



ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΤΟΜΕΑΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

Ειδίκευση: «Προσαρμοσμένη Κινητική Αγωγή»

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΤΙΤΛΟΣ: «Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με Αυτισμό
(Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή: ΔΑΔ) ή Asperger
στο χώρο εργασίας και προτεινόμενες λύσεις τους»**

ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

A.M.: 9980201100003

Επιβλέποντες: Κουτσούκη Δήμητρα, Καθηγήτρια

Ασωνίτου Αικατερίνη, ΕΔΙΠ

Αθήνα, Ιούνιος 2017

Copyright

Αγγελοπούλου Παναγιώτα

Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Εθνικής Αντιστάσεως 41, Δάφνη

*“There can be no keener revelation
of a society's soul than the way
it treats its kids”
(N. Mandela)*

**ΟΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ (ΔΙΑΧΥΤΗ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΔΙΑΤΑΡΑΧΗ: ΔΑΔ) Ή ASPERGER ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΤΟΥΣ**

Περίληψη

Στο πλαίσιο αυτής της μελέτης έγινε ανασκόπηση της ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας με σκοπό να διερευνηθεί κατά πόσο τα άτομα με αυτισμό ή Asperger συμμετέχουν ενεργά στον επαγγελματικό στίβο, ποιά είναι τα πιθανά εμπόδια που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας τους και τι είδους λύσεις προτείνονται προκειμένου να ξεπεραστούν. Ο όρος αυτισμός αφορά στο φάσμα σοβαρών νευροψυχιατρικών καταστάσεων, που οφείλονται σε δυσλειτουργία του εγκεφάλου, διαρκούν ολόκληρη τη ζωή και είναι ο κύριος εκπρόσωπος των διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών. Όσον αφορά στο Asperger είναι μια ισόβια διαταραχή που επηρεάζει το πώς το άτομο αντιλαμβάνεται τον κόσμο, επεξεργάζεται τις πληροφορίες που λαμβάνει και αλληλεπιδρά με άλλα άτομα.

Το ποσοστό των ατόμων με αυτισμό ή Asperger που εργάζεται είναι πολύ μικρό, παρά τη θέληση των ίδιων των ατόμων και των οικογενειών τους για επαγγελματική αποκατάσταση και ανεξαρτητοποίηση. Υπάρχουν ποικίλα ζητήματα, τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν, προκειμένου τα άτομα με αυτισμό ή Asperger να μπορέσουν να συμμετέχουν ενεργά στον εργασιακό χώρο και να εξελιχθούν.

Επιπρόσθετα, στην παρούσα μελέτη θίγονται οι λόγοι αποχώρησης εξειδικευμένου προσωπικού που έχει ως στόχο την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας κι έχει αναλάβει την κατάρτιση και την παροχή τεχνογνωσίας στα άτομα αυτά. Λόγοι που αφορούν στις συνθήκες εργασίας, τις ευκαιρίες ανέλιξης και το ύψος του μισθού τους. Τα επακόλουθα αυτής της αποχώρηση είναι η ανασφάλεια των γονιών και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα απέναντι στο κράτος πρόνοιας, η αύξηση του όγκου εργασίας για το υπόλοιπο προσωπικό και η μείωση του ηθικού του, καθώς και η αποθάρρυνση καταρτισμένων ατόμων να ενασχοληθούν με το συγκεκριμένο τομέα.

Επίσης, αποτυπώνονται οι διάφοροι τομείς απασχόλησης που μπορεί να αφορούν στην ανταγωνιστική απασχόληση, στην υποστηρικτική απασχόληση ή στην ειδική απασχόληση. Γίνεται αναφορά στα διάφορα είδη παρέμβασης και τα οφέλη τους που

στόχο έχουν την ομαλή ένταξη των νέων με αυτισμό ή Άσπεργκερ στην κανονική αγορά εργασίας και την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Οι παρεμβάσεις αυτές σχετίζονται με τα κέντρα ημέρας, την υποστηριζόμενη εργασία, τα προστατευόμενα εργαστήρια, καθώς και την ανταγωνιστική ολοκληρωμένη απασχόληση. Σκοπός τους είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων αυτών, καθώς και η παραμονή τους στο χώρο εργασίας -γεγονός που θα επιφέρει τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους, την αύξηση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησής τους, την ενίσχυση της οικονομικής τους ανεξαρτησίας.

Από την παρούσα μελέτη προκύπτει το συμπέρασμα πως τα άτομα με αυτισμό ή Asperger διαθέτουν τα εφόδια, που απαιτούνται προκειμένου να είναι ανταγωνιστικοί στο χώρο εργασίας και να ανελιχθούν επαγγελματικά με την προϋπόθεση της κατάλληλης εκπαίδευσης και των απαραίτητων προσαρμογών του επαγγελματικού τους περιβάλλοντος.

Λέξεις κλειδιά: αυτισμός (ΔΑΔ), Asperger, επαγγελματική αποκατάσταση, εργασία, λύσεις, εμπόδια

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Γενικά στοιχεία για τον Αυτισμό και το σύνδρομο Asperger	8
1.1 Ιστορική αναδρομή στο φάσμα του αυτισμού	8
1.2 Επιδημιολογικά στοιχεία.....	10
1.3 Αίτια εμφάνισης αυτισμού	10
1.4 Εκπαιδευτική/Θεραπευτική αντιμετώπιση.....	11
1.5 Διαταραχές που εντάσσονται στο φάσμα του αυτισμού	12
1.6 Διάγνωση του αυτισμού	12
1.7 Διαγνωστικά κριτήρια σύμφωνα με DSM-IV για αυτιστική διαταραχή.....	13
1.8 Κλινική εικόνα και χαρακτηριστικά του αυτισμού	15
1.9 Κοινωνικοί τύποι του αυτισμού.....	17
1.10 Διαταραχή Asperger	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Στόχος εργασίας.....	21
2.1 Μορφές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία	21
2.2 Προσδιορισμός του όρου «μετάβαση»	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Μεθοδολογία	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Ερευνητική ανασκόπηση	25
4.1 Παράγοντες που επηρεάζουν την εκπαιδευτική και την επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων με αυτισμό	25
4.2 Αίτια αποχώρησης του προσωπικού που ειδικεύεται στη γενικότερη στήριξη των ατόμων με αυτισμό	28
4.3 Τα χαρακτηριστικά και οι ανάγκες των ατόμων με αυτισμό συγκριτικά με τα άτομα τυπικής ανάπτυξης όσον αφορά στο χώρο εργασίας.....	32
4.4 Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στο χώρο εργασίας τους και οι προτεινόμενες λύσεις.....	35
4.5 Οι δυσκολίες στον επαγγελματικό χώρο για τα άτομα με αυτισμό και η αντιμετώπισή τους	39
4.6 Οι εργασιακές δυσκολίες των ατόμων με αυτισμό και οι λύσεις τους από τη σκοπιά μιας ατομικής περίπτωσης με αυτισμό.....	40
4.7 Τα οφέλη της υποστηριζόμενης απασχόλησης για ενήλικες με αυτισμό	42
4.8 Ανταγωνιστική ολοκληρωμένη απασχόληση και άτομα με αυτισμό	43
4.9 Τα οφέλη της εργασίας για τα άτομα με αυτισμό	47
4.10 Οι επαγγελματικές εμπειρίες ενός ενήλικα με Asperger	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συμπεράσματα	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Γενικά στοιχεία για τον Αυτισμό και το σύνδρομο Asperger

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μια ιστορική αναδρομή στο φάσμα του αυτισμού, τα αίτια εμφάνισής του, τα διαγνωστικά κριτήρια, τις διαταραχές που εντάσσονται στο φάσμα, καθώς και την εκπαιδευτική/θεραπευτική αντιμετώπιση. Επίσης, παρατίθενται ορισμένα στοιχεία για το σύνδρομο Asperger.

Ορισμός: Ο αυτισμός αφορά σε νευροαναπτυξιακές διαταραχές που προέρχονται κυρίως από γενετικούς παράγοντες με άγνωστη προς το παρόν αιτιολογία. Περιβαλλοντικοί παράγοντες μπορούν, ωστόσο, να τροποποιήσουν τη φαινοτυπική έκφραση: συνήθιστες προσκολλήσεις σε αντικείμενα, εμμονές, καταναγκασμούς, αυτοτραυματιστικές συμπεριφορές και στερεοτυπίες (Taylor, McPheeters, Sathe, Dove, Veenstra-Vander Weele, Warren, 2012).

Ορισμός: Παιδιά με σύνδρομο Άσπεργκερ εμφανίζουν καθυστερημένη ομιλία, περιορισμένο λεξιλόγιο και θέματα προς συζήτηση, ενώ εστιάζουν κυρίως σε ένα συγκεκριμένο θέμα συζήτησης. Αποφεύγουν τις κοινωνικές συναναστροφές μέχρι την προσχολική ή την πρόωρη σχολική ηλικία, ενώ αντιμετωπίζουν δυσκολία στην έκφραση των συναισθημάτων τους και στην αναγνώριση των συναισθημάτων ή των σκέψεων των άλλων (Taylor et al., 2012).

1.1 Ιστορική αναδρομή στο φάσμα του αυτισμού

Η ιστορία του αυτισμού αρχίζει από τους Leo Kanner και Hans Asperger, όταν το 1943 ο παιδοψυχίατρος Leo Kanner στην Αμερική παρατήρησε μια ομάδα παιδιών που αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων και αδιαφορούσαν για το περιβάλλον γύρω τους (Happé, 2003). Ο όρος «αυτισμός» δεν υπήρχε στα ιατρικά εγχειρίδια και αντί αυτού χρησιμοποιούσαν τον όρο «υποβολιμαία παιδιά». Στη συνέχεια, ο αυστριακός παιδίατρος Hans Asperger παρατήρησε πάνω από 400 περιστατικά παιδιών με τα ίδια χαρακτηριστικά και τους έδωσε την διάγνωση ‘autism’, η οποία προέρχεται από την ελληνική λέξη “**εαυτός**” (Happé, 2003).

Στη διάρκεια των δεκαετιών του '50 και '70 καταγράφηκαν και παρατηρήθηκαν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στην συμπεριφορά των παιδιών με αυτισμό, προκειμένου να εξεταστούν τα αίτια αυτής της διαταραχής. Αρχικά, κάποιοι ψυχολόγοι εστίασαν στη συναισθηματική τρυφερότητα της μητέρας προς το παιδί και στο κατά πόσο αυτή το επηρεάζει προκειμένου να έχει αυτισμό. Θεωρία που τελικά καταρρίφθηκε, αφού ο αυτισμός παρατηρήθηκε ανεξάρτητα από την ψυχολογική κατάσταση των γονέων αλλά και της κοινωνίας (Frith, 1994).

Αναφορικά με τα βασικά συμπτώματα του αυτισμού, τα τελευταία χρόνια οι ερευνητές εστιάζουν στο φυσικό περιβάλλον και στις κοινωνικο-επικοινωνιακές επαφές (Quill, 1995). Πρόκειται για χρόνιες, σοβαρές νευροψυχιατρικές καταστάσεις, που εμφανίζονται κατά τα πρώτα έτη και επηρεάζουν την εικόνα του ατόμου για τον εαυτό του και τον κόσμο, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνει και προσαρμόζεται στις καταστάσεις της καθημερινής ζωής.

Σχετικά με τη διάγνωση, αυτή εξετάζει τους τομείς της αμοιβαίας κοινωνικής αλληλεπίδρασης, της επικοινωνίας, της σκέψης-φαντασίας και συμπεριφοράς και κατά πόσο αποκλίνει το παιδί από αυτά τα πρότυπα (Wing 1996; ICD-10 1992; DSMIV 1994). Τη δεκαετία του '80 ο αυτισμός εντάσσεται επίσημα στο Διαγνωστικό και Στατιστικό Εγχειρίδιο της Αμερικανικής Ψυχιατρικής Εταιρίας (DSM- APA). Έρευνες υποστήριξαν πως πιθανά αίτια είναι η κληρονομικότητα, η ηλικία του πατέρα, το κάπνισμα της μητέρας κατά την εγκυμοσύνη ή συγκεκριμένα εμβόλια που γίνονται στα παιδιά. Κανένα, όμως, από τα παραπάνω αίτια δεν έγιναν αποδεκτά από τους επιστήμονες (Frith, 1994).

