wehman, 2009).

Ταυτόχρονα, η απασχόληση συμβάλει στην αυξημένη δέσμευση της κοινότητας και στην κοινωνική ένταξη για άτομα με ΔΑΦ. Πολλά άτομα με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν προκλήσεις στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και μπορεί να βιώσουν κοινωνική απομόνωση και αποκλεισμό. Ωστόσο, η απασχόληση μπορεί να προσφέρει στα άτομα με ΔΑΦ ευκαιρίες για κοινωνική αλληλεπίδραση και δέσμευση με άλλους, τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη ουσιαστικών σχέσεων, αυξημένη κοινωνική σύνδεση και αίσθηση του ανήκειν στην ευρύτερη κοινότητα (Taylor & Seltzer, 2011). Η κοινωνική ένταξη και η δέσμευση της κοινότητας μπορούν να βελτιώσουν τη συνολική ευημερία και την ποιότητα ζωής των ατόμων με ΔΑΦ, καθώς γίνονται ενεργοί συμμετέχοντες στις κοινότητές τους και βιώνουν την αίσθηση του ανήκειν και της αποδοχής.

Επιπρόσθετα, η απασχόληση βοηθάει ιδιαίτερα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτο-συνηγορίας σε άτομα με ΔΑΦ. Καθώς τα άτομα με ΔΑΦ περιηγούνται στο χώρο εργασίας, μπορεί να αντιμετωπίσουν προκλήσεις και εμπόδια που τους απαιτούν να υπερασπιστούν τις ανάγκες και τα δικαιώματά τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την υπεράσπιση του εαυτού τους σε τομείς όπως οι προτιμήσεις επικοινωνίας και η κατανόηση των δικαιωμάτων και των ευθυνών τους ως εργαζόμενοι. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτο-συνηγορίας μπορεί να ενδυναμώσει τα άτομα με ΔΑΦ να γίνουν συνήγοροι του εαυτού τους, ικανά να διεκδικήσουν τις ανάγκες, τα δικαιώματα και τις προτιμήσεις τους στον εργασιακό χώρο και πέρα από αυτό (Hendricks & Wehman, 2009). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αυτοδιάθεση, αυτονομία και ενδυνάμωση, καθώς τα άτομα με ΔΑΦ μαθαίνουν να περιηγούνται και να υπερασπίζονται τον εαυτό τους σε διάφορα περιβάλλοντα.

Ταυτόχρονα, απασχόληση έχει αποδειχθεί ότι βοηθάει ιδιαίτερα στην ανάπτυξη μιας αίσθησης υπερηφάνειας και ολοκλήρωσης για τα άτομα με ΔΑΦ. Η υπέρβαση των προκλήσεων και των φραγμών που σχετίζονται με την εύρεση και τη διατήρηση εργασίας μπορεί να είναι ένα σημαντικό επίτευγμα για τα άτομα με ΔΑΦ. Καθώς αναπτύσσουν και χρησιμοποιούν τις δεξιότητές τους, συμβάλλουν στον εργασιακό τους χώρο και βιώνουν επιτυχίες στην εργασία τους, τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να

αναπτύξουν μια αίσθηση υπερηφάνειας και ολοκλήρωσης για τις ικανότητες και τα επιτεύγματά τους (Taylor & Seltzer, 2011). Αυτό δύναται επίσης να ενισχύσει την αυτοεκτίμησή τους, την αυτοπεποίθηση και τη συνολική τους ευημερία, καθώς βιώνουν μια αίσθηση κυριαρχίας και επιτυχίας στο επάγγελμά που έχουν επιλέξει.

Τέλος, η απασχόληση μπορεί να προωθήσει την προσωπική ανάπτυξη για άτομα με ΔΑΦ. Πολλές θέσεις εργασίας απαιτούν από τα άτομα να μάθουν νέες δεξιότητες, να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις και να συμμετέχουν σε συνεχή μάθηση και επαγγελματική ανάπτυξη (Grandin & Duffy, 2018). Με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος μπορούν να ενισχύσουν τις γνωστικές τους ικανότητες, τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και την προσαρμοστικότητα, κάτι που μπορεί να έχει μακροπρόθεσμα οφέλη για την προσωπική τους ανάπτυξη και εξέλιξή τους (Taylor et al., 2015).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά τα κυριότερα στοιχεία των ερευνών (συγγραφείς, σκοπός, δείγμα, σχεδιασμός μελέτης, αποτελέσματα) που συμπεριλήφθησαν στην παρούσα ανασκόπηση (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Σύνοψη αποτελεσμάτων

Συγγραφείς	Σκοπός	Δείγμα	Σχεδιασμός μελέτης	Αποτελέσματα
Baldwin, Costley & Warren (2014)	Διερεύνηση των εργασιακών δραστηριοτήτων και εμπειριών ενηλίκων με διαταραχή Asperger (AD) και υψηλής λειτουργικότητας αυτισμό (HFA), στην Αυστραλία	130 ενήλικες με διαταραχή Asperger και υψηλής λειτουργικότητας αυτισμό 68% άντρες, μέση ηλικία 35,6 έτη, σε διάφορες θέσεις εργασίας (εργάτης, επαγγελματίας, τεχνικός, εμπόριο) 86% με επίπεδο ανώτερο της βασικής εκπαίδευσης Λυκείου	Ποσοτική έρευνα όπου οι ερωτηθέντες είχαν την επιλογή να συμπληρώσουν την έρευνα είτε ηλεκτρονικά είτε ως έντυπο έγγραφο, σχετικά με την τρέχουσα εργασία, το επίπεδο επαγγελματικών δεξιοτήτων, με το μορφωτικό επίπεδο, τον τύπο σύμβασης εργασίας, τις ώρες εργασίας, την υποστήριξη που ελήφθη για την εύρεση εργασίας, την υποστήριξη που λαμβάνεται στον χώρο εργασίας και τις θετικές και αρνητικές εμπειρίες στο χώρο εργασίας	Το 72% των συμμετεχόντων δεν λάμβαναν εύλογες προσαρμογές/υποστήριξη στο χώρο εργασίας. Από αυτούς που έλαβαν προσαρμογές, αυτές περιελάμβαναν τροποποιήσεις στο περιεχόμενο και τις συνθήκες εργασίας (εύλεκτο ωράριο, ειδικός φωτισμός, εξαίρεση από εργασίες που απαιτεί επαφή με πελάτες και προσαρμοσμένες στρατηγικές εποπτείας). Το 66% ήθελε περισσότερη υποστήριξη
Griffiths et al. (2016)	Αξιολόγηση των αναγκών μετάβασης και τις εμπειρίες των νεαρών ενηλίκων με ΔΑΦ καθώς προετοιμάζονται να εισέλθουν στο χώρο εργασίας.	182 ερωτηθέντες ως φροντιστές ενηλίκων με ΔΑΦ. Το 80% των ερωτηθέντων στην έρευνα αυτοπροσδιορίστηκαν ως μητέρες. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων που αναγνωρίστηκαν ως Λευκοί (76%), ακολουθούμενοι από Ισπανόφωνους ή Λατίνους (19%). Οι φροντιστές ορίστηκαν ως ο γονέας, ο παππούς και η γιαγιά, ο αδερφός, ο συγγενής ή άλλος κύριος φροντιστής ενός νεαρού ενήλικα με ΔΑΦ. Από τους νεαρούς ενήλικες με ΔΑΦ, το 50% ήταν ως 20	Ερωτηματολόγιο 37 ερωτήσεων και ομάδα εστίασης	Οι νέοι ενήλικες με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν σημαντικά μεταβατικά εμπόδια όταν πλοηγούνται στον κόσμο της εργασίας. Έλλειψη αποτελεσματικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας και προβλήματα επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των ενδιαφερομένων, τα οποία, με τη σειρά τους, οδηγούν σε δυσκολίες στην εφαρμογή των υφιστάμενων πολιτικών. Πολλές από τις δυσκολίες που σχετίζονται με την «εγκατάλειψη» των νέων από την εύρεση εργασίας μπορούν να εξηγηθούν από ζητήματα ψυχικής υγείας. Πρέπει να αναπτυχθούν καλύτερες επιλογές ψυχικής υγείας για τους νέους με ΔΑΦ

		ετών, το 37% ήταν μεταξύ 21 και 25 ετών και το 14% ήταν μεταξύ 26 και 30 ετών. Επιπλέον, το 82% ήταν άνδρες.		που κάνουν τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή.
Hagner & Cooney (2005)	Κατανόηση των προοπτικών των προϊσταμένων σχετικά με τους εργαζόμενους με ΔΑΦ	14 προϊστάμενοι ατόμων με ΔΑΦ (85% άνδρες, μέση ηλικία 28,4 έτη) – Διάφορες θέσεις εργασίας/βιομηχανίας (κυρίως εισαγωγικό επίπεδο)	Ποιοτική μελέτη μέσω συνεντεύξεων	Κοινές στρατηγικές προσαρμογών: διατήρηση συνεπούς προγράμματος και ευθυνών, χρήση οργανωτών για τη δομή της εργασίας, μείωση μη δομημένου χρόνου, άμεση επικοινωνία, παροχή υπενθυμίσεων και διαβεβαιώσεων η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων είχαν τροποποιήσει εργασίας.
Hedley et al. (2018)	Εντοπισμός παραγόντων που σχετίζονται με την επιτυχή μετάβαση στην εργασία από την οπτική γωνία των ατόμων με ΔΑΦ και εκείνων που συνεργάζονται μαζί τους	28 άτομα 9 ενήλικες με ΔΑΦ (89% άνδρες, μέση ηλικία 23,9 έτη), 6 μέλη οικογένειας, 7 άτομα προσωπικό υποστήριξης, 6 συνάδελφοι Εταιρεία τεχνολογίας	Ποιοτική μελέτη, ομάδες εστίασης	Διευκολυντές: οργανωτική υποστήριξη, συμβουλές από συναδέλφους, υποστηρικτική ηγεσία, αποδοχή περιβαλλοντικών τροποποιήσεων Εμπόδια: δυσκολίες που σχετίζονται με καθήκοντα, ατομικοί παράγοντες, κοινωνικές δυσκολίες, απόσπαση προσοχής, μη διαχείριση του εργασιακού στρες, θεωρούνται πολύ ειλικρινείς
Hurlbutt & Chalmers (2004)	Διερεύνηση των εμπειριών ατόμων με διαταραχή Asperger ως προς την εργασιακή απασχόληση	6 ενήλικες με διαταραχή Asperger	Ποιοτική μέθοδος που περιελάμβαναν τη διεξαγωγή αρχικών και επακόλουθων συνεντεύξεων, είτε αυτοπροσώπως, είτε μέσω τηλεφώνου είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου	Όλοι οι ενήλικες που ρωτήθηκαν δυσκολεύονταν να βρουν εργασία ανάλογη με τα επίπεδα ικανοτήτων τους και δυσκολεύονταν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους
Kirchner & Dziobek (2014)	Αξιολόγηση ενδιαφερόντων που θα μπορούσαν να έχουν δυνατότητες εργασιακής απασχόλησης, καθώς και παράγοντες που κρίθηκαν σχετικοί για την εργασιακή απόδοση σε ενήλικες με ΔΑΦ	76 άτομα διαγνωσμένα με ΔΑΦ (33% ήταν μισθωτοί, το 13% αυτοαπασχολούμενοι και το 36% άνεργοι)	Ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς χορηγήθηκε σε ενήλικες με ΔΑΦ	Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι αφιέρωναν κατά μέσο όρο 26 ώρες την εβδομάδα για τα ειδικά ενδιαφέροντά τους και το μέσο επίπεδο επάρκειάς τους βαθμολογήθηκε ως πολύ καλό. Παρόλο που αναφέρθηκε ότι ειδικά ενδιαφέροντα αφορούν τις κοινωνικές επιστήμες και τα δημιουργικά πεδία τόσο συχνά όσο και στις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία/μηχανική, η πιο κοινή προσέγγιση που ακολουθήθηκε σε αυτούς τους τομείς ήταν η συστηματοποίηση και όχι μια δημιουργική προσέγγιση ή απόκτηση γνώσης. Τα προβλήματα κοινωνικής αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους

				καθώς και τα αισθητηριακά ζητήματα αξιολογήθηκαν τις περισσότερες φορές ως εμπόδια στην εργασιακή απόδοση. Η ψυχική υποφόρτιση αξιολογήθηκε ως σημαντικός παράγοντας που επηρέαζε την απόδοση της εργασίας, ενώ οι υπερβολικές απαιτήσεις όχι. Διευκολυντής της εργασιακής απόδοσης: η επίγνωση των εργοδοτών και των συναδέλφων για τη διάγνωση της ΔΑΦ του ατόμου
Krieger et al. (2012)	Απόκτηση εις βάθος γνώση των παραγόντων που συμβάλλουν στην επιτυχή συμμετοχή στην αγορά εργασίας ενηλίκων με διαταραχή Asperger	6 ενήλικες (67% άνδρες, μέση ηλικία 36,8 έτη με διαταραχή Asperger. Διάφορα επαγγέλματα (ψυχολόγος, καθηγητής, λογιστής, Η/Υ επιστήμονας, κηπουρός, νομικός γραμματέας)	Ποιοτική έρευνα, εις βάθος συνεντεύξεις, αναπτυξιακή και ερμηνευτική αφηγηματική προσέγγιση	Οι συμμετέχοντες έλαβαν προ-επαγγελματικά προαπαιτούμενα κατά την παιδική τους ηλικία μέσω γονέων και φίλων που παρείχαν ένα αίσθημα ασφάλειας σε κοινωνικά πλαίσια. Αναγνώριση των ικανοτήτων των συμμετεχόντων για κατανόηση και προσαρμογή στα κοινωνικά πρότυπα. Η κατανόηση των δικών τους αναγκών από τους συμμετέχοντες ήταν απαραίτητη συμμετοχή στην αγορά εργασίας Οι τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας είναι σπάνιες και το κοινωνικό στίγμα εξακολουθεί να υπάρχει (οι μισοί συμμετέχοντες δεν το αποκάλυψαν).
Lattimore, Parsons & Reid (2006)	Σύγκριση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας που συμπληρώνεται με εκπαίδευση προσομοίωσης με τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας μόνο στην απόκτηση νέων εργασιακών δεξιοτήτων μεταξύ των υποστηριζόμενων εργαζομένων με αυτισμό	4 (100% άνδρες, μέση ηλικία 32,8 έτη) με αυτισμό Εργασία: Βιομηχανία: μικρή εκδοτική εταιρεία (γραφεία και καθαριότητα)	Ποσοτική μελέτη Πειραματικός σχεδιασμός πολλαπλών ανιχνευτών (εκπαίδευση προσομοίωσης)	Στα 3/4 των εφαρμογών των δύο προσεγγίσεων κατάρτισης, ο υποστηριζόμενος εργαζόμενος που έλαβε εκπαίδευση σε εργοτάξιο συν προσομοίωση σημείωσε πρόοδο και εκπλήρωσε το κριτήριο απόδοσης πιο γρήγορα από τον εργαζόμενο που έλαβε εκπαίδευση μόνο ενώ ήταν στην εργασία Η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι πιο αποτελεσματική εάν συμπληρωθεί με εκπαίδευση προσομοίωσης.
Muller et al. (2003)	Αξιολόγηση του αντιληπτού αντίκτυπου των Ιστοριών Επικοινωνίας στους συμμετέχοντες, τους προπονητές	9 άτομα με ΔΑΦ(66% άνδρες; μέση ηλικία 21,4 έτη, 6 άνδρες 3 γυναίκες, ηλικίας 8–22 ετών) Διάφοροι τύποι εργασίας/βιομηχανίας	Μικτή μεθοδολογία (ποιοτική και ποσοτική)	Σημαντική αύξηση των γνώσεων των συμμετεχόντων σε στρατηγικές επικοινωνίας και εμπιστοσύνης. Οι συμμετέχοντες ενίσχυσαν την αυτοεκτίμησή τους και τη σχέση τους με τους εργοδότες.

	εργασίας τους και τους επόπτες του χώρου εργασίας			Η προβολή ιστοριών είχε θετικό αντίκτυπο στους προπονητές και τους επόπτες εργασίας
Nicholas et al. (2018)	Κατανόηση της ικανότητας των παρόχων υπηρεσιών απασχόλησης να προσφέρουν υπηρεσίες σε ενήλικες με ΔΑΦ και να προσδιορίζουν την ποιότητα που οι ενήλικες με ΔΑΦ και οι φροντιστές πιστεύουν ότι λαμβάνουν σε προγράμματα απασχόλησης	Μια διαδικτυακή έρευνα ολοκληρώθηκε από 137 ανώτερους κλινικούς γιατρούς ή διοικητικούς υπαλλήλους σε προγράμματα υποστήριξης/απασχόλησης στον Καναδά. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν 122 συνεντεύξεις παρακολούθησης με άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (n=71) και τους γονείς/φροντιστές τους (n=51).	Μικτή έρευνα (ικανότητα κάλυψης επαγγελματικών αναγκών, ενίσχυση της ικανότητας ευρύτερων συστημάτων) και ημιδομημένες συνεντεύξεις	Η ποιότητα και ο ευεργετικός αντίκτυπος των υπηρεσιών υποστήριξης απασχόλησης για ενήλικες με ΔΑΦ μπορεί να γίνει πιο αντιληπτός από το προσωπικό υποστήριξης παρά από τα άτομα με ΔΑΦ και τις οικογένειές τους. Το προσωπικό απασχόλησης ήταν πιο απαξιωτικό σχετικά με την ικανότητα επαγγελματικής υποστήριξης της διαταραχής του αυτιστικού φάσματος εντός της κοινότητάς τους, σε σύγκριση με τα δικά τους προγράμματα. Τα άτομα με ΔΑΦ και οι οικογένειές τους αναζητούν υπηρεσίες που υποστηρίζουν τόσο την πρόσβαση όσο και τη διατήρηση της απασχόλησης.
Nicolas et al. (2016)	Διερεύνηση αναγκών και προτεραιοτήτων εργασιακής απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ	120 διεθνείς εκπρόσωποι, συμπεριλαμβανομένων αυτοσυνηγόρων, μελών της οικογένειας, ερευνητών, προγραμματιστών προγραμμάτων και πολιτικών, επαγγελματιών και διεπιστημονικών ασκουμένων με ΔΑΦ.	Ποιοτική έρευνα μέσω συνεντεύξεων	Ανάγκη για (α) προώθηση της ερευνητικής ικανότητας (β) δημιουργία εργοδοτικής ικανότητας σε σχέση με την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ και (γ) ενίσχυση των πόρων υποστήριξης για ενήλικες με ΔΑΦ και τις οικογένειές τους. Προτάθηκαν αυξημένες ερευνητικές δραστηριότητες που καθοδηγούν την πρακτική και την πολιτική, τη δέσμευση κοινότητας/εργοδότη και υπηρεσιών με επίκεντρο το άτομο και την οικογένεια.
Ohl et al. (2017)	Εξέταση των χαρακτηριστικών και του ιστορικού απασχόλησης τόσο των μισθωτών όσο και των ανέργων ενηλίκων με ΔΑΦ και των παραγόντων που συμβάλλουν στην εργασιακή κατάσταση.	354 ενήλικες με ΔΑΦ (55% άνδρες, μέση ηλικία 38 έτη, 84% με συννοσηρότητες. 75% άγαμοι και 65% με πτυχίο πανεπιστημίου. Θέσεις εργασίας σε 35 διαφορετικούς τομείς, με τους έξι κορυφαίους τομείς: πληροφορική (10,4%), εκπαίδευση και διδασκαλία (9,7%), λιανικό εμπόριο (9,1%), υγειονομική περίθαλψη (8,4%), υπηρεσίες τροφίμων (5,8%), κυβέρνηση (4,6%)	Ποσοτική έρευνα (κλίμακα ανισορροπίας ανταμοιβής προσπάθειας)	Οι ενήλικες με ΔΑΦ είχαν 3 φορές περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν εάν αποκάλυπταν την αναπηρία τους.
Scott et al. (2018)	Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας ενός εργαλείου στο χώρο εργασίας	84 εργοδότες ατόμων με διαταραχή Asperger και υψηλής λειτουργικότητας	Ποσοτική μελέτη. Δύο τυχαίοποιημένες δοκιμές ελέγχου. Παρέμβαση	Προσαρμογές στο πρόγραμμα απασχόλησης κατά την πρόσληψη εργοδοτών και κατά τη διαδικασία της συνέντευξης.

	ειδικά για τον αυτισμό στη βελτίωση της αυτο-αποτελεσματικότητας των εργοδοτών	αυτισμό (52% άντρες, ηλικίας 21–45 ετών) Θέσεις εργασίας: μεταποίηση, υγειονομική περίθαλψη, κοινωνική πρόνοια, οικονομικά και ασφάλιση	(εγχειρίδιο στο χώρο εργασίας για την πρόσληψη ατόμων με διαταραχή Asperger και υψηλής λειτουργικότητας αυτισμό-ΔΑΦ) (Αυτοαποτελεσματικότητα εργοδότη και στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με διαταραχή Asperger και υψηλής λειτουργικότητας αυτισμό)	Η αυξημένη αυτοαποτελεσματικότητα των εργοδοτών σε προσαρμογές σε όλα τα στάδια απασχόλησης για άτομα με διαταραχή Asperger και υψηλής λειτουργικότητας αυτισμό, αν και δεν βελτίωσε τη στάση απέναντι σε άτομα με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας
Scott et al. (2015)	Διερεύνηση των βασικών παραγόντων για επιτυχημένη απασχόληση ενηλίκων με διαταραχή Asperger και υψηλής λειτουργικότητας αυτισμό - ΔΑΦ	40 ενήλικες με ΔΑΦ (60% άνδρες, μέση ηλικία 29.1 έτη) και 35 εργοδότες	Q-μέθοδος (διαδικασία απασχόλησης, υποστήριξη, προσδοκίες)	Η ένταξη και η υποστήριξη του εργοδότη είναι σημαντικοί διευκολυντές της συμμετοχής στην εργασία. Οι εργοδότες συχνά στερούνται εμπιστοσύνης στην εφαρμογή προσαρμογών. Σημαντικές διαφορές μεταξύ εργοδοτών και ατόμων με ΔΑΦ σχετικά με το είδος της υποστήριξης στο χώρο εργασίας: προσδοκίες απαιτήσεων εργασίας και παραγωγικότητας που εξακολουθούν να εμποδίζουν την επιτυχημένη απασχόληση.
Tomczak (2022)	Διερεύνηση των ευκαιριών για τη δημιουργία βέλτιστων συνθηκών για τα άτομα με ΔΑΦ, για να εργαστούν με επιτυχία στον σύγχρονο χώρο εργασίας και να βελτιώσουν την ευημερία τους	21 άτομα από εξειδικευμένο προσωπικό υποστήριξης (δασκάλοι σχολείων ειδικής αγωγής, θεραπευτές - συμπεριλαμβανομένου ενός που έλαβε διάγνωση αυτισμού, ψυχολόγοι που εργάζονται με ενήλικες στο φάσμα του αυτισμού), Διευθύνων Σύμβουλος εταιρείας που υποστηρίζει και παρέχει επαγγελματική κατάρτιση και πρόσληψη για άτομα με αυτισμό, Διευθύνοντες Συμβούλους και διευθυντές εταιρειών που απασχολούν άτομα με αυτισμό, εκπαιδευτές/συμβούλους εργασίας και γονέα ενήλικα που αναζητά εργασία με αυτισμό. Μέση εμπειρία	Ποιοτική έρευνα με τη χρήση συνεντεύξεων σε βάθος. Οι ερωτηθέντες επιλέχθηκαν με μη τυχαία, σκόπιμη επιλογή.	Προτάθηκαν πιθανές τροποποιήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος με βάση την τεχνολογία και μη τεχνολογικές διαχειριστικές πρακτικές που διευκολύνουν την εργασιακή ενσωμάτωση και τη μακροπρόθεσμη ευημερία των ατόμων με αυτισμό. Αυτές οι λύσεις αντιμετωπίζουν τέσσερα κύρια προβλήματα: αποτελεσματική επικοινωνία, διαχείριση χρόνου, ιεράρχηση εργασιών και οργάνωση της εργασίας, διαχείριση του άγχους και έλεγχος των συναισθημάτων και αισθητηριακή ευαισθησία.