Τέλος, αξίζει να υπογραμμισθεί πως τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της ευαισθητοποίησης των ανθρώπων σχετικά με τη συγκεκριμένη αναπτυξιακή διαταραχή, λόγω των διαφοροποιήσεων που έγιναν στα διαγνωστικά κριτήρια του αυτισμού, καθώς και λόγω δημογραφικών και γεωγραφικών μεταβλητών οι μελέτες για τον αυτισμό έχουν αυξηθεί. (Elsabbagh et al. 2012; Fombonne, 2011; ADDM 2012; Mattila et al. 2011; Saemundsen et al., 2013; Baird et al., 2011).

1.2 Επιδημιολογικά στοιχεία

Τα επιδημιολογικά δεδομένα δείχνουν πως για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας η συχνότητα ανέρχεται σε 16,8/10.000, ενώ το ποσοστό των υπόλοιπων διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών αντιστοιχεί σε 45,8/10.000 (Chakrabarti et al., 2001). Άλλα στοιχεία επιδημιολογικών μελετών αναφέρουν, ότι η συχνότητα του αυτισμού ανέρχεται σε 12,7/10.000 (Baird et al., 2001; Wing et al., 2002; Fombonne, 2003a).

Πολλά άτομα με αυτισμό παρουσιάζουν ταυτόχρονα και νοητική υστέρηση, σε αντίθεση με άλλα άτομα που το επίπεδο των νοητικών λειτουργιών τους βρίσκεται σε φυσιολογικά επίπεδα ή ακόμα και σε υψηλό επίπεδο νοητικών δεξιοτήτων.

Όσον αφορά στην Ελλάδα υπάρχουν 150.000 άτομα με αυτισμό, στοιχείο που προκύπτει από την Ελληνική Εταιρεία Προστασίας Ατόμων με Αυτισμό (Ε.Ε.Π.Α.Α), ενώ περισσότεροι από 500.000 άτομα στις Η.Π.Α σήμερα έχουν αυτισμό ή κάποιο είδος διάχυτης αναπτυξιακής διαταραχής. Αυτός ο αριθμός κάνει τον αυτισμό μια από τις πιο κοινές αναπτυξιακές διαταραχές.

1.3 Αίτια εμφάνισης αυτισμού

Υπήρξαν διάφορες θεωρίες σχετικά με την αιτιολογία του αυτισμού, αλλά τα τελευταία χρόνια επικρατεί η άποψη, πως η βάση των διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών είναι βιολογικής προέλευσης (Campbell et al., 1995; Campbell et al., 1996). Αυτό το γεγονός καθιστά δύσκολη την εύρεση συγκεκριμένης αιτίας στο συγκεκριμένο άτομο, καθώς και τη δημιουργία αποτελεσματικής θεραπευτικής παρέμβασης.

Σύμφωνα με το «Autism Society of America» (2017), οι ιατρικοί ερευνητές δίνουν διαφορετικές εξηγήσεις για τις ποικίλες φόρμες του αυτισμού. Παρότι δεν υπάρχει ακόμα μια ιδιαίτερη αιτία του αυτισμού, η έρευνα δείχνει διαφορές στον εγκέφαλο και την βιολογικότητα των αυτιστικών ατόμων. Ακόμα, σε πολλές οικογένειες υπάρχει ένδειξη, ότι υπάρχει ένα μοντέλο αυτισμού ή σχετιζόμενων διαταραχών που δείχνει πως πιθανόν να υπάρχει γενετική βάση της διαταραχής παρ'όλο που κανένα γονίδιο δεν έχει άμεσα σχετιστεί με τον αυτισμό.

Επίσης, σύμφωνα με τον Σταμάτη (1987) οι ερευνητές παρουσίασαν ποικίλους παράγοντες οι οποίοι ευθύνονται για το σύνδρομο του αυτισμού. Οι παράγοντες αυτοί που ανάγονται σε συγκεκριμένες θεωρίες, διακρίνονται σε:

1. Οργανικούς παράγοντες: οργανικές ή μεταβολικές αιτίες αλλοιώνουν τον εγκεφάλου και προκαλούν τον αυτισμό. Άποψη που ενισχύεται εξαιτίας πολλών παιδιών με αυτισμό, που εμφανίζουν επιληπτικές κρίσεις.
2. Κληρονομικούς παράγοντες: παιδιά προερχόμενα από οικογένειες με ψυχολογικές διαταραχές τείνουν να έχουν αυτισμό. Βέβαια, αν αναλογιστούμε ότι μεγάλη πλειοψηφία παιδιών με αυτισμό προέρχεται από υψηλού νοητικού επιπέδου γονείς χωρίς ψυχοπαθολογικές διαταραχές, η θεωρία αυτή χρήζει περαιτέρω μελέτης.
3. Τέλος, έχουν αναφερθεί και περιβαντολλογικοί παράγοντες ως πιθανή αιτία της αύξησης του αυτισμού αλλά απαιτείται περαιτέρω έρευνα σχετικά με αυτό (ADDM, 2012; Baird et al., 2011; Elsabbagh et al., 2012; Fombonne, 2011; Mattila et al., 2011; Saemundsen et al., 2013).

1.4 Εκπαιδευτική/Θεραπευτική αντιμετώπιση

Σύμφωνα με τα πρόσφατα δεδομένα δεν υπάρχει γνωστή θεραπεία για τον αυτισμό. Παρ'όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια, σημειώθηκε μεγάλη κατανόηση όσον αφορά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων αυτών, καθώς και των γνωστικών τους αποκλίσεων. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία παρεμβάσεων, που προωθούν την εξέλιξη, την ανεξαρτησία και την ποιότητα ζωής, του ατόμου και της οικογένειάς του.

Είναι γεγονός πως η οργάνωση του περιβάλλοντος και των ερεθισμάτων σύμφωνα με τις ανάγκες του ατόμου εξυπηρετεί στην κατανόηση του εαυτού του και των άλλων, ενισχύει τη μάθηση, αμβλύνει το άγχος, προλαμβάνει ανεπιθύμητες συμπεριφορές και προωθεί την ανεξαρτησία. Αποτελεσματικές παρεμβάσεις θεωρούνται η ειδική εκπαίδευση του ατόμου, η εκπαίδευση της οικογένειας και η φαρμακευτική αγωγή, όταν κρίνεται απαραίτητη (Campbell et al. 1996).

1.5 Διαταραχές που εντάσσονται στο φάσμα του αυτισμού

Ο αυτισμός είναι ο κύριος εκπρόσωπος των διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών, (APA 1994). Αφορά σοβαρές νευροψυχιατρικές καταστάσεις, που οφείλονται σε δυσλειτουργία του εγκεφάλου και παραμένουν καθ'όλη τη διάρκεια της ζωής. Τα άτομα δυσκολεύονται στο να κατανοήσουν σωστά όσα διαδραματίζονται στο περιβάλλον τους και ως εκ τούτου αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κοινωνική τους αλληλεπίδραση, την δημιουργία σχέσεων, την επικοινωνία, τη σύνδεση της σκέψης με τη φαντασία, αλλά και τη συμπεριφορά τους. Οι αποκλίσεις σε αυτούς τους τομείς επηρεάζουν την αντίληψη του ατόμου για τον εαυτό του και τους άλλους, τη διαδικασία της μάθησης, τη λειτουργικότητα και την προσαρμογή του στις δραστηριότητες της καθημερινότητας (Wing, 2007).

Ο όρος «αυτισμός», σύμφωνα με τους Κάκουρο και Μανιαδάκη (2005) έχει τις ρίζες του στην ελληνική λέξη «εαυτός» όπου υποδηλώνει τον εγκλεισμό ενός ατόμου στον εαυτό του. Ο όρος αρχικά χρησιμοποιήθηκε για άτομα με σχιζοφρένεια που δεν είχαν επαφή με την πραγματικότητα, ενώ οι ψυχίατροι Leo Kanner και Hans Asperger αναφέρθηκαν σε περιπτώσεις παιδιών που παρουσίαζαν μειωμένη κοινωνική και γλωσσική ανάπτυξη και στερεοτυπούσαν (Κάκουρος, Μανιαδάκη, 2005, σελ. 321).

Ο αυτισμός στο DSM IV (APA, 2004) περιγράφεται ως μια σύνθετη διαταραχή, που επηρεάζει τρεις περιοχές της ανάπτυξης: α) την κοινωνική αλληλεπίδραση, β) την επικοινωνία και γ) τη φαντασία. Ο αυτισμός υπάρχει από τη γέννηση ενός παιδιού και εξελίσσεται κατά τα πρώτα τρία χρόνια της ζωής του (Γενά, 2002).

1.6 Διάγνωση του αυτισμού

Αυτιστική διαταραχή κατά το DSM-IV (APA, 2004) είναι η διαταραχή της ανάπτυξης που χαρακτηρίζεται από δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία, στερεοτυπίες και συνήθως εμφανίζεται τα 3 πρώτα έτη της ζωής του παιδιού. Τα συμπτώματα των ατόμων με αυτισμό καθώς και η σοβαρότητά τους είναι μοναδικά για το κάθε άτομο.

1.7 Διαγνωστικά κριτήρια σύμφωνα με DSM-IV για αυτιστική διαταραχή

Διαγνωστικά κριτήρια για τις Διαταραχές του Φάσματος του Αυτισμού:

Η διάγνωση του αυτισμού γίνεται με τη σύγκριση των συμπεριφορών του ατόμου σε σχέση με τα συμπτώματα που περιγράφονται στα επίσημα διαγνωστικά κριτήρια. Στα διαγνωστικά κριτήρια αποτυπώνονται τα συμπτώματα που θα πρέπει να υπάρχουν για να δοθεί κάποια συγκεκριμένη διάγνωση. Τα δύο διαγνωστικά κριτήρια που αφορούν στον αυτισμό είναι το DSM (Diagnostic and Statistical Manual) της Αμερικανικής Ψυχιατρικής Ένωσης (APA) και το ICD (International Classification of Diseases) του Διεθνούς Οργανισμού Υγείας (WHO). Το DSM χρησιμοποιείται κυρίως στις ΗΠΑ, ενώ το ICD στην Ευρώπη. Η έκδοση του ICD είναι η 10η (ICD-10), ενώ μέχρι πρόσφατα για το DSM ήταν η 4η (DSM-IV). Και τα δύο ορίζουν την ίδια τριάδα συμπτωμάτων για τα άτομα με αυτισμό:

1. Δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση.
2. Δυσκολίες στην επικοινωνία.
3. Στερεοτυπικές, επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, δραστηριότητες και ενδιαφέροντα.

Το 2013 δημοσιεύτηκε η αναθεωρημένη έκδοση 5 του DSM (DSM-V) στην οποία περιλαμβάνονται οι εξής αλλαγές:

1. Ο όρος «Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος» (ΔΑΦ) αντικατέστησε τον όρο «Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές» (ΔΑΔ).
2. Η ΔΑΦ θεωρείται ως μία διαγνωστική κατηγορία με μία ομάδα συμπτωμάτων.
3. Καταργήθηκαν οι διαγνωστικές υποκατηγορίες (Αυτισμός, Σύνδρομο Άσπεργκερ και ΔΑΔ-μη άλλως προσδιοριζόμενη).
4. Η βαρύτητα εκδήλωσης των συμπτωμάτων χωρίζεται σε τρεις υποκατηγορίες (μετρημένες με σχετικούς δείκτες):

A. Επίπεδο 3 – «Ανάγκη ιδιαίτερης ενισχυμένης υποστήριξης» (σοβαρές δυσκολίες στην κοινωνικοποίηση και την ευελιξία).

B. Επίπεδο 2 – «Ανάγκη ενισχυμένης υποστήριξης» (αξιοσημείωτες δυσκολίες).

Γ. Επίπεδο 1 – «Ανάγκη υποστήριξης» (δυσκολίες στα παραπάνω).

- Όσον αφορά στην τριάδα συμπτωμάτων, οι δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση και στην επικοινωνία εντάχθηκαν σε μία ομάδα που ονομάζεται «προβλήματα στην κοινωνική επικοινωνία». Έτσι, η τριάδα των συμπτωμάτων έχει αντικατασταθεί από 2 ομάδες: α) κοινωνική επικοινωνία και στερεοτυπικές, β) επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, δραστηριότητες και ενδιαφέροντα.

Άλλες αλλαγές που περιέχονται στο DSM-5 (2013) είναι οι εξής:

Άτομα με δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση χωρίς όμως στερεοτυπίες κι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, δραστηριότητες και ενδιαφέροντα θα διαγνώσκονται με τον όρο «Διαταραχή Κοινωνικής Επικοινωνίας», ο οποίος δεν συγκαταλέγεται στο Φάσμα του Αυτισμού.

Το DSM-5 υπογραμμίζει πως τα συμπτώματα θα πρέπει να έχουν εκδηλωθεί μέχρι την ηλικία των 3 ετών αλλά οι λειτουργικές διαταραχές, που σχετίζονται με αυτά, μπορούν να εμφανιστούν και αργότερα.

Στην ομάδα των επαναλαμβανόμενων και στερεοτυπικών συμπεριφορών έχει ενταχθεί η υπερευαισθησία σε αισθητηριακό ερέθισμα.

Σε κάθε διάγνωση αποτυπώνονται επιπλέον στοιχεία σχετικά με τις δυσκολίες και τις ικανότητες κάθε ατόμου προκειμένου να παρέχεται μια ολοκληρωμένη εικόνα. Στοιχεία που αναφέρουν εάν στο άτομο με αυτισμό συνυπάρχει και νοητική υστέρηση, επιληψία ή κάποια άλλη ιατρική κατάσταση. Ποια περίοδο της ζωής του ατόμου εμφανίστηκαν τα αυτιστικά συμπτώματα ή εάν η ανάπτυξη του παιδιού φαινόταν κανονική και μετά οπισθοχώρησε.

1.8 Κλινική εικόνα και χαρακτηριστικά του αυτισμού

Η τυπική κλινική εικόνα του αυτισμού περιλαμβάνει:

- **Αυτιστική απομόνωση:** Το παιδί φαίνεται κλεισμένο στον εαυτό του αδιαφορώντας για τους ανθρώπους γύρω του, μη μπορώντας να αντιληφθεί τα συναισθήματά τους και εστιάζοντας την προσοχή του στα αντικείμενα. Πολλές φορές δεν έχει βλεμματική επαφή, ενώ αντιδρά με εκρήξεις θυμού στην προσπάθεια προσέγγισής του από κάποιον άτομο (Νότας, 2005).
- **Διαταραχή στην επικοινωνία και την ανάπτυξη του λόγου:** Όσον αφορά στη σχέση των παιδιών με τη μητέρα, σπάνια της δείχνουν ένα αντικείμενο ή το κρατούν για να της το προσφέρουν (Sigman et al., 1986; Παπούδη, 2001).

Εμφανίζουν προβλήματα στην έκφραση και τη κατανόηση του λόγου, απουσιάζει η επιθυμία για επικοινωνία και δυσκολεύονται στο να κατανοήσουν την πραγματολογική διάσταση του λόγου. Στοιχεία που προβληματίζουν τους γονείς και τους στρέφουν στις γνώμες των ειδικών (Howlin, 1999; Jordan & Powell, 1995). Επίσης, είναι πιθανή η απουσία της ομιλίας -γεγονός που συνδέεται με την ανάλογη νοητική τους ηλικία. Τα άτομα με αυτισμό δυσκολεύονται στο να κατανοήσουν το μεταφορικό λόγο, την ειρωνεία και τα υπονοούμενα που περιέχουν συχνά οι φράσεις των άλλων, τις χειρονομίες, τις εκφράσεις του πρόσωπου, τον τόνο της φωνής κ.ά. (Νότας, 2005).

Χαρακτηριστικό επίσης του αυτισμού είναι η ηχολαλία, δηλαδή η ακριβής επανάληψη ήχων, λέξεων και φράσεων των άλλων (Lord & Paul, 1997). Συχνά οι φράσεις που επαναλαμβάνουν χρησιμοποιούνται με εύστοχο τρόπο, γεγονός που δείχνει πως κατανοούν το περιεχόμενό τους κι έχουν επίγνωση του περιβάλλοντος. Από την άλλη, όμως, υποδηλώνει και αδυναμία για αυθόρμητη έκφραση λόγου (Lee, Hobson & Chiat, 1994).

- **Ανάγκη του σταθερού – αμετακίνητου:** Τα παιδιά με αυτισμό εκδηλώνουν ιδιαίτερη προτίμηση στα αντικείμενα και αφοσιώνονται στην παρατήρησή τους. Μια ενδεχόμενη αλλαγή στην θέση, όπου έχουν συνηθίσει ή μια διαφοροποίηση στο περιβάλλον τους, οδηγεί τα άτομα στην αναστάτωση και τον πανικό.

Τα άτομα με αυτισμό αισθάνονται ασφάλεια μέσα από τις ρουτίνες και σε περίπτωση αλλαγής του προγράμματός τους στο χώρο του σχολείου ή του σπιτιού αναστατώνονται. Τέλος, οι πιθανές στερεοτυπικές κινήσεις που εμφανίζουν, συνδέονται με το γνωστικό τους επίπεδο (Howlin, 1999).

- **Στερεοτυπίες των κινήσεων:** Η διαρκή επανάληψη των κινήσεων των χεριών, κυρίως των δαχτύλων μπροστά στα μάτια περιγράφεται ως στερεοτυπία. Επίσης, συχνό είναι το φαινόμενο των κύκλων γύρω από τον εαυτό του και η αιώρηση μπρος ή πίσω.

Συχνά τα παιδιά με αυτισμό κουνούν το σώμα τους εμπρός-πίσω, στριφογυρίζουν τα χέρια ή τα δάχτυλά τους, κάνουν γκριμάτσες και περπατούν στις μύτες των ποδιών. Όταν αισθάνονται αμηχανία, άγχος, ή ενθουσιασμό έχουν την τάση να στερεοτυπούν, ενώ όταν αφοσιώνονται σε κάτι ενδιαφέρον δεν εκδηλώνουν τέτοιου είδους συμπεριφορές (Wing, 1996α).

- **Νοητική ανάπτυξη:** Εξαιτίας των διαταραχών του λόγου είναι δύσκολο να προσδιοριστούν οι νοητικές ικανότητες των παιδιών με αυτισμό. Τα περισσότερα έχουν μειωμένες νοητικές ικανότητες, ενώ απουσιάζει η συμβολική σκέψη. Παρ'όλα αυτά μερικά παιδιά με αυτισμό είναι ιδιαίτερος ταλαντούχα σε κάποιον τομέα, όπως για παράδειγμα στη μουσική (<http://web4health.info/el/answers/psy-aut-sympt.htm>).
- **Φαντασία:** Τα άτομα με αυτισμό έχουν περιορισμένα ενδιαφέροντα και δραστηριότητες (Howlin, 1999), ενώ προσκολλώνται σε αντικείμενα ανεξάρτητα από το γνωστικό τους επίπεδο. Για παράδειγμα, κάποιο άτομο με αυτισμό μπορεί να έχει εμμονή με τα παζλ σε σημείο που να αρνείται να ασχοληθεί με κάποιο άλλο αντικείμενο. Ακόμα, το ενδιαφέρον ενός ατόμου με αυτισμό για κάποιο άθλημα, μπορεί να έχει σαν αποτέλεσμα την γνώση αναρίθμητων πληροφοριών γι' αυτό.
- **Παιχνίδι:** Στο παιχνίδι των παιδιών με αυτισμό περιλαμβάνονται οι επαναληπτικές κινήσεις (DSM-III-R 1987; Eisenberg & Kanner 1956; Kanner, 1943), ενώ απουσιάζει ο συνδυασμός των αντικειμένων (DeMyer et al., 1967) και το συμβολικό παιχνίδι (Baron-Cohen 1987; DSM-III-R 1987).

- **Αισθητηριακές ιδιαιτερότητες:** Τα άτομα με αυτισμό δείχνουν να ενοχλούνται εξαιτίας ακουστικών ερεθισμάτων, και κατά συνέπεια να εμφανίζουν προβλήματα συμπεριφοράς. Πολλά παιδιά αντιλαμβάνονται άλλα ερεθίσματα χαμηλής συχνότητας, αν και φαίνεται ότι δεν ανταποκρίνονται ή έχουν καθυστερημένη αντίδραση σε ακουστικά ερεθίσματα (Iarocci & McDonald, 2005). Ακόμη, τα φωτεινά αντικείμενα φαίνεται να προσελκύουν το ενδιαφέρον και την προσοχή τους, ενώ ως προς τα ερεθίσματα που προέρχονται από την αφή, την γεύση, τον πόνο και τη θερμοκρασία, οι αντιδράσεις τους ποικίλλουν.

Το άγγιγμα για παράδειγμα μπορεί να επιφέρει δυσφορία, ενώ η αδιαφορία όσον αφορά στο σωματικό πόνο είναι επίσης πιθανή. Επιπλέον, πιθανές είναι οι συγκεκριμένες προτιμήσεις στο φαγητό. Τέλος, ο συνδυασμός της προσοχής σε ερεθίσματα που προέρχονται από διαφορετικό αισθητηριακό κανάλι αποτελεί μια από τις κύριες δυσκολίες για τα άτομα με αυτισμό (π.χ. οπτικό και ακουστικό ερέθισμα ή απτικό και οπτικό ερέθισμα) (Plaisted, Saksida, Alacantara & Weisblatt, 2003).

- **Νησίδες δεξιοτήτων:** Θεωρούνται οι ιδιαίτερα ανεπτυγμένες ικανότητες σε κάποιους τομείς, άσχετα με το νοητικό επίπεδο του ατόμου με αυτισμό (όπως τα μαθηματικά, η χρήση υπολογιστών κ.ά.), οι οποίες παίρνουν το ρόλο της ρουτίνας στην καθημερινή τους ζωή (Hermelin & O'Connor, 1991). Ακόμη, έχουν αναπτυγμένη ικανότητα στην αναγνώριση ακουστικών μοτίβων παρά την έλλειψη μουσικής παιδείας (Mottron, Peretz & Menard, 2000).

1.9 Κοινωνικοί τύποι του αυτισμού

Οι Wing και Gould (1979) κατηγοριοποίησαν τα άτομα με αυτισμό σε τέσσερις κοινωνικούς τύπους:

Ο πρώτος κοινωνικός τύπος περιγράφει το άτομο που είναι απομονωμένο και αντιδρά σαν να μην υπάρχουν άλλοι άνθρωποι γύρω του. Αδιαφορεί για βλεμματική και σωματική επαφή, για διάλογο, για εκδήλωση των συναισθημάτων του, καθώς και για τις

αλλαγές στο περιβάλλον. Επιθυμεί παιχνίδια με σωματική επαφή και εκτελεί αρκετές στερεοτυπικές κινήσεις.

Ο δεύτερος τύπος περιγράφει εκείνον που ενώ δεν επιδιώκει τις κοινωνικές σχέσεις δέχεται την κοινωνική αλληλεπίδραση και έχει βλεματική επαφή. Κατά τη διάρκεια ενός παιχνιδιού δέχεται τις οδηγίες και συνεργάζεται. Ενδεχόμενες αλλαγές στο περιβάλλον ή το πρόγραμμα του προκαλούν αναστάτωση. Διακατέχεται από καλό επίπεδο γνωστικών ικανοτήτων και τέλος ηχολαλεί.