		ερωτηθέντων που εργάζονταν με άτομα με αυτισμό ήταν 12 χρόνια		
Wehman et al. (2016)	Ανάπτυξη και διερεύνηση παρέμβασης 9 μηνών με βάση τον εργοδότη για νέους με ΔΑΦ για να αποκτήσουν εργασιακές δεξιότητες και να εργασιακή απασχόληση.	49 άτομα ηλικίας 18 - 21 ετών που έχουν διαγνωστεί με ΔΑΦ και είναι επιλέξιμα για υποστηριζόμενη απασχόληση	Παρέμβαση 9 μηνών με άτομα με ΔΑΦ που εγγράφηκαν στο μοντέλο «PS-ASD» (κατάσταση θεραπείας) ή στο γυμνάσιο (κατάσταση ελέγχου)	3 μήνες μετά την αποφοίτηση, το 90% της ομάδας θεραπείας απέκτησε ανταγωνιστική, μερική απασχόληση κερδίζοντας 9,53\$–10,66\$ ανά ώρα. 87% διατήρησαν απασχόληση 12 μήνες μετά την αποφοίτησή τους. Τα αποτελέσματα απασχόλησης της ομάδας ελέγχου ήταν 6% απόκτηση απασχόλησης 3 μήνες μετά την αποφοίτηση και 12% απόκτηση απασχόλησης 12 μήνες μετά την αποφοίτηση. Τα θετικά αποτελέσματα απασχόλησης που προκύπτουν από την ομάδα θεραπείας παρέχουν στοιχεία ότι οι νέοι με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού μπορούν να κερδίσουν και να διατηρήσουν ανταγωνιστική απασχόληση. Είναι σε θέση να προχωρήσουν μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα προς περισσότερες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, ενώ επέδειξαν επίσης αυξανόμενη ανεξαρτησία στο εργασιακό περιβάλλον.

Κεφάλαιο 4^ο – Συζήτηση- Συμπεράσματα

4.1 Συζήτηση των ευρημάτων

Το κεφάλαιο της συζήτησης σε μια διατριβή παρέχει την ευκαιρία να αναλυθούν κριτικά και να συντεθούν τα ευρήματα και η βιβλιογραφική ανασκόπηση που σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα. Στο πλαίσιο των ατόμων με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας, να κατανοήσουμε τους παράγοντες που διευκολύνουν την ενσωμάτωση και την προσαρμογή τους στην εργασία και τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν από την απασχόληση. Γενικότερα, οι μελέτες που διερευνήθηκαν στην παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση συμφωνούν σε σημαντικό βαθμό ως προς τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, τους παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη και την προσαρμογή τους στο χώρο εργασίας καθώς και τα οφέλη που αποκομίζουν από την απασχόληση. Στις περισσότερες μελέτες επαναλαμβάνονταν τα ίδια εμπόδια, διευκολυντές και οφέλη ενώ λίγες ήταν αυτές που πρόσθεταν κάτι καινούριο.

Αναλυτικότερα, με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας είναι πολύπλευρα και μπορεί να περιλαμβάνουν διάφορες προκλήσεις. Στην παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση τα εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπα τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, κατά την προσπάθεια ένταξής τους στην αγορά εργασίας, χαρακτηρίστηκαν είτε ως εσωτερικά είτε ως εξωτερικά. Αναλυτικότερα, ως εσωτερικά θεωρήθηκαν τα εμπόδια που σχετίζονται με κάποια χαρακτηριστικά και συμπεριφορές των ίδιων των ατόμων με ΔΑΦ ενώ ως εξωτερικά θεωρήθηκαν κάποια εμπόδια που δεν έχουν άμεση σχέση με τα ίδια τα άτομα με ΔΑΦ αλλά κυρίως με το περιβάλλον τους (οικογενειακό, κοινωνικό) καθώς και με την ίδια την εργασία.

Ως βασικό εμπόδιο για την εργασία, για τα άτομα με ΔΑΦ, θεωρήθηκε η απουσία αντιστοιχίας της εργασίας με τις μοναδικές τους δυνάμεις. Το γεγονός αυτό, ότι δηλαδή τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος δεν βρίσκουν εργασία που να είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους αποτυπώνεται και στην έρευνα του Roux et al. (2013) όπου αναφέρεται ότι τα άτομα με ΔΑΦ συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση κατάλληλων ευκαιριών απασχόλησης που να ευθυγραμμίζονται με τις δυνάμεις, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους.

Επιπλέον, ένα αξιοσημείωτο εμπόδιο που συναντάνε τα άτομα με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας, το οποίο μάλιστα έχει αποδειχθεί ότι αποτελεί ένας από τους κύριους λόγους που τα άτομα αυτά χάνουν τη δουλειά τους ,θεωρήθηκε οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν με τις κοινωνικές δεξιότητες.Αυτό επιβεβαιώνεται και από την έρευνα του Hendricks (2010), όπου επισημαίνεται ότι η κοινωνική δυναμική στην εργασία, όπως η κατανόηση των κοινωνικών ενδείξεων, η πλοήγηση στην πολιτική γραφείου και η οικοδόμηση σχέσεων με τους συναδέλφους, είναι προκλητική για άτομα με ΔΑΦ.Αυτό είναι λογικό καθώς οι δυσκολίες στη κοινωνική επικοινωνία και κοινωνική αλληλεπίδραση είναι κοινές για όλα τα άτομα με ΔΑΦ μιας και αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά για τη διάγνωσή της (APA, 2013).

Ακόμη, ένα σημαντικό εμπόδιο για την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία,το οποίο αναφέρθηκε εκτενώς παραπάνω, είναι οι αισθητηρικές ανωμαλίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά, οι οποίες επίσης συναντώνται συχνά σε αυτό τον πληθυσμό (APA, 2013).Η έρευνα του Howlin et al. (2013), έρχεται σε πλήρη συμφωνία με αυτό το γεγονός, επισημαίνοντας ότι οι αισθητηριακές ευαισθησίες που σχετίζονται με περιβαλλοντικά ερεθίσματα, όπως ο θόρυβος, τα φώτα και οι υφές, μπορούν να δημιουργήσουν προκλήσεις στο χώρο εργασίας για άτομα με αυτισμό.Συνεπώς, μπορεί να δυσκολέψει τα άτομα με ΔΑΦ να εισέλθουν επιτυχώς στον εργασιακό χώρο και να εξασφαλίσουν απασχόληση.

Επιπλέον, παράγοντες που εμποδίζουν την ενσωμάτωση αλλά και την προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία αποδόθηκαν και σε διάφορους εξωτερικούς- περιβαλλοντικούς λόγους.Ένας από αυτούς ήταν η απουσία γνώσης για τη ΔΑΦ και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματά της από εργοδότες και συναδέλφους των ατόμων με αυτισμό.Το παραπάνω επιβεβαιώνεται και από την έρευνα του Scott et al., (2019) όπου τονίζεται ιδιαίτερα, ότι η έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατανόησης σχετικά με τη ΔΑΦ μεταξύ των εργοδοτών, των συναδέλφων και του ευρύτερου κοινού μπορεί να οδηγήσει σε παρανοήσεις, στερεότυπα και διακρίσεις, τα οποία θέτουν σοβαρές προκλήσεις για τα άτομα με ΔΑΦ. Επίσης, έρευνα των Hurlbutt & Chalmers (2004), αναφέρει ότι η έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατανόησης ενδέχεται να οδηγήσει σε αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές από τους συναδέλφους, όπως ο εκφοβισμός, τα πειράγματα και ο αποκλεισμός τα οποία μπορούν να απομονώσουν περαιτέρω τα άτομα με ΔΑΦ και να εμποδίσουν την προσαρμογή τους στο χώρο εργασίας.

Ακόμη, οι έλλειψη πολιτικών και πρακτικών που να είναι ευέλικτες για τα άτομα με ΔΑΦ στην εργασία θεωρήθηκαν κατεξοχήν εμπόδια για την ενσωμάτωσή τους στον εργασιακό χώρο. Αυτό αποτυπώνεται και στην έρευνα του Grandin (2013) όπου υποστηρίζεται ότι οι άκαμπτες πολιτικές στο χώρο εργασίας, όπως τα άκαμπτα χρονοδιαγράμματα, η απουσία εύλογων προσαρμογών και η έλλειψη ευελιξίας στα εργασιακά καθήκοντα, μπορούν να εμποδίσουν τη διαδικασία της ένταξης και της προσαρμογής των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος στην εργασία (Grandin, 2013).

Τέλος, όσον αφορά τις προκλήσεις, μεγίστης σημασίας θεωρήθηκε και η ανεπαρκής παροχή πόρων και υποστήριξης στο χώρο εργασίας. Σε συμφωνία με αυτό το γεγονός καταλήγει και η έρευνα του Migliore et al. (2012), στην οποία επισημαίνεται ότι η ανεπαρκής υποστήριξη και οι πόροι, όπως η έλλειψη πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση, οι υπηρεσίες τοποθέτησης σε εργασία και η συνεχής υποστήριξη, μπορεί να εμποδίσουν σε μεγάλο βαθμό την επιτυχή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην απασχόληση.

Διάφορα άλλα βασικά θέματα προέκυψαν μέσω της διαδικασίας χαρτογράφησης δεδομένων. Μεταξύ άλλων περιγράφηκαν οι παράγοντες που οδηγούν επιτυχώς στην ένταξη και την προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία αλλά και σε επιτυχημένες εμπειρίες απασχόλησης.

Με βάση τα αποτελέσματα της ανασκόπησης, αναδείχθηκε ότι τα ελλείμματα κοινωνικών δεξιοτήτων είναι κοινές προκλήσεις για τα άτομα με ΔΑΦ και η αντιμετώπιση αυτών των ελλειμμάτων μπορεί να βελτιώσει σημαντικά τα αποτελέσματα απασχόλησής τους (Nicholas et al., 2017). Η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης κοινωνικών δεξιοτήτων και ετοιμότητας στο χώρο εργασίας μπορεί να συνδράμει στο να αναπτύξουν τα άτομα με ΔΑΦ τις απαραίτητες κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες για να αλληλεπιδρούν αποτελεσματικά με τους συναδέλφους, τους προϊσταμένους και τους πελάτες στο χώρο εργασίας. Αυτά τα προγράμματα μπορεί να περιλαμβάνουν παιχνίδια ρόλων, κοινωνικές ιστορίες, μοντελοποίηση βίντεο και άλλες παρεμβάσεις βασισμένες σε στοιχεία για τη διδασκαλία κοινωνικών δεξιοτήτων, επίλυσης προβλημάτων και δεξιοτήτων επίλυσης συγκρούσεων (Hendricks & Wehman, 2016). Σε συμφωνία με αυτό έρχεται και η έρευνα των Hurlbutt & Chalmers (2004), όπου επισημαίνεται ότι η καλλιέργεια

θετικών σχέσεων και κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ατόμων με ΔΑΦ και των συναδέλφων τους μπορεί να συμβάλει στην ενσωμάτωση και προσαρμογή τους στον εργασιακό χώρο. Η ενθάρρυνση της κοινωνικής ένταξης, η προώθηση της ομαδικής εργασίας και η παροχή ευκαιριών για κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και υποστήριξη από ομοτίμους μπορεί να διευκολύνει τις θετικές σχέσεις στο χώρο εργασίας και να ενθαρρύνει την αίσθηση του ανήκειν στα άτομα με ΔΑΦ (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Τα προγράμματα ετοιμότητας στο χώρο εργασίας μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν επαγγελματική καθοδήγηση για να βοηθήσουν τα άτομα με ΔΑΦ να κατανοήσουν τις εργασιακές προσδοκίες, να αναπτύξουν κατάλληλες εργασιακές συνήθειες και να πλοηγηθούν στη δυναμική του χώρου εργασίας.