Ο τρίτος τύπος διακατέχεται από ανεπτυγμένες γνωστικές ικανότητες. Επιδιώκει την επικοινωνία με ενήλικες παρά με παιδιά, αδιαφορώντας όμως για τα συναισθήματα των άλλων. Δεν αντιλαμβάνεται τα όρια των κοινωνικών σχέσεων και πολλές φορές όταν δεν εισπράττει την ανάλογη προσοχή, οδηγείται σε ανεπιθύμητες συμπεριφορές.

Ο τέταρτος τύπος αφορά σε άτομα με υψηλό δείκτη νοημοσύνης και καλή έκφραση λόγου. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο είναι ιδιαιτέρως ευγενικά, επιθυμούν να έχουν καλή συμπεριφορά και να τηρούν τους κανόνες. Τέλος, δυσκολεύονται στο να αντιληφθούν τις σκέψεις και τα συναισθήματα των άλλων (Wing, 1996).

1.10 Διαταραχή Asperger

Το σύνδρομο Άσπεργκερ είναι μια ισόβια διαταραχή που επηρεάζει την αντίληψη του ατόμου για τον κόσμο, τον τρόπο που επεξεργάζεται τις πληροφορίες, καθώς και τον τρόπο που επικοινωνεί με άλλα άτομα. Παρά τις ομοιότητές του με τον κλασικό αυτισμό, τα άτομα με Άσπεργκερ αντιμετωπίζουν λιγότερα λεκτικά προβλήματα και έχουν συνήθως μέση ή ανώτερη νοημοσύνη. Δεν αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες που συνδέονται με τον αυτισμό, αλλά ενδέχεται η πιθανή εκδήλωση μαθησιακών προβλημάτων, όπως δυσλεξία, δυσπραξία ή διαταραχή ελλειμματικής προσοχής - υπερκινητικότητα (ΔΕΠΥ). Τέλος, η ανεξαρτητοποίηση των ατόμων με Άσπεργκερ μπορεί να επιτευχθεί με την κατάλληλη υποστήριξη.¹

1

<http://www.autismhellas.gr/el/Asperger.aspx>

Σύμφωνα με το “Autism Society of America” (2017), η Αμερικανική Ψυχιατρική Ένωση το 1994 διαχώρισε το Asperger από τον αυτισμό ως μια ξεχωριστή διαταραχή, ενώ το 2013 το διαγνωστικό κριτήριο DSM-V έθεσε κάτω από την ‘ομπρέλα’ του φάσματος του αυτισμού την αυτιστική διαταραχή Asperger και άλλες διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές.

Το Asperger, εμφανίζεται κυρίως στα αγόρια και σπάνια αναγνωρίζεται πριν από την ηλικία των πρώτων τριών χρόνων (ICD-10, 1992; Harper, 2003). Άτομα με Άσπεργκερ αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κοινωνική τους αλληλεπίδραση, καθώς και όταν συμβαίνουν απότομες αλλαγές στο περιβάλλον τους (ICD-10, 1992).

Τέλος, τα στοιχεία που έχουν καταγραφεί από επιδημιολογικές μελέτες αναφέρουν, πως η διαταραχή Asperger έχει συχνότητα εμφάνισης 2.6/10.000 παιδιά στο γενικό πληθυσμό, σε αντίθεση με τον αυτισμό που έχει συχνότητα εμφάνισης 10/10.000 παιδιά (Fombonne, 2005).

Διαγνωστικά κριτήρια για το σύνδρομο Asperger:

Σύμφωνα με το DSM-IV (ΑΠΑ, 1994) τα διαγνωστικά κριτήρια για τη διαταραχή Asperger αναφέρουν: α) μειωμένη ανάγκη για κοινωνική αλληλεπίδραση, β) στερεοτυπίες, επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, προσκόλληση σε συγκεκριμένες δραστηριότητες, γ) καθυστερημένη γλωσσική ανάπτυξη και πρότυπα συμπεριφοράς ανάλογα με την ηλικία, και δ) έλλειψη ενδιαφέροντος για τα ερεθίσματα που λαμβάνουν από το περιβάλλον.

Τα ίδια κριτήρια με το DSM-IV περιλαμβάνονται και στο ICD-10 (1992) σχετικά με τη διάγνωση, αλλά αναφέρεται επίσης και η αδεξιότητα των ατόμων αυτών.

Το «Autism Society of America» (2017) υποστηρίζει, πως το πρώτο βήμα για τη διάγνωση είναι να γίνει μια εκτίμηση με βάση το αναπτυξιακό ιστορικό και την παρατήρηση. Η έγκαιρη διάγνωση και αντιμετώπιση θα έχει σαν αποτέλεσμα τις αυξημένες ευκαιρίες για μια επιτυχή σχολική και επαγγελματική πορεία, καθώς και μια ανεξάρτητη διαβίωση.

Σύμφωνα με το «Autism Society of America» (2017), όσον αφορά στα κοινωνικά χαρακτηριστικά των ατόμων με Asperger επιθυμούν την αλληλεπίδραση με το υπόλοιπο

κοινωνικό σύνολο αλλά συχνά δυσκολεύονται στον τρόπο προσέγγισης. Χαρακτηρίζονται από κοινωνική αδεξιότητα και δεν αντιλαμβάνονται τους κοινωνικούς κανόνες, τις χειρονομίες και τον σαρκασμό.

Αναφορικά με τα ενδιαφέροντά τους, αυτά σχετίζονται με την εμμονή για συγκεκριμένα αντικείμενα. Επιλέγουν την συλλογή κατηγοριών πραγμάτων π.χ πέτρες, καπάκια από μπουκάλια ενώ είναι γνώστες πληροφοριών που αφορούν κατηγορίες όπως λουλούδια. Έχουν άριστη μνήμη, ενώ δυσκολεύονται με τις αφηρημένες έννοιες.

Τέλος, όσον αφορά στη γενικότερη συμπεριφορά τους, πολλά παιδιά με διαταραχή Asperger είναι υπερκινητικά, παρορμητικά κι έχουν διάσπαση προσοχής. Επίσης, αγχώνονται για μια ενδεχόμενη αποτυχία, ενώ επιμένουν στο να ολοκληρώσουν μια δραστηριότητα και αρνούνται να διορθώσουν πιθανά λάθη (Jordan, 2003; Reitzel & Szatmari, 2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Στόχος εργασίας

Στο παρόν κεφάλαιο αποτυπώνεται ο σκοπός της εργασίας, ο οποίος πηγάζει από τη σημαντικότητα της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία (ΑμεΑ) στον εργασιακό τομέα και στη μορφή απασχόλησης, καθώς ο κοινωνικός αποκλεισμός δημιουργεί προβλήματα οικονομικά, συναισθηματικά, κοινωνικά, που τελικά δυσχεραίνουν την προσωπική τους διαβίωση και τον τρόπο ζωής τους.

Μέσω της εργασίας τα άτομα εξελίσσονται, αισθάνονται αυτοπεποίθηση και συναισθηματική ολοκλήρωση. Η κοινωνία θεωρώντας υποχρέωση των πολιτών να εργάζονται, θέτει τους άνεργους στο περιθώριο. Οι άνεργοι πέραν, λοιπόν, του κοινωνικού αποκλεισμού καλούνται να αντιμετωπίσουν συγχρόνως οικονομικά και ψυχολογικά ζητήματα. Τα άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ) ως επί το πλείστον δεν εργάζονται -γεγονός που έχει ως συνεπακόλουθο την πιθανότητα της μακροχρόνιας ανεργίας, της μερικής απασχόλησης, ή της απασχόλησης σε εργασία χωρίς ενδιαφέρον. Η έλλειψη απασχόλησης, καθώς και τα επακόλουθα οικονομικά ζητήματα ενισχύουν τον κοινωνικό αποκλεισμό τους.

Με στόχο την προσπάθεια επαγγελματικής ένταξής τους δημιουργήθηκαν κάποιες μορφές απασχόλησης για ΑμεΑ. Η πρώτη μορφή απασχόλησης ήταν τα *προστατευμένα εργαστήρια*. Αργότερα, δημιουργήθηκαν οι *κοινωνικές επιχειρήσεις*, τα *προσαρμοσμένα εργαστήρια* και τέλος η *υποστηριζόμενη εργασία*. Επίσης, άλλες μορφές απασχόλησης είναι η αυτοαπασχόληση, η επιδοτούμενη εργασία, η τηλεεργασία κ.ά. Ανάλογα με το νομικό και το θεσμικό πλαίσιο, καθώς και το είδος της αναπηρίας εφαρμόζονται μερικές ή όλες οι μορφές απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες.

2.1 Μορφές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία

Μια από τις μορφές απασχόλησης είναι το *Προστατευμένο εργαστήριο*, που αφορά στην συλλογική εργασία ΑμεΑ με χαμηλά επίπεδα παραγωγικότητας. Στην Ευρώπη οι προσπάθειες για επαγγελματική αποκατάσταση των ΑμεΑ οδήγησαν στη δημιουργία των Προστατευμένων εργαστηρίων, ενώ λειτούργησαν για πρώτη φορά στη Γαλλία. Σήμερα

υπάρχουν περίπου 365.000 τέτοια εργαστήρια. Το 80% βρίσκονται στη Γαλλία, ενώ το 20% στην υπόλοιπη Ευρώπη και παρατηρείται ιδιαίτερη άνθηση από πλευράς θέσεων εργασίας σ' αυτά.

Μια άλλη μορφή είναι η **κοινωνική επιχείρηση**. Μια επιχείρηση που προσλαμβάνει ΑμεΑ ή άτομα αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας. Χρησιμοποιεί την παραγωγή των αγαθών της και τις υπηρεσίες της, για να εκπληρώσει τους επιλεγμένους κοινωνικούς της σκοπούς. Όλο το προσωπικό της επιχείρησης παίρνει έναν κανονικό μισθό ή έναν μισθό ανάλογο με την εργασία. Οι ευκαιρίες εργασίας μέσα στην επιχείρηση είναι ίσες για το προσωπικό και όλοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τα ίδια καθήκοντα.

Η **Υποστηριζόμενη Εργασία** πρόκειται για πραγματική εργασία με κανονικό μισθό που εξασφαλίζει στα ΑμεΑ την ατομική υποστήριξη, το χρόνο για προσαρμογή στον εργασιακό χώρο, την εκμάθηση των καθηκόντων τους, την επανεκπαίδευση στην περίπτωση που κλιθεί απαραίτητη κι επίλυση τυχόν ζητημάτων του ίδιου ατόμου, των εργοδοτών ή των συναδέλφων του.

Η καινοτομία της μεθόδου έγκειται :

1. Στην εξατομικευμένη ατομοκεντρική προσέγγιση του υποψηφίου.
2. Στην ατομοκεντρική ανάλυση των επιθυμιών του.
3. Στην εκπαίδευση στον χώρο εργασίας.
4. Στη συνεχή υποστήριξη του ατόμου και του εργοδότη, όποτε υπάρχει ανάγκη.
5. Στην εκπαιδευτική μεθοδολογία που ακολουθείται και ονομάζεται «Συστηματική Καθοδήγηση».

2.2 Προσδιορισμός του όρου «μετάβαση»

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον αποτελεί η διαδικασία της μετάβασης από το σχολείο προς την ενήλικη ζωή των ΑμεΑ. Γεγονός που χαρακτηρίζεται από προκλήσεις και δυσκολίες. Με την επιτυχή αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων επιτυγχάνεται η ικανοποίηση των ατόμων και όσων ενεπλάκησαν στην διαδικασία της μετάβασης (Wehman, 2013).

Το IDEA (Individuals with Disabilities Education Act) αναφέρει τον όρο «μετάβαση» (transition) ως ένα καθορισμένο σύνολο δραστηριοτήτων με συγκεκριμένους στόχους για ένα άτομο με ειδικές ανάγκες. Οι δραστηριότητες εξυπηρετούν τις ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου και προσαρμόζονται στις δυνατότητες, τις προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντά του (Madaus & Shaw, 2006). Στόχος του είναι να αναπτύξει ακαδημαϊκές και λειτουργικές δεξιότητες των μαθητών με αναπηρία, προκειμένου να έχουν μια ομαλή μετάβαση από το σχολείο στις μεταδευτεροβάθμιες δραστηριότητες και περιλαμβάνει:

- τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση
- τον επαγγελματικό προσανατολισμό
- την ενσωματωμένη απασχόληση (περιλαμβάνει την υποστηριζόμενη εργασία)
- τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων
- τις υπηρεσίες για ενήλικες
- την ανεξάρτητη διαβίωση και τη συμμετοχή στην κοινότητα

Στηρίζεται στις μοναδικές ανάγκες του μαθητή και εμπεριέχει τις ικανότητες, τις προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντα του. Περιλαμβάνει το σχεδιασμό, τις ανάλογες υπηρεσίες, τις εμπειρίες της κοινότητας, την επαγγελματική εξέλιξη και άλλα στοιχεία της ενήλικης ζωής, όπως την κατάκτηση της καθημερινής διαβίωσης και τη λειτουργική επαγγελματική αξιολόγηση (Wehman, 2013).

Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό για την Αναπηρία (National Organization on Disability, 2004) παρατηρήθηκε, ότι τα ΑμεΑ είναι περισσότερο από δυο φορές πιο πιθανό να είναι άνεργα, δύο φορές πιο πιθανό να εγκαταλείψουν το λύκειο και να έχουν τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν την ανέχεια σε σύγκριση με άτομα τυπικής ανάπτυξης (Geenen, Powers & Lopez-Vasquez, 2005). Συμπερασματικά, είναι μείζονος σημασίας ο κατάλληλος σχεδιασμός της μετάβασης λαμβάνοντας υπόψιν τα ατομικά χαρακτηριστικά του ατόμου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Μεθοδολογία

Για τις ανάγκες αυτής της ανασκόπησης βιβλιογραφίας έγινε αναζήτηση και συλλογή επιστημονικών άρθρων από τις διεθνείς βάσεις δεδομένων **Google Scholar, Pubmed** και **Scopus**.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Ερευνητική ανασκόπηση

Σε αυτό το κεφάλαιο καταγράφονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό ή Asperger στον χώρο εργασίας τους και οι προτεινόμενες λύσεις αυτών των δυσκολιών.

4.1 Παράγοντες που επηρεάζουν την εκπαιδευτική και την επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων με αυτισμό

Οι Baric, Hemmingsson, Helberg και Kjellberg (2017) μελέτησαν τη διαδικασία της επαγγελματικής μετάβασης στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, την περαιτέρω εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση στη Σουηδία για άτομα με Asperger και ελλειμματική προσοχή/υπερκινητικότητα. Διαπιστώθηκε, ότι αυτή η διαδικασία είναι διαχρονική και ξεκινά με την υποχρεωτική εκπαίδευση, συνεχίζει με τη δευτεροβάθμια, την τριτοβάθμια, την απόκτηση απασχόλησης και κορυφώνεται με την παραμονή στην εργασία. Ακόμη, σημειώθηκε πως η επαγγελματική ή εκπαιδευτική εξέλιξη επηρεάζεται από προσωπικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες. Όσοι νέοι αντιμετώπισαν προβλήματα απόκτησης ή παραμονής σε χώρο εργασίας, με την ενίσχυση των κέντρων ημερήσιας κοινότητας, καθώς και με τη στήριξη του προσωπικού βοηθήθηκαν, ώστε να καταλήξουν σε ένα χώρο κανονικής εργασίας και να ενισχύσουν την αυτοπεποίθησή τους.

Από τη συγκεκριμένη μελέτη θα αποσπάσουμε μόνο τα στοιχεία που αφορούν στα άτομα με Asperger. Αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα της Σουηδίας, οι μαθητές με Asperger παρακολουθούν συνήθως υποχρεωτική εκπαίδευση και είναι ενταγμένοι σε τυπικά σχολεία, αν και υπάρχουν και ειδικά. Το εκπαιδευτικό σύστημα της Σουηδίας ξεκινά την προετοιμασία των μαθητών για την επαγγελματική μετάβαση στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και την προετοιμασία για περαιτέρω εκπαίδευση κατά το τέλος της δευτεροβάθμιας, δηλαδή σε ηλικία 15-16 ετών. Μετά το πέρας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, δηλαδή της δευτεροβάθμιας, ο σουηδικός οργανισμός απασχόλησης του κράτους και οι δήμοι προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση μέσω

κέντρων ημέρας με βάση την κοινότητα. Τα κρατικά προγράμματα για την αγορά εργασίας έχουν ως στόχο να βοηθήσουν νέους και ενήλικες να βρουν εργασία. Όσον αφορά στους νέους με αναπηρία, η ανεργία ή έλλειψη περαιτέρω εκπαίδευσης συνεπάγεται χαμηλή αυτοεκτίμηση, προβλήματα υγείας και υψηλό κόστος για τις εθνικές οικονομίες.

Η έρευνα επικεντρώνεται στα εξής σημεία: α) τη λήψη αποφάσεων και την επερχόμενη επαγγελματική μετάβαση σε προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης ως μέρος της διαδικασίας, β)) στο ποιά βοήθεια μπορεί να παραχθεί στους νέους, ώστε να συνεχίσουν το πανεπιστήμιο, γ) στο πώς θα βιώσουν τα άτομα με Asperger το αρχικό στάδιο της διαδικασίας για την επαγγελματική τους μετάβαση και δ) τέλος, αν λαμβάνουν υποστήριξη και τι ενδεχόμενες προοπτικές υπάρχουν.

Προκειμένου να διεξαχθεί αυτή η έρευνα πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με ερωτήσεις ανοιχτού τύπου προς τους συμμετέχοντες με Asperger, όπου κάλυπταν τα ακόλουθα: α) την υφιστάμενη κατάσταση σε σχέση με την εκπαίδευση και την εργασία, β) τις διαδικασίες μετάβασης στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και γ) την περαιτέρω εκπαίδευση και εργασία. Ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να περιγράψουν την εμπειρία τους καθ' όλη τη διαδικασία της μετάβασης είτε επέλεξαν την συνέχιση της εκπαίδευσής τους, είτε επέλεξαν την οδό προς την εργασία, καθώς και τις μελλοντικές τους φιλοδοξίες. Οι απαντήσεις τους καταγράφηκαν ψηφιακά, έπειτα αποτυπώθηκαν γραπτά κατά λέξη και τέλος μελετήθηκαν με τη δέουσα προσοχή από τους ερευνητές.

Στην πρώτη περίπτωση οι συμμετέχοντες στην προσπάθειά τους να βρουν τι τους ταιριάζει, μη έχοντας συγκεκριμένες φιλοδοξίες προχώρησαν είτε σε περαιτέρω εκπαίδευση, είτε σε διείσδυση στην κανονική αγορά εργασίας, είτε σε κέντρα ημερήσιας κοινότητας. Αν και υπήρχε η θέληση για κάποιου είδους ενασχόλησης μετά το πέρας της υποχρεωτικής τους εκπαίδευσης, η προσπάθειά τους διακόπηκε εξαιτίας ψυχολογικών παραμέτρων. Το άγχος και το στρες τους κατέκλυσε και αν και κάποιοι συμμετείχαν σε συνεδρίες με ψυχολόγο -γεγονός που τους βοήθησε- επιθυμούσαν την περαιτέρω συναισθηματική στήριξη, για να ανταπεξέλθουν. Το αποτέλεσμα ήταν η μείωση των προσδοκιών και η αμφισβήτηση των μελλοντικών φιλοδοξιών.

Στην δεύτερη περίπτωση, οι συμμετέχοντες είχαν σαφείς στόχους και φιλοδοξίες. Εισήχθησαν στο πανεπιστήμιο και έπειτα συνέχισαν στην αγορά εργασίας. Παρά τις δυσκολίες όσον αφορά στο φόρτο των μαθημάτων στο πανεπιστήμιο οι συμμετέχοντες δηλώναν πως είχαν εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους και πως ήταν βέβαιοι πως θα εξελίσσονταν μετέπειτα και επαγγελματικά. Τέλος αξίζει να σημειωθεί πως αρωγοί στους στόχους αυτών των παιδιών ήταν οι γονείς τους, όπου τους ενθάρρυναν και τους στήριζαν.

Στην τρίτη περίπτωση, οι συμμετέχοντες έλαβαν πρακτική εμπειρία σε μεμονωμένες τοπικές επιχειρήσεις μέσω κέντρων ημερήσιας κοινότητας σε ένα ασφαλές περιβάλλον με την υποστήριξη των μελών του προσωπικού με σκοπό αργότερα να συνεχίσουν στην κανονική αγορά εργασίας.

Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από τρεις διαφορετικές ομάδες, είτε είχαν ολοκληρώσει τις σπουδές τους και ήθελα να συνεχίσουν πλέον στο χώρο της εργασίας, είτε είχαν προηγούμενες επαγγελματικές εμπειρίες αλλά τις είχαν διακόψει λόγω προσωπικών δυσκολιών όσον αφορά την ένταξή τους, είτε είχαν προηγούμενες θετικές επαγγελματικές εμπειρίες.

Οι συμμετέχοντες των δύο πρώτων ομάδων δήλωσαν πως κατάφεραν να αναπτύξουν πρακτικές δεξιότητες, όπως τη διαχείριση του χρόνου, να γνωρίσουν τις ικανότητές τους και κατά συνέπεια να αυξήσουν την εμπιστοσύνη για τους εαυτούς τους. Τονίστηκε η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος, όπου τα λάθη των συμμετεχόντων αντί να δημιουργούν άγχος αποτέλεσαν στοιχεία μάθησης και εξέλιξης και πως οι στενές σχέσεις μεταξύ των επαγγελματιών των κέντρων ενίσχυσε τη θέλησή τους για παραμονή στη διαδικασία αυτή και την αίσθηση σιγουριάς. Συνεπώς, τονίστηκε η αναγκαιότητα για υποστήριξη για μεγάλο χρονικό διάστημα προκειμένου να υπάρξει παραμονή στο χώρο εργασίας. Ακόμη, τονίστηκε πως οι πιθανότητες ευρέσεως εργασίας μετά από αυτήν την εμπειρία τους ήταν σαφώς περισσότερες.

Όσον αφορά στην τρίτη ομάδα, δήλωσε πως αισθάνθηκε απομακρυσμένη από την αγορά εργασίας και πως η δυνατότητά της για παραμονή στον επαγγελματικό στίβο τέθηκε υπό αμφισβήτηση.

Πέρα από το επαγγελματικό κομμάτι, όμως, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες υπογράμμισαν την αναγκαιότητα για υποστήριξη στην καθημερινότητά τους προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο χώρο εργασίας και να παραμείνουν σε αυτόν. Για παράδειγμα, τόνισαν την ανάγκη για βοήθεια στις οικιακές δουλειές και συναισθηματική υποστήριξη, προκειμένου να μην πανικοβάλλονται και να αγχώνονται με τις ποικίλες δραστηριότητες που πρέπει να φέρουν σε πέρας κατά τη διάρκεια της ημέρας. Η δυνατότητα για υποστήριξη θα μπορούσε να λαμβάνεται είτε από φίλους και μέλη της οικογένειας, είτε από διάφορα μέλη του προσωπικού των κέντρων ημερήσιας κοινότητας.