Συμπληρωματικά, η δικτύωση και οι κοινωνικές συνδέσεις είναι σημαντικές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να αντιμετωπίσουν προκλήσεις στην οικοδόμηση κοινωνικών σχέσεων και δικτύων στο χώρο εργασίας (Howlin et al., 2013; Pillay & Brownlow, 2016). Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι μπορούν να υποστηρίξουν άτομα με ΔΑΦ διευκολύνοντας ευκαιρίες δικτύωσης, κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας που προωθούν τις κοινωνικές συνδέσεις και την ένταξη. Με αυτό το γεγονός έρχεται σε συμφωνία και η έρευνα του Nicholas και συναδέλφων (2016) όπου αναφέρεται ότι αυτό, μπορεί να βοηθήσει τα άτομα με ΔΑΦ να αναπτύξουν θετικές σχέσεις με συναδέλφους, να επεκτείνουν τα κοινωνικά τους δίκτυα και να αποκτήσουν πρόσβαση σε πιθανές ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι αισθητηριακές ευαισθησίες και οι περιβαλλοντικοί παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τις εργασιακές εμπειρίες των ατόμων με ΔΑΦ. Επομένως, η αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων θεωρείται σημαίνουσα σημασία για την υποστήριξη της ένταξης και της προσαρμογής τους στον εργασιακό χώρο (Christiansz et al., 2016). Η έρευνα του Sung και συναδέλφων (2018) έρχεται σε συμφωνία με αυτό επισημαίνοντας ότι οι εργοδότες μπορούν να κάνουν τροποποιήσεις στο εργασιακό περιβάλλον, όπως τη μείωση της αισθητηριακής υπερφόρτωσης, την παροχή ήσυχων χώρων και την προσαρμογή των αισθητηριακών ευαισθησιών, για να δημιουργήσουν έναν πιο άνετο και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας για άτομα με ΔΑΦ. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη μείωση των αισθητηριακών προκλήσεων, στη βελτίωση της εργασιακής τους απόδοσης και κατ'επέκταση της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Η βιβλιογραφία προτείνει επίσης ότι το κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ικανότητα ενός ατόμου να ενταχθεί στην εργασία και να επιτύχει επαγγελματικές επιδιώξεις κατά τη διάρκεια της εργασιακής συνέχειας (δηλαδή προετοιμασία εργασίας για το γυμνάσιο και το πανεπιστήμιο, τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και τη διατήρηση της απασχόλησης). Συγκεκριμένα, όταν τα άτομα με ΔΑΦ περιβάλλονται από υποστηρικτικές κοινότητες που περιλαμβάνουν συναδέλφους, διευθυντές, οικογένεια και φίλους, είναι πιο πιθανό να έχουν μια θετική εργασιακή εμπειρία. Ομοίως, οι επαγγελματίες που υποστηρίζουν άτομα με ΔΑΦ στη διαδικασία απασχόλησης, όπως οι προπονητές εργασίας, οι δάσκαλοι, οι μέντορες και το προσωπικό επαγγελματικής υποστήριξης, οδηγούν σε μεγαλύτερη επιτυχία το άτομο καθώς το ίδιο έχει λάβει ολοκληρωμένη εκπαίδευση. Η υποστήριξη που παρέχεται από αυτούς τους άριστα εκπαιδευμένους επαγγελματίες είναι πιο αποτελεσματική όταν είναι ειδικά προσαρμοσμένη στο άτομο και παρέχεται μακροπρόθεσμα. Επιπλέον, τα άτομα με ΔΑΦ που λαμβάνουν εκπαίδευση στο χώρο εργασίας σε πολλούς τομείς, που κυμαίνονται από ειδικές για την εργασία έως κοινωνικές καθώς και δεξιότητες διαχείρισης άγχους είναι πιο πιθανό να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για το εργασιακό περιβάλλον. Αυτό επιβεβαιώνεται και από την έρευνα του Migliore και συναδέλφων (2012) όπου αναφέρεται πως η επαγγελματική καθοδήγηση και η συνεχής υποστήριξη είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα με ΔΑΦ προκειμένου να ενσωματωθούν με επιτυχία και να προσαρμοστούν στο χώρο εργασίας. Οι προπονητές εργασίας (job coaches) μπορούν να παρέχουν εκπαίδευση, καθοδήγηση και υποστήριξη σε άτομα με ΔΑΦ για να μάθουν εργασίες, να κατανοήσουν τις εργασιακές προσδοκίες και να αναπτύξουν στρατηγικές για να ξεπεράσουν τις προκλήσεις (Migliore et al., 2012). Η συνεχής υποστήριξη μπορεί να περιλαμβάνει τακτικά check-in, σχόλια απόδοσης και ανατροφοδότησης καθώς και συνεδρίες επίλυσης προβλημάτων για την αντιμετώπιση τυχόν ζητημάτων ή δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν. Η παροχή συνεχούς υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει τα άτομα με ΔΑΦ να χτίσουν εμπιστοσύνη, να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και να διατηρήσουν την απασχόληση μακροπρόθεσμα.

Η συνεργασία με κοινοτικούς οργανισμούς, φορείς υπηρεσιών αναπηρίας και ομάδες υπεράσπισης μπορεί επίσης να είναι επωφελής για την πρόσβαση σε πρόσθετους πόρους και υποστήριξη για άτομα με ΔΑΦ στο ταξίδι απασχόλησής τους

(Nicholas et al., 2016). Αυτά τα προγράμματα μπορούν να παρέχουν εξειδικευμένη υποστήριξη και πόρους σε άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης της ΔΑΦ, για να τα βοηθήσουν να βρουν και να διατηρήσουν απασχόληση (Barton et al., 2013; Christiansz et al., 2016;). Σε συμφωνία με αυτό έρχεται και η έρευνα του Sung και συναδέλφων (2018), στην οποία αναφέρεται ότι οι εργοδότες μπορούν να συνάψουν συνεργασίες με προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης και παρόχους υπηρεσιών αναπηρίας για πρόσβαση σε πόρους όπως βοήθεια για τοποθέτηση σε εργασία, καθοδήγηση εργασίας και συνεχή υποστήριξη για άτομα με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας. Αυτή η συλλογική προσέγγιση μπορεί να βελτιώσει την απασχόληση για άτομα με ΔΑΦ και να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας φιλικό προς αυτά.

Όπως τονίζεται από τα επαναλαμβανόμενα θέματα σε αυτήν την ανασκόπηση, οι παρεμβάσεις μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικές όταν αναγνωρίζουν το άτομο με ολιστικό τρόπο που λαμβάνει υπόψη τις προσωπικές προτιμήσεις και ικανότητες, το εργασιακό περιβάλλον, τις εργασιακές δραστηριότητες και την αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των στοιχείων. Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση καθενός από αυτούς τους τομείς, είναι χρήσιμο να χρησιμοποιηθεί ένα καθοδηγητικό εννοιολογικό πλαίσιο. Ένα τέτοιο πλαίσιο, ταιριάζει καλά με αυτήν την ολιστική προσέγγιση: το μοντέλο Person-Environment-Occupation (Law et al., 1996). Σε αυτό το μοντέλο, η συνιστώσα του Ατόμου περιλαμβάνει εγγενείς παράγοντες: φυσιολογικούς, γνωστικούς, πνευματικούς, νευροσυμπεριφορικούς και ψυχολογικούς. Το Περιβάλλον περιλαμβάνει εξωγενείς παράγοντες: κοινωνική υποστήριξη, κοινωνικά και οικονομικά συστήματα, πολιτισμό και αξίες, δομημένο περιβάλλον και τεχνολογία και φυσικό περιβάλλον. Η συνιστώσα Επάγγελμα περιλαμβάνει ομάδες εργασιών και δραστηριοτήτων που συνθέτουν την ποικιλία των τρόπων με τους οποίους τα άτομα περνούν το χρόνο τους, συμπεριλαμβανομένων των παραγωγικών δραστηριοτήτων, όπως η απασχόληση (Law et al., 1996). Η εξέταση όλων αυτών των στοιχείων μαζί και όχι ως ξεχωριστές οντότητες επιτρέπει την εξέταση της πληθώρας μοναδικών παραγόντων που επηρεάζουν την προσαρμογή και την επιτυχία ενός ατόμου, αυξάνοντας την αποτελεσματικότητα της υποστήριξης της απασχόλησης.

Στην παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση, τονίστηκε επίσης ότι για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την προσπάθειά τους να εισέλθουν στην απασχόληση, είναι ζωτικής σημασίας να εφαρμοστούν στρατηγικές που προωθούν πρακτικές απασχόλησης χωρίς

αποκλεισμούς. Έρευνα αναφέρει ότι μια βασική προσέγγιση, για την επιτυχή ένταξη των ατόμων αυτών στην εργασία είναι η ευαισθητοποίηση και η κατανόηση σχετικά με τη ΔΑΦ μεταξύ των εργοδοτών, των συναδέλφων και του ευρύτερου κοινού. Η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για εργοδότες και συναδέλφους σχετικά με τις μοναδικές δυνάμεις, τις ικανότητες και τις προκλήσεις των ατόμων με ΔΑΦ μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη των παρανοήσεων και στην προώθηση της αποδοχής και της ένταξης στον εργασιακό χώρο (Eisenman et al., 2015). Αυτό αποτυπώνεται και σε άλλη έρευνα στην οποία αναφέρεται ότι για την υποστήριξη ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας εξεχούσης σημασίας θεωρείται η ευαισθητοποίηση και η κατανόηση για τον αυτισμό μεταξύ των εργοδοτών, των συναδέλφων και άλλων ενδιαφερόμενων (Howlin et al., 2013). Η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και υποστήριξης. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει εργαστήρια, σεμινάρια και άλλες εκπαιδευτικές συνεδρίες που παρέχουν πληροφορίες για τις μοναδικές ανάγκες και ικανότητες των ατόμων με ΔΑΦ. Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι θα πρέπει επίσης να εκπαιδεύονται σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με άτομα με ΔΑΦ, συμπεριλαμβανομένων στρατηγικών για τη μείωση της αισθητηριακής υπερφόρτωσης και την προσαρμογή των αισθητηριακών ευαισθησιών.

Μια άλλη στρατηγική που αναφέρθηκε ότι είναι σημαντική για τη διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων αυτών στην εργασία είναι η δημιουργία ευέλικτων και προσαρμοστικών πολιτικών στο χώρο εργασίας που μπορούν να προσαρμοστούν στις μοναδικές ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή εύλογων προσαρμογών, όπως ευέλικτα χρονοδιαγράμματα εργασίας, τροποποιημένες εργασίες και περιβάλλοντα εργασίας φιλικά προς τις αισθήσεις, ώστε να μπορούν τα άτομα με ΔΑΦ να εκτελούν αποτελεσματικά τα εργασιακά τους καθήκοντα (Hendricks, 2010). Το ίδιο αποτυπώνεται και στην έρευνα του Taylor και συναδέλφων στην οποία υποστηρίζεται ότι οι εύλογες προσαρμογές, οι τροποποιήσεις δηλαδή ή οι προσαρμογές που γίνονται στο εργασιακό περιβάλλον ή τα εργασιακά καθήκοντα επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης της ΔΑΦ, να εκτελούν αποτελεσματικά τα εργασιακά τους καθήκοντα (Taylor et al., 2015). Θα ήταν ζωτικής σημασίας να υπάρχει μία διαδραστική διαδικασία με το άτομο με ΔΑΦ για τον εντοπισμό και την εφαρμογή

εύλογων προσαρμογών που να ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες και ικανότητές του.

Γενικότερα, η δημιουργία μιας υποστηρικτικής και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακής κουλτούρας που προωθεί τη διαφορετικότητα, την ένταξη και την αποδοχή μπορεί να διευκολύνει την ενσωμάτωση και την προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας (Scott et al., 2019). Οι εργοδότες και οι διευθυντές προσλήψεων μπορούν να ενθαρρυνθούν να υιοθετήσουν πρακτικές προσλήψεων χωρίς αποκλεισμούς, όπως η εξέταση διαφορετικών ταλέντων και ικανοτήτων, η εστίαση στα δυνατά σημεία και οι δυνατότητες και η παροχή εύλογων προσαρμογών κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Οι προσπάθειες συνηγορίας μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα οφέλη της απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ, όπως τα μοναδικά τους πλεονεκτήματα, τα ταλέντα και τις ικανότητές τους που μπορούν να συμβάλουν στον εργασιακό χώρο (Taylor & Seltzer, 2011). Αυτό μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του στίγματος και των παρανοήσεων σχετικά με τα άτομα με ΔΑΦ και να προωθήσει μια πιο περιεκτική προσέγγιση στις προσλήψεις.

Τέλος, η καλλιέργεια μιας κουλτούρας ένταξης και αποδοχής στο χώρο εργασίας αποδείχθηκε κρίσιμη για την επιτυχή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι θα πρέπει να αγκαλιάσουν τη διαφορετικότητα και να προωθήσουν μια κουλτούρα που εκτιμά και σέβεται τις ατομικές διαφορές, συμπεριλαμβανομένης της νευροποικιλομορφίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω εκπαίδευσης, πολιτικών και πρακτικών που προάγουν την ένταξη, τη διαφορετικότητα και την αποδοχή των ατόμων με ΔΑΦ και άλλες αναπηρίες.

Μέσω της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης κατέστη σαφές ότι με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος Αυτισμού αποκομίζουν αρκετά οφέλη, τα οποία μάλιστα δύναται να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους. Το πιο συχνά αναφερόμενο όφελος που αποκομίζουν τα άτομα με ΔΑΦ από την απασχόληση ήταν η οικονομική ανεξαρτησία που τους παρέχει. Μάλιστα, όπως υποστηρίζεται από έρευνα, αυτή η αίσθηση της οικονομικής ανεξαρτησίας που προσδίδει η εργασία σε αυτό τον πληθυσμό, βοηθάει ιδιαίτερα στην αύξηση της αυτοπεποίθησής τους, στη βελτίωση της αυτοεκτίμησής τους και στην αύξηση της αίσθησης της υπερηφάνειας καθώς τα άτομα αυτά νιώθουν υπερήφανα για το εισόδημά τους, γι' αυτό που εισπράττουν κάθε εβδομάδα (Anderson et al., 2020). Η οικονομική ανεξαρτησία που προσδίδει η εργασία στα άτομα με ΔΑΦ, επιβεβαιώνεται και από την

έρευνα του Griffiths και συναδέλφων (2016) στην οποία προστίθεται ότι αυτή η αίσθηση ανεξαρτησίας δημιουργεί ταυτόχρονα μια αίσθηση ασφάλειας στους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα, στην παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση, ένα ακόμη συχνά αναφερόμενο όφελος που προσφέρει η απασχόληση στα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος ήταν η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων τους καθώς και των δεξιοτήτων επικοινωνίας τους. Πράγματι, αυτό αναφέρεται και στην έρευνα του Hedley και συναδέλφων (2018) όπου τονίζεται επίσης ότι η απασχόληση οδηγεί σε βελτίωση των κοινωνικών σχέσεων, των ατόμων με ΔΑΦ, τόσο με την οικογένεια όσο και με τους συναδέλφους τους. Ως εκ τούτου, πέρα από αυτό, η συμμετοχή τους στην εργασία βοηθά συνολικά στην ενσωμάτωσή τους στην κοινότητα (Hendricks, 2010).

Συμπληρωματικά, στην παρούσα ανασκόπηση αναφέρθηκαν και άλλα αξιοσημείωτα οφέλη που κερδίζουν τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Μεταξύ άλλων, κάποια από αυτά ήταν η προώθηση της προσωπικής ανάπτυξής τους (Hendricks, 2010), η αίσθηση σκοπού που αποκτούν (Smith et al., 2019) και η ανάπτυξη μιας δομημένης ρουτίνας (Nicholas et al., 2016). Παράλληλα, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η συμμετοχή των ατόμων στην απασχόληση θεωρείται ωφέλιμη καθώς με την καθημερινή τους εμπλοκή στην εργασία, τα άτομα με ΔΑΦ δίνουν νόημα στη ζωή τους ενώ συνάμα περνάνε ευχάριστα και αξιοποιούν τη μέρα τους με θετικό τρόπο (Anderson et al., 2020). Αυτά τα οφέλη υπογραμμίζουν τη σημασία της δημιουργίας ευκαιριών και περιβαλλόντων απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς που επιτρέπουν στα άτομα με ΔΑΦ να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας και να βιώνουν τα θετικά αποτελέσματα που συνδέονται με την απασχόληση.

Η εξέταση των θεμάτων στη βιβλιογραφία έδειξε αρκετά κενά. Πρώτον, αν και ορισμένες μελέτες ανέφεραν καταστάσεις ψυχικής υγείας στον πληθυσμό με ΔΑΦ (Hayakawa, 2015; Hurlbutt & Chalmers, 2004), οι επιπτώσεις αυτών των συννοσηρών συνθηκών για την απασχόληση σπάνια συζητούνται ή ενσωματώνονται σε συστάσεις εργασίας. Επιπλέον, αν και η βιβλιογραφία αναγνώρισε τις αρνητικές στάσεις των συναδέλφων και των εργοδοτών, το στίγμα που σχετίζεται ειδικά με την ψυχική υγεία δεν αντιμετωπίστηκε. Η κατανόηση της προέλευσης του στίγματος μπορεί να επιτρέψει την εξατομικευμένη εκπαίδευση σχετικά με τη ΔΑΦ στην περιβάλλουσα κοινότητα ενός ατόμου. Δεύτερον, στη βιβλιογραφία, η περιγραφή των προγραμμάτων απασχόλησης

είναι είτε εξαιρετικά συγκεκριμένη, για παράδειγμα, υποστήριξη εργασίας με εξατομικευμένες εφαρμογές Apple iPod (Gentry et al., 2012), είτε πολύ ευρεία (Migliore et al., 2012). Αυτό το φάσμα λεπτομέρειας οδήγησε σε έλλειψη στοιχείων στα οποία θα μπορούσε να βασιστεί ο προγραμματισμός που σχετίζεται με την απασχόληση τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για το περιβάλλον. Η μελλοντική έρευνα για την αντιμετώπιση αυτών των κενών μπορεί να βοηθήσει στην καλύτερη ενημέρωση για την υποστήριξη ενηλίκων με ΔΑΦ στην εύρεση και διατήρηση εργασίας.

4.2. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, τα άτομα με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δυσκολιών στην εύρεση κατάλληλων ευκαιριών απασχόλησης, στην πλοήγηση στην κοινωνική δυναμική στην εργασία και στη διαχείριση των αισθητηριακών ευαισθησιών. Παράγοντες όπως η έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατανόησης, οι άκαμπτες πολιτικές στο χώρο εργασίας, οι αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές από τους συναδέλφους και η ανεπαρκής υποστήριξη και οι πόροι μπορούν επίσης να εμποδίσουν την ενσωμάτωση αλλά και την προσαρμογή τους στην εργασία. Ωστόσο, η απασχόληση μπορεί να προσφέρει σημαντικά οφέλη, όπως αυξημένη οικονομική ανεξαρτησία, αίσθηση σκοπού, βελτιωμένες κοινωνικές δεξιότητες, προσωπική ανάπτυξη, ενσωμάτωση στην κοινότητα και γενικότερα βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με ΔΑΦ. Στρατηγικές όπως η ευαισθητοποίηση, η δημιουργία ευέλικτων πολιτικών στο χώρο εργασίας, η παροχή υποστήριξης και πόρων, η προώθηση θετικών σχέσεων στο χώρο εργασίας και η προώθηση της κοινωνικής ένταξης μπορούν να βοηθήσουν στην υπέρβαση αυτών των προκλήσεων και στην προώθηση της ένταξης των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας. Οι πρακτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς μπορούν να ωφελήσουν όχι μόνο τα άτομα με ΔΑΦ, αλλά και τους εργοδότες και τους οργανισμούς στο σύνολό τους. Περαιτέρω έρευνα και προσπάθειες για την προώθηση ευκαιριών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς για άτομα με ΔΑΦ δικαιολογούνται για να εξασφαλιστεί η πλήρης συμμετοχή και ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας.

4.3.Περιορισμοί

Κατά τη διάρκεια αυτής της ανασκόπησης, προέκυψαν κάποιοι περιορισμοί. Αρχικά, η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση περιλαμβάνει άρθρα αποκλειστικά και μόνο στην αγγλική γλώσσα. Ωστόσο, αν και αυτή η μελέτη ανασκόπησε μόνο άρθρα στην αγγλική γλώσσα, η παγκόσμια κοινότητα θα μπορούσε να επωφεληθεί από την προσθήκη διεθνών προοπτικών σε αυτή τη σημαντική και επίκαιρη συζήτηση. Συμπληρωματικά, πολλές έρευνες δεν περιλαμβάνουν επαρκή μεγέθη δειγμάτων ενώ συνάμα σπάνια κάνουν διαφοροποίηση μεταξύ των επιπέδων της ΔΑΦ. Οι όροι «υψηλής λειτουργικότητας» και «χαμηλής λειτουργικότητας» δεν ορίζονται με ακρίβεια στη βιβλιογραφία. Αυτή η έλλειψη προδιαγραφών μπορεί να κάνει τις μελέτες δύσκολο να αναπαραχθούν και να γενικευτούν. Τέλος, επειδή το μέσο ηλικιακό εύρος των συμμετεχόντων στη μελέτη ήταν 19 έως 35 ετών, η εμπειρία των ηλικιωμένων ατόμων και εκείνων που έλαβαν καθυστερημένη διάγνωση λείπει σημαντικά από τη βιβλιογραφία.

Παρά τους περιορισμούς αυτούς, η υπάρχουσα έρευνα σχετικά με τα εμπόδια, τους παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία και τα οφέλη που αποκομίζουν τα άτομα με ΔΑΦ από την αγορά εργασίας συνέβαλε σημαντικά στην κατανόηση αυτού του περίπλοκου θέματος.

4.4.Επιπτώσεις στην πολιτική και την πρακτική

Τα ευρήματα αυτής της έρευνας έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην πολιτική, την πρακτική και τις παρεμβάσεις που στοχεύουν στη βελτίωση των αποτελεσμάτων απασχόλησης των ατόμων με ΔΑΦ. Για παράδειγμα, οι εργοδότες και οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν πρακτικές προσλήψεων χωρίς αποκλεισμούς, να παρέχουν εύλογες διευκολύνσεις στο χώρο εργασίας και να προσφέρουν στοχευμένα προγράμματα υποστήριξης και κατάρτισης για να διευκολύνουν την ένταξη και την

προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν επίσης να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές που προάγουν την ποικιλομορφία και την ένταξη στο χώρο εργασίας, να παρέχουν χρηματοδότηση για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και να υποστηρίζουν την ανάπτυξη υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων για άτομα με ΔΑΦ. Επιπρόσθετα, τα ευρήματα αυτής της διατριβής, έχουν σημαντικές επιπτώσεις και για άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών, των ατόμων με ΔΑΦ και των οικογενειών τους οι οποίοι έχουν την ευθύνη να προετοιμάσουν τα άτομα με ΔΑΦ για την αγορά εργασίας.