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης κατέληξαν, ότι η διαδικασία της επαγγελματικής μετάβασης ή/και της περαιτέρω εκπαίδευσης είναι διαχρονική και επηρεάζεται από την υποστήριξη του οικογενειακού περιβάλλοντος, καθώς και των επαγγελματιών στο χώρο αυτό. Άτομα με δυσκολίες απόκτησης ή παραμονής στο χώρο εργασίας με την ενίσχυση των κέντρων ημερήσιας κοινότητας, καθώς και του προσωπικού στους χώρους εργασίας, κατάφεραν να εξελιχθούν σε έναν χώρο κανονικής αγοράς εργασίας και να εφοδιαστούν με αυτοπεποίθηση. Σημαντική ενίσχυση για τα άτομα αυτά προκειμένου να εξελιχθούν επαγγελματικά, αποτελεί το γεγονός της επιπλέον βοήθειας στην καθημερινότητα και τις έξω-επαγγελματικές υποχρεώσεις που πρέπει να φέρουν σε πέρας.

4.2 Αίτια αποχώρησης του προσωπικού που ειδικεύεται στη γενικότερη στήριξη των ατόμων με αυτισμό

Η αποχώρηση του εξειδικευμένου προσωπικού που έχει αναλάβει την κατάρτιση και την παροχή τεχνογνωσίας σε ορισμένες ομάδες ατόμων, επηρεάζει σοβαρά τις υπηρεσίες κοινωνικής υποστήριξης, ενώ κλονίζεται η εμπιστοσύνη των γονιών και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα απέναντι στο κράτος πρόνοιας (Kazemi et al., 2015). Όταν φεύγουν άτομα που προσφέρουν εξειδικευμένες γνώσεις σε κάποιο αντικείμενο, όπως είναι η κατάρτιση και η συστηματική στήριξη των ατόμων με αυτισμό με στόχο την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, παίρνουν μαζί τους την τεχνογνωσία που έχουν αποκτήσει όλη αυτή την χρονική περίοδο, καθώς επίσης και την πολύτιμη εμπειρία που έχουν αποκομίσει από την επαφή τους με τις ομάδες ατόμων με αυτισμό (Abbasi & Hollman,

2000; Harris et al., 2005). Επιπλέον, η ‘αποψίλωση’ από τις κοινωνικές υπηρεσίες ενός σημαντικού ποσοστού εργαζομένων με ειδικές γνώσεις, έχει ως αποτέλεσμα την μείωση του ηθικού των υπόλοιπων εργαζομένων, την αύξηση του όγκου εργασίας για το υπόλοιπο προσωπικό και την αποθάρρυνση καταρτισμένων ατόμων να κάνουν αίτηση για να απασχοληθούν σε αυτού του είδους τις υπηρεσίες που έχουν κοινωνικό πρόσημο (Byrd et al., 2000; Lambert, 2006). Επίσης, το εκτιμώμενο οικονομικό κόστος της αποχώρησης ενός μεγάλου μέρους του εξειδικευμένου προσωπικού από τις κοινωνικές υπηρεσίες στο χώρο της δημόσιας υγείας, ανέρχεται στο 150% του μισθού των εργαζομένων (Ramlall, 2003).

Πολλοί είναι εκείνοι οι ερευνητές (Billingsley, 2004; Hatton et al., 2001; Hewitt et al., 2000; Larson et al., 1998), που προσπάθησαν να προσδιορίσουν τους παράγοντες που ευθύνονται για την αποχώρηση των δασκάλων ειδικής εκπαίδευσης, των κοινωνικών λειτουργών και του εξειδικευμένου προσωπικού που εργάζονται με παιδιά και ενήλικους με αναπτυξιακές διαταραχές. Οι ερευνητές παρατήρησαν, ότι η πλειονότητα αυτών των εργαζομένων ανέφεραν την πρόθεσή τους να αποχωρήσουν από την θέση τους. Ωστόσο, ελάχιστα είναι γνωστά για τους λόγους που ωθούν ένα μέρος του εξειδικευμένου προσωπικού που εργάζεται με αυτιστικά άτομα να εκδηλώσει την επιθυμία να απαλλαγεί από τα καθήκοντα του (Kazemi et al., 2015). Τα άτομα των οποίων η κύρια αρμοδιότητά τους είναι η **Ανάλυση της Εφαρμοσμένης Συμπεριφοράς (ABA)**, προσδιορίζονται ως παρα-επαγγελματίες που είναι αρχικά υπεύθυνοι για την άμεση εφαρμογή των ικανοτήτων και την διαχείριση της απρόβλεπτης συμπεριφοράς των ατόμων που συμπεριλαμβάνονται στις ειδικές ομάδες (Behavior Analyst Certification Board, 2014). Οι ειδικές υπηρεσίες (ABA) που προσφέρει ένα μέρος του εξειδικευμένου προσωπικού έχουν υψηλή ζήτηση εξαιτίας της επιτυχημένης προσέγγισης των ατόμων με ASD και άλλες συναφείς διαταραχές.

Οι λόγοι, ωστόσο, που ωθούν αυτή την κατηγορία επαγγελματιών να εκδηλώσουν την πρόθεσή τους να αφήσουν το πόστο τους διαφέρει από εκείνους των άλλων επαγγελματιών, όπως είναι οι δάσκαλοι ειδικής εκπαίδευσης και το προσωπικό που προσφέρει τις υπηρεσίες του σε άτομα με ειδικές ανάγκες κατ’ οίκον (Rogers & Vismara, 2008). Καταρχάς, τόσο η αδυναμία στο τομέα της επικοινωνίας και στην ανάπτυξη των κοινωνικών επαφών όσο και το περιορισμένο πεδίο δραστηριοτήτων και ενδιαφερόντων,

αποτελούν παράγοντες διαφοροποίησης των ατόμων με αυτισμό και των άλλων ατόμων με ειδικές ανάγκες. Το προσωπικό που προσφέρει ειδικές υπηρεσίες (ABA) έχει αναπτύξει ένα συχνό κύκλο επαφών με άλλους ενήλικες, όπως είναι για παράδειγμα οι δάσκαλοι ή οι γονείς οι οποίοι νιώθουν πίεση και άγχος από τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν, δυσπιστώντας με την παρουσία αυτών των επαγγελματιών στον χώρο τους (Grindle et al., 2009; Hastings & Johnson, 2001). Δεδομένων των απαιτήσεων που έχει η θέση τους, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι αυτή η κατηγορία επαγγελματιών αναφέρουν ένα υψηλό επίπεδο άγχους εξαιτίας της φύσης της εργασίας τους, καθώς επίσης έντονη εργασιακή κόπωση και ένα χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης και προσωπικής επίτευξης των στόχων τους (Griffith et al., 2014; Hurt et al., 2013; Jennett et al., 2003).

Όπως αναφέρουν χαρακτηριστικά ορισμένοι ερευνητές (Hatton et al., 2001; Hewitt et al., 2000; Larson et al., 1998), ο ρυθμός αποχώρησης των εργαζομένων άμεσης υποστήριξης των ενηλίκων με πνευματικές και ψυχικές διαταραχές κυμάνθηκε σε ένα υψηλό επίπεδο από το 45% έως το 75%. Η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων ανέφερε ένα χαμηλό ποσοστό ικανοποίησης από το εισόδημα που τους απέφερε η εργασία τους, ελάχιστη ικανοποίηση από την εκπαίδευσή τους, έλλειψη υποστήριξης από τους ανωτέρους τους (πρακτική ή συναισθηματική υποστήριξη), χαμηλό επίπεδο ανατροφοδότησης όσον αφορά στην εργασιακή απόδοση, ορισμένες δυσκολίες στην προσέγγισή τους με τους ενήλικες με αναπηρία και ελάχιστη ικανοποίηση από την εργασία τους (παράγοντες που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας, τις ευκαιρίες ανέλιξης και το ύψος του μισθού τους) (Hatton & Emerson, 1993; Larson & Lakin, 1992; Larson et al., 1998; Razza, 1993; Strouse et al., 2004). Παρομοίως, οι δάσκαλοι ειδικής εκπαίδευσης ανέφεραν, ότι οι κύριοι προσδιοριστικοί παράγοντες της έλλειψης ικανοποίησης και της επακόλουθης πρόθεσής τους να αφήσουν την θέση που τους είχε ανατεθεί, ήταν το άγχος και η πίεση που εισέπρατταν καθημερινά σε συνδυασμό με ποικίλες γνωστικές, κοινωνικές και συναισθηματικές ανάγκες (Adera & Bullock, 2010). Επιπλέον, ο Singer (1993) παρατήρησε, ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονταν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση εκδήλωσαν σε μεγαλύτερο ποσοστό την επιθυμία τους να αποχωρήσουν συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αναφορικά με τους κοινωνικούς λειτουργούς, το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τους, η αντικατάστασή τους από άτομα νεότερης ηλικίας και η μη ικανοποίησή

τους από τις εργασιακές συνθήκες, τους ώθησαν στην απόφαση να εκδηλώσουν την επιθυμία να αφήσουν την θέση τους. Επιπλέον, η δυσαρέσκειά τους από την συμπεριφορά των ανωτέρων τους, η έλλειψη συναισθηματικής και πρακτικής υποστήριξης σε συνδυασμό με την μη συχνή επικοινωνιακή ανατροφοδότηση, αποτέλεσαν τους λόγους που επικαλέστηκαν τόσο οι δάσκαλοι ειδικής εκπαίδευσης όσο και οι κοινωνικοί λειτουργοί, για να αποχωρήσουν από τα καθήκοντά τους (Billingsley, 2004; Littrell & Billingsley, 1994). Τέλος, ο χαμηλός μισθός τους και η έλλειψη απολαβών από την υπηρεσία τους, αποτέλεσαν μεταξύ άλλων τους κύριους λόγους αποχώρησης από την εργασία τους (Lambert et al., 2012; Russell et al., 2010).

Οι Kazemi και συνεργάτες (2015) πραγματοποίησαν μία έρευνα σε 96 επαγγελματίες που δούλευαν με αυτιστικά άτομα με στόχο να προσδιορίσουν τους παράγοντες που τους ώθησαν να αφήσουν την θέση τους. Η πλειονότητα αυτών των επαγγελματιών ανέφερε μία έλλειψη ικανοποίησης από το επίπεδο της εκπαίδευσής τους, την συμπεριφορά των ανωτέρων τους, τις οικονομικές αποδοχές τους, τις εργασιακές συνθήκες και την συνεργασία τους με τους υπόλοιπους επαγγελματίες που είχαν παρόμοια καθήκοντα. Οι παραπάνω ερευνητές επισημαίνουν την ανάγκη πραγματοποίησης μελλοντικών ερευνητικών δραστηριοτήτων, όπου θα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις πιθανές μεταβολές στο πεδίο της εκπαίδευσης, καθώς επίσης και στην αρχική μορφή εκπαίδευσης με στόχο την αύξηση της ικανοποίησης των επαγγελματιών που εργάζονται με αυτιστικά άτομα. Οι ερευνητές (2015) βρήκαν ένα συσχετισμό της ικανοποίησης από την εκπαίδευσή τους με τον συνολικό αριθμό ωρών της αρχικής εκπαίδευσης. Ωστόσο, απαιτούνται περαιτέρω έρευνες σχετικά με τον προσδιορισμό της βέλτιστης διάρκειας σε συνδυασμό με την 'πυκνότητα' της εκπαίδευσης και των ειδικών προσδιοριστικών παραγόντων της αύξησης της ικανοποίησης των επαγγελματιών ομάδων που απασχολούνται στις κοινωνικές υπηρεσίες.

Πρόσφατα, οι Strohmeier και συνεργάτες (2014) αξιολόγησαν την κοινωνική εγκυρότητα των εκπαιδευτικών μεθόδων και διαπίστωσαν, ότι τα άτομα που πρόσφεραν κοινωνική υπηρεσία ανέφεραν την τροφοδότηση της απόδοσης ως την πιο αποτελεσματική μέθοδο για την βελτίωση των θεραπευτικών παρεμβάσεων. Επιπροσθέτως, οι ερευνητές παρείχαν ορισμένες χρήσιμες οδηγίες για την

αποτελεσματική εκπαίδευση, καθώς επίσης και για την αξιολόγηση και βελτίωση της απόδοσης του προσωπικού (Behavioral Skills Training- BST) (Parsons et al., 2013).