Αναλυτικότερα, όσον αφορά τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων που προωθούν ευκαιρίες απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς για άτομα με ΔΑΦ. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει πρωτοβουλίες για την ευαισθητοποίηση, την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης στους εργοδότες και την παροχή οικονομικών κινήτρων για εύλογες προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Είναι επίσης σημαντικό για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να προωθούν πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς σε οργανισμούς και να διασφαλίζουν ότι επιβάλλονται νόμοι κατά των διακρίσεων για την αποτροπή πρακτικών διακρίσεων εναντίον ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας.

Συμπληρωματικά, οι εργοδότες διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος για άτομα με ΔΑΦ. Οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδεύονται για τα δυνατά σημεία και τις προκλήσεις των ατόμων με ΔΑΦ και να είναι πρόθυμοι να παρέχουν εύλογες διευκολύνσεις για να διευκολύνουν την ένταξή τους και την επιτυχία τους στον εργασιακό χώρο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει προσαρμογές στα χρονοδιαγράμματα εργασίας, τις εργασιακές ευθύνες, τις μεθόδους επικοινωνίας και τα αισθητηριακά περιβάλλοντα. Οι εργοδότες μπορούν επίσης να παρέχουν ευκαιρίες καθοδήγησης και επαγγελματικής ανέλιξης προσαρμοσμένες στις μοναδικές ανάγκες και τα δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΑΦ, γεγονός που μπορεί να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και διατήρηση της εργασίας.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί έχουν την ευθύνη να προετοιμάσουν τα άτομα με ΔΑΦ για την αγορά εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, την επαγγελματική καθοδήγηση και την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων για τη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει επίσης να

συνεργάζονται με τους εργοδότες και άλλους ενδιαφερόμενους για να διευκολύνουν τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία για άτομα με ΔΑΦ και να διασφαλίζουν ότι διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και υποστήριξη για να επιτύχουν στον εργασιακό χώρο.

Τέλος, τα άτομα με ΔΑΦ και οι οικογένειές τους διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους και στην προώθηση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Είναι σημαντικό για τα άτομα με ΔΑΦ να ενδυναμωθούν και να ενθαρρυνθούν να επιδιώξουν τους εργασιακούς τους στόχους και οι οικογένειές τους να παρέχουν υποστήριξη και καθοδήγηση καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους διαδρομής. Τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν επίσης να συμμετάσχουν στην αυτο-συνηγορία, υπερασπιζόμενοι τα δικαιώματά τους, αποκαλύπτοντας τη διάγνωσή τους στους εργοδότες ,εάν αισθάνονται άνετα, και αναζητώντας υποστήριξη και εύλογες προσαρμογές, όταν χρειάζεται.

4.5.Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Συμπερασματικά, ενώ υπάρχουν περιορισμοί στην υπάρχουσα έρευνα σχετικά με τα εμπόδια, τους παράγοντες που διευκολύνουν την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας και τα κέρδη που αποκομίζουν τα άτομα με ΔΑΦ από την αγορά εργασίας, τα ευρήματα συνέβαλαν στην κατανόηση αυτού του περίπλοκου ζητήματος. Η μελλοντική έρευνα θα πρέπει να αντιμετωπίσει κάποιους περιορισμούς που έχουν εντοπιστεί, όπως η έλλειψη διαχρονικής έρευνας και η περιορισμένη εκπροσώπηση των φωνών των ατόμων με ΔΑΦ. Αντιμετωπίζοντας αυτούς τους περιορισμούς, η μελλοντική έρευνα μπορεί να προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη και διαφοροποιημένη κατανόηση των εμπειριών και των αποτελεσμάτων των ατόμων με ΔΑΦ στον χώρο εργασίας και να ενημερώσει για παρεμβάσεις και πολιτικές βασισμένες σε στοιχεία που μπορούν να υποστηρίξουν την επιτυχή ένταξη και προσαρμογή τους στην αγορά εργασίας.

Επίλογος

Μέσα από μια εις βάθος ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, εντοπίσαμε τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, τους παράγοντες που διευκολύνουν την ενσωμάτωση και την προσαρμογή τους στην εργασία και τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν από την απασχόληση.

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας είναι πολύπλευρα και πολύπλοκα. Αυτά τα εμπόδια περιλαμβάνουν δυσκολίες επικοινωνίας, αισθητηριακές ευαισθησίες, κοινωνικές προκλήσεις και ελλείμματα εκτελεστικών λειτουργιών, που μπορεί να εμποδίσουν την ικανότητά τους να πλοηγούνται αποτελεσματικά στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, να επικοινωνούν με πιθανούς εργοδότες και να έχουν καλή απόδοση σε συνεντεύξεις για δουλειά (Baldwin et al., 2014 Roux et al., 2015). Επιπλέον, τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να αντιμετωπίσουν συμπεριφορές διακρίσεων, στίγμα και έλλειψη κατανόησης από τους εργοδότες, τους συναδέλφους και την κοινωνία, γεγονός που μπορεί να εμποδίσει περαιτέρω τις ευκαιρίες απασχόλησής τους (Howlin et al., 2013; Shattuck et al., 2012). Αυτά τα εμπόδια υπογραμμίζουν την ανάγκη για αυξημένη ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και υποστήριξη για τη διευκόλυνση της επιτυχούς ένταξης των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, κάποιιοι παράγοντες που επίσης δυσκολεύουν την ενσωμάτωση των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία περιλαμβάνουν την απουσία εύλογων προσαρμογών στο χώρο εργασίας, την έλλειψη κατάλληλης υποστήριξης και καθοδήγησης και περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη (Hendricks & Wehman, 2009; Roux et al., 2013). Επίσης, οι οργανωτικές πολιτικές, πρακτικές και κουλτούρα μπορεί να μην ευνοούν πάντα τις μοναδικές ανάγκες και τα δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΑΦ, γεγονός που μπορεί να εμποδίσει περαιτέρω την ενσωμάτωση και την επιτυχία τους στον εργασιακό χώρο (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Scott et al., 2019). Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που περιλαμβάνει την προώθηση μιας υποστηρικτικής και χωρίς αποκλεισμούς κουλτούρα στο χώρο εργασίας, την παροχή εύλογων προσαρμογών, την προώθηση της ανάπτυξης

κοινωνικών δεξιοτήτων και την παροχή ευκαιριών καθοδήγησης και επαγγελματικής ανέλιξης προσαρμοσμένες στις δυνάμεις και τις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ.

Παρά αυτές τις προκλήσεις, η απασχόληση μπορεί να προσφέρει πολλά οφέλη σε άτομα με ΔΑΦ. Έρευνες απέδειξαν ότι η απασχόληση μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της οικονομικής ανεξαρτησίας, στη βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων, στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και στην αυξημένη συνολική ευημερία για τα άτομα με ΔΑΦ (Hendricks & Wehman, 2009, Taylor & Seltzer, 2011). Η απασχόληση μπορεί επίσης να ενισχύσει την αίσθηση του σκοπού, του ανήκειν και της εκπλήρωσης και παρέχει ευκαιρίες σε άτομα με ΔΑΦ να αναπτύξουν νέες δεξιότητες, να επεκτείνουν τα κοινωνικά τους δίκτυα και να συνεισφέρουν στις κοινότητές τους (Schall et al., 2016b). Αυτά τα οφέλη υπογραμμίζουν τη σημασία της προώθησης ευκαιριών απασχόλησης για άτομα με ΔΑΦ και την αναγνώριση των διαφορετικών κερδών που μπορούν να επιτευχθούν μέσω της ουσιαστικής και χωρίς αποκλεισμούς απασχόλησης.

Εν κατακλείδι, η παρούσα διατριβή έδωσε πληροφορίες και έχει επισημάνει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, τους παράγοντες που διευκολύνουν την ενσωμάτωση και την προσαρμογή τους στην εργασία και τα οφέλη που μπορούν να επιτευχθούν μέσω της ουσιαστικής και χωρίς αποκλεισμούς απασχόλησης. Τα ευρήματα αυτής της διατριβής έχουν σημαντικές επιπτώσεις για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, τους εργοδότες, τους εκπαιδευτικούς και τα άτομα με ΔΑΦ και τις οικογένειές τους και απαιτούν συλλογικές προσπάθειες για την προώθηση ευκαιριών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς και τη διευκόλυνση της επιτυχούς ένταξης των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας. Αντιμετωπίζοντας αυτές τις προκλήσεις και προωθώντας πρακτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς, μπορούμε να δημιουργήσουμε μια πιο χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιη αγορά εργασίας για άτομα με ΔΑΦ, επιτρέποντάς τους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να ζήσουν ικανοποιητική και ουσιαστική ζωή.

Βιβλιογραφία

Alverson, C. Y., & Yamamoto, S. H. (2016). Employment Outcomes of Vocational Rehabilitation Clients With Autism Spectrum Disorders. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 40(3), 144–155. <https://doi.org/10.1177/2165143416629366>

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5TM, 5th ed.* Psycnet.apa.org. <https://psycnet.apa.org/record/2013-14907-000>

Anderson, A., Moore, D. W., Rausa, V. C., Finkelstein, S., Pearl, S., & Stevenson, M. (2016). A Systematic Review of Interventions for Adults with Autism Spectrum Disorder to Promote Employment. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 4(1), 26–38. <https://doi.org/10.1007/s40489-016-0094-9>

Anderson, C., Butt, C., & Sarsony, C. (2020). Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and Obstacles. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4>

Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a Methodological Framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>

Australian Bureau of Statistics (2009) *Autism in Australia, 2009*. Canberra, ACT, Australia: Australian Bureau of Statistics.

Australian Bureau of Statistics (2010) *Survey of Disability, Ageing and Carers*. Cat No. 4430.0. Canberra, ACT, Australia: Australian Government.

Autism Europe (2014) Autism and Work: Together We Can. Brussels: Autism Europe.

Autism Speaks (2012) Employment think tank report. Available at: https://www.autismspeaks.org/sites/default/files/as_think_tank_exec_summary_web_1.pdf.

Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>

Baldwin, S., & Costley, D. (2015). The experiences and needs of female adults with high-functioning autism spectrum disorder. *Autism*, 20(4), 483–495. <https://doi.org/10.1177/1362361315590805>

|

Barnhill, G. P. (2007). Outcomes in Adults With Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 22(2), 116–126. <https://doi.org/10.1177/10883576070220020301>

|

Barnhill, G. P. (2014). Supporting Students With Asperger Syndrome on College Campuses. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 31(1), 3–15. <https://doi.org/10.1177/1088357614523121>

|

Barton, M. L., Robins, D. L., Jashar, D., Brennan, L., & Fein, D. (2013). Sensitivity and specificity of proposed DSM-5 criteria for autism spectrum disorder in toddlers. *The Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(5), 1184–1195. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1817-8>.

Bennett, K., Brady, M. P., Scott, J., Dukes, C., & Frain, M. (2010). The Effects of Covert Audio Coaching on the Job Performance of Supported Employees. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 25(3), 173–185. <https://doi.org/10.1177/1088357610371636>

Bonete, S., Calero, M. D., & Fernández-Parra, A. (2014). Group training in interpersonal problem-solving skills for workplace adaptation of adolescents and adults with Asperger syndrome: A preliminary study. *Autism*, 19(4), 409–420. <https://doi.org/10.1177/1362361314522354>

Briel, L. W., & Getzel, E. E. (2014). In their own words: The career planning experiences of college students with ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 195–202. <https://doi.org/10.3233/jvr-140684>

Bruyere, S., Chang, H.-Y. V., & Saleh, M. (2021, July). *Empowering neurodiverse populations for employment through inclusion AI and innovation science: Policy and practice brief*. Cornell.edu. <https://ecommons.cornell.edu/items/84a3c2e8-31b7-47f6-a47c-5801dd2b9512>

Buescher, A. V. S., Cidav, Z., Knapp, M., & Mandell, D. S. (2014). Costs of Autism Spectrum Disorders in the United Kingdom and the United States. *JAMA Pediatrics*, 168(8), 721. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2014.210>

Bureau of Labor Statistics (2013) America's Young Adults at 25: School Enrollment, Number of Jobs Held and Labour Market Activity: Results of a Longitudinal Survey. Washington, DC: U.S. Department of Labor.

Burgess, S., & Cimera, R. E. (2014). Employment Outcomes of Transition-Aged Adults With Autism Spectrum Disorders: A State of the States Report. *American Journal on*

Intellectual and Developmental Disabilities, 119(1), 64–83.
<https://doi.org/10.1352/1944-7558-119.1.64>

Buxbaum, J. D., & Hof, P. R. (2012). The Neuroscience of Autism Spectrum Disorders. In *Google Books*. Academic Press. <https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=Dw2zKcE3Ts4C&oi=fnd&pg=PP1&dq=Buxbaum>

Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115–127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>

Chen, J. L., Sung, C., & Pi, S. (2015). Vocational Rehabilitation Service Patterns and Outcomes for Individuals with Autism of Different Ages. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 3015–3029. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2465-y>

Christiansz, J. A., Gray, K. M., Taffe, J., & Tonge, B. J. (2016). Autism spectrum disorder in the DSM-5: Diagnostic sensitivity and specificity in early childhood. *The Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(6), 2054–2063. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2734-4>.

Cimera, R. E., & Cowan, R. J. (2009). The costs of services and employment outcomes achieved by adults with autism in the US. *Autism*, 13(3), 285–302. <https://doi.org/10.1177/1362361309103791>

Cimera, R. E., Thoma, C. A., Whittenburg, H. N., & Ruhl, A. N. (2018). Is Getting a Postsecondary Education a Good Investment for Supported Employees With Intellectual Disability and Taxpayers? *Inclusion*, 6(2), 97–109. <https://doi.org/10.1352/2326-6988-6.2.97>

|
Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2011). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *Autism, 16*(1), 87–94. <https://doi.org/10.1177/1362361311408129>

Clifton, D., & Harter, J. (2003). *INVESTING IN STRENGTHS*. <https://strengthszone.com/wp-content/uploads/2016/01/Investing-In-Strengths.pdf>

Deisinger, J. A., Burkhardt, S., Wahlberg, T. J., Rotatori, A. F., & Obiakor, F. E. (2012). Autism Spectrum Disorders: Inclusive Community for the 21st Century. In *Google Books.IAP*.<https://books.google.gr/bookshl=el&lr=&id=MQIoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Deisinger>

Dudley, C., Nicholas, D., & Zwicker, J. D. (2015). What do we Know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder? *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*, 8(32). <https://doi.org/10.11575/sppp.v8i0.42538>

Feldman-Sparber, C. (2015). *Analysis of evidence-based course of study predictors for improving the post-school outcomes of post-secondary education and employment for students with autism - ProQuest*. www.proquest.com. Retrieved September 20, 2023, from <https://www.proquest.com/openview/5e1802e9e417356fbfcc3f925e115c5d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*(1), 1–11. <https://doi.org/10.3233/jvr-2011-0548>

Friedman, N. D., & Parish, M. E. W. S. L. (2013). Transition to adulthood for individuals with autism spectrum disorder: current issues and future perspectives. *Neuropsychiatry*, 3(2). <https://www.jneuropsychiatry.org/abstract/transition-to-adulthood-for-individuals-with-autism-spectrum-disorder-current-issues-and-future-perspectives-6166.html>

|

Funahashi, S. (2001). Neuronal mechanisms of executive control by the prefrontal cortex. *Neuroscience Research*, 39(2), 147–165. [https://doi.org/10.1016/s0168-0102\(00\)00224-8](https://doi.org/10.1016/s0168-0102(00)00224-8)

|

Gal, E., Landes, E., & Katz, N. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71–77. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2014.10.011>

Gal, E., Selanikyo, E., Erez, A., & Katz, N. (2015). Integration in the Vocational World: How Does It Affect Quality of Life and Subjective Well-Being of Young Adults with ASD. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(9), 10820–10832. <https://doi.org/10.3390/ijerph120910820>

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. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2221-8>

Gentry, T., Lau, S., Molinelli, A., Fallen, A., & Kriner, R. (2012). The Apple iPod Touch as a vocational support aid for adults with autism: Three case studies. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(2), 75–85. <https://doi.org/10.3233/jvr-2012-0601>

Gerhardt, P. F., Cicero, F., & Mayville, E. (2014). Employment and Related Services for Adults with Autism Spectrum Disorders. *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*, 105–119. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0506-5_6

|

Gerhardt, P. F., & Lainer, I. (2010). Addressing the Needs of Adolescents and Adults with Autism: A Crisis on the Horizon. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(1), 37–45. <https://doi.org/10.1007/s10879-010-9160-2>

Giarelli, E., Ruttenberg, J., & Segal, A. (2013). Bridges and Barriers to Successful Transitioning as Perceived by Adolescents and Young Adults With Asperger Syndrome. *Journal of Pediatric Nursing*, 28(6), 563–574. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2012.12.010>

Goldman, S. (2013). Opinion: Sex, gender and the diagnosis of autism—a biosocial view of the male preponderance. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(6), 675–679. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2013.02.006>.

Grandin, T., & Panek, R. (2013). *The Autistic Brain: Thinking Across the Spectrum*. In *Google Books*. Houghton Mifflin Harcourt. https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=s7JwmUPccWIC&oi=fnd&pg=PP1&dq=grandin+2013&ots=7DBAMr9JFN&sig=5fzTK1-NxneFoHR5e9nUTUuVzE0&redir_esc=y#v=onepage&q=grandin%202013&f=false

Griffiths, A.-J., Giannantonio, C., Hurley-Hanson, A., & Cardinal, D. (2016). Autism in the Workplace: Assessing the Transition Needs of Young Adults with Autism Spectrum Disorder. *Education Faculty Articles and Research*. https://digitalcommons.chapman.edu/education_articles/231/

Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). "I Do That for Everybody": Supervising Employees With Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91–97. <https://doi.org/10.1177/10883576050200020501>

Harmuth, E., Silletta, E., Bailey, A., Adams, T., Beck, C., & Barbic, S. P. (2018). Barriers and Facilitators to Employment for Adults With Autism: A Scoping Review. *Annals of International Occupational Therapy*, 1(1), 31–40. <https://doi.org/10.3928/24761222-20180212-01>

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. *Journal of Occupational Health*, 57(5), 419–426. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0231-OA>

|

Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017b). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22(5), 528–541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>

Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2016). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929–941. <https://doi.org/10.1177/1362361316661855>

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>

Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 77–88. <https://doi.org/10.1177/1088357608329827>

Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2017). Supported employment for individuals with autism spectrum disorders: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 931-941.

Henry, A. R. (2013). *Barriers to accessing support services in employment and health care for adults with autism spectrum disorders: A qualitative study - ProQuest*. www.proquest.com.<https://www.proquest.com/openview/b75b6b438d3521c544a2fb7f45f889cc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

Hernandez, B., & Mc Donald, K. E. (2010). Exploring the Costs and Benefits of Workers with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 76 (3),(15-23). https://www.researchgate.net/publication/236964511_Exploring_the_Costs_and_Benefits_of_Workers_with_Disabilities

Hill, D. A., Belcher, L., Brigman, H. E., Renner, S., & Stephens, B. (2013). The Apple iPad™ as an Innovative Employment Support for Young Adults with Autism Spectrum Disorder and Other Developmental Disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 44(1), 28–37. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.44.1.28>

Hill, E. L., & Frith, U. (2003). Understanding autism: insights from mind and brain. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 358(1430), 281–289. <https://doi.org/10.1098/rstb.2002.1209>

Hillier, A., Campbell, H., Mastriani, K., Izzo, M. V., Kool-Tucker, A. K., Cherry, L., & Beversdorf, D. Q. (2007). Two-Year Evaluation of a Vocational Support Program for

Adults on the Autism Spectrum. *Career Development for Exceptional Individuals*, 30(1), 35–47. <https://doi.org/10.1177/08857288070300010501>

Holwerda, A., van der Klink, J. J. L., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of sustainable work participation of young adults with developmental disorders. *Research in Developmental Disabilities*, 34(9), 2753–2763. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.05.032>

Holwerda, A., van der Klink, J. J. L., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2012). Predictors for Work Participation in Individuals with an Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 333–352. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9347-8>

Howlin, P. (2000). Outcome in Adult Life for more Able Individuals with Autism or Asperger Syndrome. *Autism*, 4(1), 63–83. <https://doi.org/10.1177/1362361300004001005>

Howlin, P., Arciuli, J., Begeer, S., Brock, J., Clarke, K., Costley, D., di Rita, P., Falkmer, T., Glozier, N., Gray, K., Guastella, A., Horstead, S., Rice, L., Stancliffe, R. J., West, S., Yam, C., & Einfeld, S. (2015). Research on adults with autism spectrum disorder: Roundtable report. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 40(4), 388–393. <https://doi.org/10.3109/13668250.2015.1064343>

Howlin, P., Moss, P., Savage, S., & Rutter, M. (2013). Social Outcomes in Mid- to Later Adulthood Among Individuals Diagnosed With Autism and Average Nonverbal IQ as Children. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(6), 572–581.e1. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.02.017>

Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(2), 212–229. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2004.00215.x>

Howlin, P., & Magiati, I. (2017). Autism spectrum disorder: outcomes in adulthood. *Current Opinion in Psychiatry*, 30(2), 69–76. <https://doi.org/10.1097/ycp.0000000000000308>

Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and Adults With Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215–222. <https://doi.org/10.1177/10883576040190040301>

Järbrink, K., McCrone, P., Fombonne, E., Zandén, H., & Knapp, M. (2007). Cost-impact of young adults with high-functioning autistic spectrum disorder. *Research in Developmental Disabilities*, 28(1), 94–104. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2005.11.002>

Jordan, R. (2005). Managing autism and Asperger's syndrome in current educational provision. *Pediatric Rehabilitation*, 8(2), 104–112. <https://doi.org/10.1080/13638490500054891>

|

Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113–123. <https://doi.org/10.3233/jvr-130625>

Kern, J. K., Trivedi, M. H., Garver, C. R., Grannemann, B. D., Andrews, A. A., Savla, J. S., Johnson, D. G., Mehta, J. A., & Schroeder, J. L. (2006). The pattern of sensory processing abnormalities in autism. *Autism*, 10(5), 480–494. <https://doi.org/10.1177/1362361306066564>

|
Kirby, A. V., Baranek, G. T., & Fox, L. (2016). Longitudinal Predictors of Outcomes for Adults With Autism Spectrum Disorder. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 36(2), 55–64. <https://doi.org/10.1177/1539449216650182>

Kirchner, J. C., & Dziobek, I. (2014). Toward the Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology*, 2(2), 77–85. <https://doi.org/10.21307/sjcapp-2014-011>

|
Krieger, B., Kinébanian, A., Proding, B., & Heigl, F. (2012). Becoming a member of the work force: Perceptions of adults with Asperger Syndrome. *Work*, 43(2), 141–157. <https://doi.org/10.3233/wor-2012-1392>

Kulage, K. M., Smaldone, A. M., & Cohn, E. G. (2014). How will DSM-5 affect autism diagnosis? A systematic literature review and meta-analysis. *The Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(8), 1918–1932. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2065-2>.