Τα ευρήματα της έρευνας των Kazemi και συνεργατών (2015) είναι παρόμοια με εκείνα άλλων ερευνητών (Firth et al., 2004; Mor Barak et al., 2009; Landsman, 2001), όπου δίνεται έμφαση στην παροχή τόσο της συναισθηματικής όσο και της επαγγελματικής υποστήριξης, καθώς επίσης και στην σωστή καθοδήγηση και τροφοδότηση της απόδοσης ως αποτρεπτικούς παράγοντες κατά της απόφασης πολλών επαγγελματιών να αποχωρήσουν από την θέση τους. Τέλος, στις έρευνες που θα πραγματοποιηθούν μελλοντικά θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην διερεύνηση του συσχετισμού της θέσπισης των στόχων και άλλων παρόμοιων οργανωτικών συμπεριφορικών στρατηγικών με την ικανοποίηση των εργαζομένων από το ύψος των οικονομικών τους απολαβών (Hollensbe & Guthrie, 2000).

Στο πλαίσιο μίας σχετικής έρευνας (Hale, 1998), στην οποία ανταποκρίθηκαν 3,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι που προέρχονταν από τις κοινωνικές υπηρεσίες, διαπιστώθηκε, ότι η έλλειψη ευκαιριών όσον αφορά την επαγγελματική ανέλιξη και τον εμπλουτισμό των εμπειριών αξιολογήθηκε ως πιο σημαντική μεταβλητή για τους επαγγελματίες, που αποφάσισαν να αποχωρήσουν από την θέση τους από το ύψος των οικονομικών τους απολαβών. Με βάση τα παραπάνω δεδομένα, οι σύμβουλοι διοίκησης- διαχείρισης προτείνουν την υιοθέτηση συστημάτων στρατηγικής, όπου ανταμείβεται η αξία των εργαζομένων, συνδέοντας την με την αύξηση των οικονομικών αποδοχών τους και την ολοκλήρωση των στόχων που θέτουν από την αρχή της σταδιοδρομίας τους (Methot, 2012).

4.3 Τα χαρακτηριστικά και οι ανάγκες των ατόμων με αυτισμό συγκριτικά με τα άτομα τυπικής ανάπτυξης όσον αφορά στο χώρο εργασίας

Στην έρευνα των Gal, Landes, Noomi και Katz (2015), στόχος ήταν να διερευνηθεί το εργασιακό προφίλ των ατόμων με αυτισμό υψηλής ή όχι λειτουργικότητας, οι ανάγκες και οι δεξιότητές τους και να συγκριθούν με άτομα τυπικής ανάπτυξης. Για την έρευνα

χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο (AWSO) με δείγμα 102 ατόμων τυπικής ανάπτυξης και 37 ατόμων με αυτισμό, ενώ οι ηλικίες κυμαίνονταν μεταξύ 20-40 ετών. Το ερωτηματολόγιο επικεντρώνεται στις δεξιότητες των ατόμων σχετικά με την εργασία και τις ανάγκες στο χώρο της εργασίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων σε όλους τους τομείς κι επιλέγον είναι μείζονος σημασίας να αξιολογηθούν οι μοναδικές δυνατότητες των ατόμων με αυτισμό προκειμένου να τους δοθεί η εργασία εκείνη που ταιριάζει στα ενδιαφέροντά τους.

Η πλειοψηφία των ατόμων που ανήκει στο φάσμα του αυτισμού δεν εργάζεται ή απασχολείται σε θέσεις εργασίας που δεν ικανοποιούν τις ανάγκες τους, ενώ οι περισσότεροι χρειάζονται σημαντική υποστήριξη (Muller, Schuler, Burton & Yates, 2003). Οι μελέτες υποδεικνύουν πως το 15% των ατόμων με αυτισμό επιτυγχάνει την ανεξαρτησία του, το 20% λειτουργεί καλά με την υποστήριξη της κοινότητας (Howlin, Goode, Hutton & Rutter, 2004; Howlin, Alcock & Burkin, 2005) και το 20-25% έχει ανταγωνιστική απασχόληση (Howlin et al., 2005).

Η υποαπασχόληση αποτελεί διεθνές φαινόμενο για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού. Στις Η.Π.Α σε δείγμα 45 ενηλίκων το 27% του δείγματος είχε κάποιου είδους απασχόληση. Οι μισοί βρίσκονταν σε ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας, ενώ οι άλλοι μισοί σε υποστηριζόμενες θέσεις εργασίας ή σε προστατευμένα εργαστήρια. Το υπόλοιπο 73% δεν είχαν καμία απασχόληση κατά τη χρονική στιγμή που έδωσαν τη συνέντευξη. Ακόμη και όσοι είναι σε θέση να εργασθούν τείνουν τις περισσότερες φορές να μην πληρώνονται καλά (Taylor & Seltzer, 2011).

Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρήθηκαν και σε έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο. Σε δείγμα 68 ατόμων μόνο το 1/3 είχε κάποιο είδος απασχόλησης όπου το 13% συμμετείχε σε ανταγωνιστική απασχόληση, ενώ το 18% απασχολούνταν σε προστατευμένη εργασία.

Είναι γεγονός βέβαια πως τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού, σε σύγκριση όχι μόνο με τα άτομα τυπικής ανάπτυξης αλλά και με άτομα με άλλες αναπτυξιακές διαταραχές, έχουν μια ποικιλία επαγγελματικών αναγκών που είναι δύσκολο να αντιμετωπιστούν με τις συνήθεις πρακτικές. Αυτό οφείλεται στους διάφορους κοινωνικούς περιορισμούς, καθώς και σε ζητήματα επικοινωνίας που έχουν

σαν αποτέλεσμα τη δυσκολία στα αρχικά στάδια της εργασίας, που απαιτεί τη δημιουργία βιογραφικού σημειώματος ή τη δυσκολία κατά τη πρώτη τηλεφωνική επαφή.

Δυσκολίες εμφανίζονται επίσης και στο επόμενο στάδιο, όπου είναι η πρόσληψη και αφορούν στην πιθανή έλλειψη κατανόησης των οδηγιών που έχει σαν αποτέλεσμα να μην ολοκληρώσουν το έργο τους ή την επαναλαμβανόμενη κακή επικοινωνία που συχνά οδηγεί σε κακές αξιολογήσεις και έχει σαν συνέπεια την απομάκρυνση από την εργασία (Muller et al., 2003). Επίσης, βασικό είναι το ζήτημα των κοινωνικών περιορισμών που φέρει προβλήματα ερμηνείας κοινωνικών πλαισίων, κατανόησης μεταφορικών εννοιών, δυσκολία στη δημιουργία αμοιβαίων κοινωνικών αλληλεπιδράσεων. Τα παραπάνω αποτελούν εμπόδια για την επαγγελματική επιτυχία και πιθανά οδηγούν τα άτομα σε απομόνωση, διότι λόγω της έλλειψης των απαιτούμενων κοινωνικών δεξιοτήτων δημιουργείται η αίσθηση της διαφορετικότητας (Muller et al., 2003).

Επιπρόσθετα, αξίζει να υπογραμμισθούν κάποια από τα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού, τα οποία είναι η εμμονή στην ομοιομορφία, η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, οι στερεοτυπίες, οι εμμονές, οι καταναγκασμοί, η ανάγκη για συγκεκριμένη ακολουθία δράσεων και η ανάγκη για ρουτίνα. Τέλος, οι απότομες αλλαγές μπορεί να επιφέρουν ενόχληση ή σύγχυση στα άτομα. Αυτό μπορεί να έχει σαν αποτέλεσμα τη δυσκολία στην προσαρμογή σε νέες θέσεις εργασίας και παρά τα μοναδικά ταλέντα τους και τις ικανότητές τους οι ευκαιρίες να είναι λίγες.

Συμπερασματικά, οι διαφορές των δύο ομάδων έγκεινται στο στυλ εργασίας, στο επίπεδο ανεξαρτησίας, στις διαπροσωπικές δεξιότητες. Τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού έχουν ανάγκη από ρουτίνα στις δραστηριότητές τους. Οι απροσδόκητες αλλαγές στην εργασία τους δυσκολεύουν και ενδέχεται να τους επιφέρουν άγχος, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε επιθετικότητα. Ακόμη, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εκμάθηση νέων καθηκόντων, καθώς και στη διατήρηση της προσοχής τους. Οι κοινωνικοί περιορισμοί αποτελούν τροχοπέδη στις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, τους πελάτες και τους εργοδότες. Τέλος, χαμηλές είναι οι επιδόσεις τους στις καθημερινές δεξιότητες που αφορούν την εργασία, όπως η ανεξάρτητη χρήση μέσω μεταφοράς, η διαχείριση των χρημάτων, η ένδυση σύμφωνα με τις απαιτήσεις της δουλειάς.

Σημαντικό, λοιπόν, αποτελεί το γεγονός να αξιολογηθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτών των ατόμων, οι προτιμήσεις τους και οι μοναδικές τους ικανότητες προκειμένου να μπορέσουν να εξελιχθούν επαγγελματικά σε ένα προσαρμοσμένο με τις ανάγκες τους εργασιακό περιβάλλον.

4.4 Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό στο χώρο εργασίας τους και οι προτεινόμενες λύσεις

Σκοπός της μελέτης των Lorenz και συνεργατών (2016) ήταν η διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην πετυχημένη προσπάθεια των αυτιστικών ατόμων να απασχοληθούν σε κάποιο τομέα εργασίας.

Οι διάφοροι τομείς μπορεί να αφορούν στο τρίπτυχο: α) στην ανταγωνιστική απασχόληση (τακτική εργασία χωρίς κάποιου είδους υποστήριξη, μορφές απασχόλησης που δεν εστιάζουν σε ειδικές ομάδες ατόμων όπως είναι τα άτομα με αυτισμό), β) στην υποστηρικτική απασχόληση (ανταγωνιστική απασχόληση με υποστήριξη από τον εργοδότη ή από κάποιο πρακτορείο - εργασία στην οποία απασχολούνται ειδικές ομάδες ατόμων όπως άτομα με αυτισμό) και γ) ειδική απασχόληση στο πλαίσιο της οποίας απασχολούνται μακροπρόθεσμα άτομα με διάφορες μορφές αναπηρίας (Caro, 2001).

Οι ερευνητές προσπάθησαν να προσδιορίσουν τα εμπόδια που δημιουργούν σοβαρά προβλήματα στα αυτιστικά άτομα με αποτέλεσμα να μην μπορούν να απασχοληθούν σε οποιοδήποτε τομέα εργασίας και παράλληλα να ανακαλύψουν πετυχημένους τρόπους, που θα επιτρέψουν σε αυτά τα άτομα να υπερπηδήσουν κάθε πιθανό εμπόδιο. Εξήντα έξι (66) άτομα με αυτισμό, τα οποία απασχολούνταν σε διάφορους τομείς (δεκαεφτά άτομα απασχολούνταν σε ειδικές θέσεις εργασίας), συμμετείχαν σε μια μεγάλη διαδικτυακή έρευνα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ποικίλα εμπόδια τόσο στη διαδικασία την εύρεσης εργασίας, όσο και στη διατήρηση της απασχόλησης. Με βάση τα αποτελέσματα των ερευνών τους, οι Muller και συνεργάτες (2003) προσδιόρισαν μια σειρά εμποδίων στις κατηγορίες της τυπικής διαδικασίας, που εφαρμόζεται για την εύρεση εργασίας (τηλεφωνική επαφή, αποστολή βιογραφικού, συνεντεύξεις), όπως επίσης και κατά τη διάρκεια της προσαρμογής του αυτιστικού

ατόμου στη νέα του εργασία, στην επικοινωνία και στην ανάπτυξη επαφών με τα υπόλοιπα άτομα που απαρτίζουν το εργασιακό του περιβάλλον.