Laghi, F., & Trimarco, B. (2020). *Individual planning starts at school. Tools and practices promoting autonomy and supporting transition to work for adolescents with autism spectrum disorder.* Iris.uniroma1.it. <https://iris.uniroma1.it/handle/11573/1444879>

Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The Person-Environment-Occupation Model: A Transactive Approach to Occupational Performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63(1), 9–23. <https://doi.org/10.1177/000841749606300103>

|

Lawer, L., Brusilovskiy, E., Salzer, M. S., & Mandell, D. S. (2008). Use of Vocational Rehabilitative Services Among Adults with Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39(3), 487–494. <https://doi.org/10.1007/s10803-008-0649-4>

Lerman, D. C., White, B., Grob, C., & Laudont, C. (2017). A Clinic-Based Assessment for Evaluating Job-Related Social Skills in Adolescents and Adults with Autism. *Behavior Analysis in Practice*, 10(4), 323–336. <https://doi.org/10.1007/s40617-017-0177-9>

Levy, A., & Perry, A. (2011). Outcomes in adolescents and adults with autism: A review of the literature. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 5(4), 1271–1282. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2011.01.023>

Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLOS ONE*, 11(1), e0147040. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>

Lorenz, T., & Heinitz, K. (2014). Aspergers – Different, Not Less: Occupational Strengths and Job Interests of Individuals with Asperger’s Syndrome. *PLoS ONE*, 9(6), e100358. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0100358>

Lucas, N., Macaskill, P., Irwig, L., Moran, R., Rickards, L., Turner, R., & Bogduk, N. (2013). The reliability of a quality appraisal tool for studies of diagnostic reliability (QAREL). *BMC Medical Research Methodology*, 13, 111. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-111>.

Lynas, L. (2013). Project ABLE (Autism: Building Links to Employment): A specialist employment service for young people and adults with an autism spectrum condition. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(1), 13–21. <https://doi.org/10.3233/JVR-140694>

Magiati, I., Tay, X. W., & Howlin, P. (2014). Cognitive, language, social and behavioural outcomes in adults with autism spectrum disorders: A systematic review of longitudinal follow-up studies in adulthood. *Clinical Psychology Review, 34*(1), 73–86. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.11.002>

Matson, J. L., Kozlowski, A. M., Hattier, M. A., Horovitz, M., & Sipes, M. (2012). DSM-IV vs DSM-5 diagnostic criteria for toddlers with autism. *Developmental Neurorehabilitation, 15*(3), 185–190. <https://doi.org/10.3109/17518423.2012.672341>.

Mavranzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S., & Pilling, S. (2013). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism, 18*(8), 975–984. <https://doi.org/10.1177/1362361313505720>

Mawhood, L., & Howlin, P. (1999). The Outcome of a Supported Employment Scheme for High-Functioning Adults with Autism or Asperger Syndrome. *Autism, 3*(3), 229–254. <https://doi.org/10.1177/1362361399003003003>

Mazurek, M., Lu, F., Symecko, H., Butter, E., Bing, N., Hundley, R., ... Handen, B. (2017). A prospective study of the concordance of DSM-IV and DSM-5 diagnostic criteria for autism spectrum disorder. *The Journal of Autism & Developmental Disorders, 47*(9), 2783–2794. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3200-7>.

McDonough, J. T., & Revell, G. (2010). Accessing employment supports in the adult system for transitioning youth with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation, 32*(2), 89–100. <https://doi.org/10.3233/jvr-2010-0498>

McNaughton, D., & Richardson, L. (2013). Supporting Positive Employment Outcomes for Individuals With Autism Who Use AAC. *Perspectives on Augmentative and Alternative Communication, 22*(3), 164. <https://doi.org/10.1044/aac22.3.164>

|

Migliore, A., Butterworth, J., & Zalewska, A. (2012). *What Are the Trends in Employment Outcomes of Youth with Autism: 2006-2010? Research to Practice. Issue 53*. ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED542871>

Migliore, A., Timmons, J., Butterworth, J., & Lugas, J. (2012). Predictors of Employment and Postsecondary Education of Youth With Autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 55*(3), 176–184. <https://doi.org/10.1177/0034355212438943>

Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A., & Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 18*(3), 163–175. <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00193>

Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2014). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism, 19*(2), 235–245. <https://doi.org/10.1177/1362361313516548>

Nicholas, D. B., Hodgetts, S., Zwaigenbaum, L., Smith, L. E., Shattuck, P., Parr, J. R., Conlon, O., Germani, T., Mitchell, W., Sacrey, L., & Stothers, M. E. (2016). Research needs and priorities for transition and employment in autism: Considerations reflected in a “Special Interest Group” at the International Meeting for Autism Research. *Autism Research, 10*(1), 15–24. <https://doi.org/10.1002/aur.1683>

Nicholas, D. B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M. E., Lamsal, R., Stoddart, K. P., Carroll, C., Muskat, B., Spoelstra, M., & Lowe, K. (2017). Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder. *Autism, 22*(6), 693–702. <https://doi.org/10.1177/1362361317702507>

Nord, D. K., Stancliffe, R. J., Nye-Lengerman, K., & Hewitt, A. S. (2016). Employment in the community for people with and without autism: A comparative analysis. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 24, 11–16. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2015.12.013>

Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. *Work*, 56(2), 345–355. <https://doi.org/10.3233/wor-172492>

Perry Lattimore, L., Parsons, M. B., Reid, D. H., & Ahearn, W. (2006). Enhancing Job-Site Training of Supported Workers With Autism: A Reemphasis on Simulation. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 39(1), 91–102. <https://doi.org/10.1901/jaba.2006.154-04>

Pillay, Y., & Brownlow, C. (2016). Predictors of Successful Employment Outcomes for Adolescents with Autism Spectrum Disorders: a Systematic Literature Review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s40489-016-0092-y>

Rausa, V. C., Moore, D. W., & Anderson, A. (2015). Use of video modelling to teach complex and meaningful job skills to an adult with autism spectrum disorder. *Developmental Neurorehabilitation*, 1–8. <https://doi.org/10.3109/17518423.2015.1008150>

Rebholz, C. H. (2012). *Life in the uncanny valley: Workplace issues for knowledge workers on the autism spectrum* - ProQuest. www.proquest.com. <https://www.proquest.com/openview/97a078fc1ce997de89e65e5b7dce842c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

Rice, C. (2009). *Prevalence of autism spectrum disorders-- Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, United States, 2006*. Stacks.cdc.gov. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/5465>

Richards, J. (2012). Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41(5), 630–646. <https://doi.org/10.1108/00483481211249148>

Ridley, J., & Hunter, S. (2006). The development of supported employment in Scotland. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25(1), 57–68. <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00341>

Rogers, S. (2016). Early Start Denver Model. *Comprehensive Models of Autism Spectrum Disorder Treatment*, 45–62. https://doi.org/10.1007/978-3-319-40904-7_3

Rosenblatt, M. (2008). *I exist: the message from adults with autism in England - Social Care Online*. www.scie-socialcareonline.org.uk. <https://www.scie-socialcareonline.org.uk/i-exist-the-message-from-adults-with-autism-in-england/r/a11G00000017z7hIAA>

Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary Employment Experiences Among Young Adults With an Autism Spectrum Disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931–939. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>

Roux, A., Shattuck, P., Rast, J., Rava, J., & Anderson, K. (2015). Transition into Young Adulthood Life Course Outcomes Research Program. In *National Autism Indicators Report*. <https://drexel.edu/~media/Files/autismoutcomes/publications/National%20Autism%20Indicators%20Report%20-%20July%202015.ashx>

Schall, C. M., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., Ham, W., Rounds, R., Lau, S., & Allen, J. (2015). Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment With or Without Prior Project SEARCH Training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *45*(12), 3990–4001. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2426-5>

Schmidt, L., Kirchner, J., Strunz, S., Brożus, J., Ritter, K., Roepke, S., & Dziobek, I. (2015). Psychosocial Functioning and Life Satisfaction in Adults With Autism Spectrum Disorder Without Intellectual Impairment. *Journal of Clinical Psychology*, *71*(12), 1259–1268. <https://doi.org/10.1002/jclp.22225>

|

Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. *PLOS ONE*, *10*(10), e0139281. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139281>

Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., Lerner, M., Taylor, J. L., & Girdler, S. (2018). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, *23*(4), 136236131878778. <https://doi.org/10.1177/1362361318787789>

Seaman, R. L., & Cannella-Malone, H. I. (2016). Vocational Skills Interventions for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Literature. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, *28*(3), 479–494. <https://doi.org/10.1007/s10882-016-9479-z>

Segal, D. L. (2010). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV-TR). *The Corsini Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0271>

Seltzer, M. M., Shattuck, P., Abbeduto, L., & Greenberg, J. S. (2004). Trajectory of development in adolescents and adults with autism. *Mental Retardation and*

Developmental Disabilities Research Reviews, 10(4), 234–247.
<https://doi.org/10.1002/mrdd.20038>

Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary Education and Employment Among Youth With an Autism Spectrum Disorder. *PEDIATRICS*, 129(6), 1042–1049.
<https://doi.org/10.1542/peds.2011-2864>

Smith, M. J., Ginger, E. J., Wright, K., & Wright, M. (2015). Employment outcomes for transition-aged adults with autism spectrum disorder: A review of the literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(4), 365-378.

Sung, M., Goh, T. J., Tan, B. L. J., Chan, J. S., & Liew, H. S. A. (2018). Comparison of DSM-IV-TR and DSM-5 criteria in diagnosing autism spectrum disorders in Singapore. *The Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(10), 3273–3281. <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3594-x>.

Taylor, J. L., Henninger, N. A., & Mailick, M. R. (2015). Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. *Autism*, 19(7), 785–793. <https://doi.org/10.1177/1362361315585643>

Taylor, J. L., & Mailick, M. R. (2012). *A longitudinal examination of 10-year change in vocational and educational activities for adults with autism spectrum disorders*. Psycnet.apa.org. <https://psycnet.apa.org/record/2013-31189-001>

Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2010). Employment and Post-Secondary Educational Activities for Young Adults with Autism Spectrum Disorders During the Transition to Adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566–574.
<https://doi.org/10.1007/s10803-010-1070-3>

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*, 23(7), 1711–1719. <https://doi.org/10.1177/1362361319827417>

|

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*. <https://doi.org/10.1108/er-12-2021-0535>

Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>

Volkmar, F. R. (2021a). *Encyclopedia of Autism Spectrum Disorders*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-91280-6>

Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and Vocational Skills Among Individuals with Autism Spectrum Disorder: Predictors, Impact, and Interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266–275. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0024-7>

Wang, V. C. X. (2014). *Handbook of research on education and technology in a changing society*. Information Science Reference, An Imprint Of Igi Global.

Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>

Wehman, P., Schall, C. M., McDonough, J., Graham, C., Brooke, V., Riehle, J. E., Brooke, A., Ham, W., Lau, S., Allen, J., & Avellone, L. (2016). Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism, 21*(3), 276–290. <https://doi.org/10.1177/1362361316635826>

Wei, X., Wagner, M., Hudson, L., Yu, J. W., & Shattuck, P. (2014). Transition to Adulthood. *Emerging Adulthood, 3*(1), 37–45. <https://doi.org/10.1177/2167696814534417>

Westbrook, J. D., Nye, C., Fong, C. J., Wan, J. T., Cortopassi, T., & Martin, F. H. (2012). Adult Employment Assistance Services for Persons with Autism Spectrum Disorders: Effects on Employment Outcomes. *Campbell Systematic Reviews, 8*(1), 1–68. <https://doi.org/10.4073/csr.2012.5>

Whetzel, M. (2014). Interviewing tips for applicants with autism spectrum disorder (ASD). *Journal of Vocational Rehabilitation, 40*(2), 155–159. <https://doi.org/10.3233/jvr-140668>