Σημειώθηκε, ότι τα άτομα που απασχολούνται σε ένα μη αυτιστικό περιβάλλον, προσδιορίζουν τα κοινωνικά προβλήματα ως τα πιο σημαντικά εμπόδια που πρέπει να υπερπηδήσουν, ενώ στα ζητήματα που άπτονται της γραφειοκρατίας αναφέρονται οι άνθρωποι που προσπαθούν να βρουν εργασία σε τομείς, όπου απασχολείται ένας μεγάλος αριθμός ατόμων με αυτισμό.

Βέβαια, οι Lorenz και συνεργάτες (2016) εστίασαν την προσοχή τους στα αυτιστικά άτομα που απασχολούνται με επιτυχία σε κάποιο τομέα εργασίας με στόχο όχι μόνο να προσδιορίσουν τα εμπόδια κατά την εύρεση εργασίας ή αργότερα στο εργασιακό τους περιβάλλον, αλλά τις λύσεις που βρήκαν, ώστε να τα ξεπεράσουν επιτυχώς. Αρχικά λοιπόν, θα πρέπει να γίνει εστίαση στην δυναμική επίλυση μιας προβληματικής κατάστασης αντί στον προσδιορισμό των αδυναμιών και στην παθητική αντιμετώπιση του προβλήματος (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Σχετικά με τα προβλήματα που αφορούν στην εργασιακή ρουτίνα θα μπορούσαν να επιλυθούν μέσω ενός ορθολογικά σχεδιασμένου συστήματος διαρθρωτικής οργάνωσης, μιας σειράς χρονοδιαγραμμάτων και επιμερισμού ευθυνών, σύμφωνα με τους Hagner και Cooney (2005). Επιπλέον, τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα των Lorenz και συνεργατών (2016) ανέφεραν τον εξοπλισμό σε συνδυασμό με το εργασιακό περιβάλλον ως σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά στην εργασία τους, όπως είναι για παράδειγμα το επίπεδο του θορύβου στα γραφεία, όπου εργάζονται. Εφόσον πολλά αυτιστικά άτομα παρουσιάζουν ένα υψηλό βαθμό ευαισθησίας απέναντι στον θόρυβο ή στο φως (Alcántara et al., 2004; Russo et al., 2009), όπως ανέφεραν χαρακτηριστικά στην παρούσα έρευνα οι ομάδες ατόμων με αυτισμό, είναι επιτακτική η ανάγκη μείωσης όλων εκείνων των ερεθισμάτων που τους προκαλούν έντονη δυσφορία με αποτέλεσμα να αποσπάται η προσοχή τους από την εργασία τους. Όλα τα παραπάνω ευρήματα συγκλίνουν με την άποψη των Mawhood και Howlin (1999), οι οποίοι ισχυρίζονται ότι η επιτυχημένη προσέγγιση της απασχόλησης των ατόμων με αυτισμό βασίζεται στη διαμόρφωση του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς επίσης και στην κατανόηση των ατομικών τους αναγκών. Επίσης, σε τυχόν προβλήματα που

προκύπτουν, θα πρέπει να πραγματοποιείται η άμεση αντιμετώπιση αυτών και η ενεργή διαδικασία επίλυσής τους -γεγονός που συνδέεται με την αισιοδοξία, την ελπίδα, τον συμβιβασμό και την κατανόηση των αναγκών των άλλων (Nes & Segerstrom, 2006; Danoff-Burg et al, 2004; Geffken et al., 2006; Dumont & Provost ,1999; Steinhardt & Dolbier, 2008; Smith et al., 2008; Maddi, 1999). Επιπλέον, εξετάστηκε κάθε μορφή συσχετισμού της εργασίας τόσο με το γενικό επίπεδο ικανοποίησής τους από αυτήν, όσο και με την επίδρασή της στην καθημερινότητα των αυτιστικών ατόμων.

Η μελέτη αυτή εστιάζει στην απασχόληση και στην επαγγελματική αποκατάσταση των αυτιστικών ατόμων. Δημιουργεί ένα πιο υποστηρικτικό περιβάλλον από τις άλλες μορφές εργασίας, που δεν λαμβάνουν υπόψη τους τις ιδιαιτερότητες ορισμένων ομάδων ατόμων, όπως είναι τα άτομα με αυτισμό. Τονώνει την αυτοπεποίθηση των αυτιστικών ατόμων, επειδή τους δίνεται η ευκαιρία να αναπτύξουν τις ικανότητές τους, να αποκτήσουν πλούσια εμπειρία πάνω στο αντικείμενο της εργασίας, να ανελιχθούν και να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους .

Όσον αφορά στην καθημερινότητα των ατόμων με αυτισμό αξίζει να σημειωθεί, πως η ικανοποίηση που νιώθει το άτομο για την ποιότητα της ζωής του γενικότερα συσχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση, την προσωπική πρόοδο και την ευημερία.

Στο δεύτερο μέρος της έρευνάς τους, οι Lorenz και συνεργάτες (2016) εστιάζουν στους θετικούς συσχετισμούς της εργασίας και των τύπων της απασχόλησης των ατόμων με αυτισμό. Για παράδειγμα, θα μπορούσε κανείς να υποθέσει, ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σε μία εταιρεία που ειδικεύεται στο πεδίο της τεχνολογίας είναι ιδιαίτερα υψηλές, προσελκύοντας μόνο τα άτομα που έχουν παρουσιάσει στην καριέρα τους ένα υψηλό βαθμό αυτο-αποτελεσματικότητας. Την ίδια στιγμή, οι εταιρείες που απασχολούν ένα μεγάλο αριθμό ατόμων με αυτισμό, έχουν ως στόχο την πλήρη αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων τους. Όταν οι διαδικασίες επιλογής του προσωπικού έχουν υψηλές απαιτήσεις και βασίζονται σε συνεχείς εξετάσεις, που έχουν ως στόχο την αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού, είναι πιθανόν να επιλέγονται εκείνοι που παρουσιάζουν υψηλές γνωστικές ικανότητες, καθώς επίσης κι ένα μεγάλο βαθμό αυτο-αποτελεσματικότητας.

Θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί, ότι τα άτομα με αυτισμό προσδιορίζονται από ένα μικρότερο βαθμό αυτό-αποτελεσματικότητας, επειδή έχουν λιγότερα εφόδια. Επίσης, η απόκτηση των εφοδίων μπορεί να αποδειχθεί μία πιο δύσκολη διαδικασία για τα αυτιστικά άτομα συγκριτικά με τα τυπικά άτομα, εξαιτίας της ανελλιπούς ενσωμάτωσης γνώσεων στο πλαίσιο της μαθησιακής διαδικασίας (Minio-Paluello et al., 2009). Επομένως, ορισμένοι παράγοντες μπορεί να είναι λιγότερο ελέγξιμοι για τα άτομα με αυτισμό. Πολλοί ερευνητές διατυπώνουν την άποψη, ότι οι προηγούμενες εμπειρίες που αποκομίζει το άτομο από τον επαγγελματικό και κοινωνικό του περίγυρο σε συνδυασμό με την γενική εκτίμηση και αποδοχή από τους συναδέλφους του ή τους προϊσταμένους του, συσχετίζονται με τον παράγοντα της αυτό-αποτελεσματικότητας (Bandura, 1997; Luthans et al., 2015; Luthans et al., 2004; Wood & Bandura, 1989). Ορισμένοι ερευνητές (Chown & Beavan, 2012; Muller et al., 2003) διατυπώνουν την άποψη, ότι τα άτομα με αυτισμό αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες τόσο στο τομέα της εκπαίδευσης όσο και στον επαγγελματικό τους βίο, ενώ δεν συγκεντρώνουν πολλές θετικές εμπειρίες από τις κοινωνικές ή επαγγελματικές τους δραστηριότητες, επειδή δεν έχουν την απαιτούμενη υποστήριξη από τους άλλους. Επιπλέον, το 'στίγμα' που φέρουν και η εστίαση στις αδυναμίες τους, καθώς επίσης και η έλλειψη της κοινωνικής και επαγγελματικής υποστήριξης έχουν ως αποτέλεσμα την μείωση της αυτό-αποτελεσματικότητάς τους και την συνεχή αντιμετώπιση προκαταλήψεων (Inzlicht et al., 2006; Kleim et al., 2008).

Τα άτομα που απασχολούνται σε ένα περιβάλλον που σέβεται την ιδιαιτερότητά τους, έχουν πολλές θετικές εμπειρίες, απολαμβάνοντας τον σεβασμό των προϊσταμένων τους και παρουσιάζουν ένα μεγαλύτερο βαθμό γενικής και επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας. Συμπερασματικά, τα ευρήματα της παραπάνω έρευνας καταλήγουν στο ότι θα πρέπει να ενθαρρύνονται τόσο τα άτομα με αυτισμό όσο και οι εργοδότες να εστιάζουν στα δυνατά σημεία της προσωπικότητάς τους και στην εύρεση όλων των πιθανών λύσεων αντί στις αδυναμίες των ατόμων και στα λάθη που μπορεί να προκύψουν από την εργασία. Συνεπώς, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν με διάλογο, ειλικρίνεια και συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων μερών τα πιθανά προβλήματα που μπορεί να προκύψουν στον επαγγελματικό τομέα, ενδυναμώνοντας παράλληλα τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα των ατόμων με αυτισμό.

Ωστόσο, πριν προχωρήσει κανείς στον σχεδιασμό των πρακτικών εφαρμογών, ο επόμενος στόχος θα πρέπει να είναι η διερεύνηση όλων των πιθανών εμποδίων και αντίστοιχα των λύσεων με στόχο την αξιολόγηση της σχέσης τους με τις στρατηγικές αντιμετώπισης, την αυτό-αποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση των ατόμων τόσο από το επίπεδο διαβίωσής τους όσο και από την εργασία τους.

4.5 Οι δυσκολίες στον επαγγελματικό χώρο για τα άτομα με αυτισμό και η αντιμετώπισή τους

Σύμφωνα με το Πανεπιστήμιο του Colorado (1999) τα άτομα με αυτισμό ή Asperger έχουν κάλλιστα τη δυνατότητα να εργασθούν με την προϋπόθεση της προσαρμογής της φύσης της εργασίας στις δυνατότητες των ατόμων και συγχρόνως την κατανόηση των εργοδοτών σχετικά με τους κοινωνικούς περιορισμούς που διέπουν τα άτομα αυτά.

Υπογραμμίζονται βέβαια οι δυσκολίες στην απόκτηση και παραμονή στον εργασιακό χώρο και αν και δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία, το ποσοστό ανεργίας στα άτομα αυτά κυμαίνεται στο 75-90%.

Οι λόγοι των δυσκολιών καθώς και της διατήρησης της εργασίας αφορούν στην κοινωνική δεξιότητα των ατόμων αυτών, τις δυσκολίες στην επικοινωνία, την περιβαλλοντική ευαισθησία και το γεγονός ότι δεν είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν τα φυσικά τους πλεονεκτήματα. Τα άτομα με αυτισμό ή Asperger επειδή «αποτυγχάνουν στο να τηρούν τους κοινωνικούς κανόνες, το αποτέλεσμα αυτού είναι η γελιοποίηση, η επιθετικότητα ή ο αποκλεισμός» (Hendrickx, 2009). Συνεπώς, το αποτέλεσμα είναι η απομόνωση και η καθημερινότητα στη δουλειά να γίνεται ανυπόφορη με επακόλουθο την απόλυση ή την οικειοθελή αποχώρησή τους. Έπειτα οδηγούνται στην αυτοαπασχόληση σε κάποιον τομέα.

Σύμφωνα επίσης με το Πανεπιστήμιο του Colorado, τα υψηλά λειτουργικά άτομα με αυτισμό ή τα άτομα με Asperger τείνουν να επιλέγουν κολέγια που βρίσκονται κοντά στην περιοχή που μπορούν έπειτα να εργασθούν. Τα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο στα άτομα αυτά αφορούν στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, τη λογιστική, καθώς και το επάγγελμα του μηχανικού. Ενώ φρόνιμο θα ήταν να μην επιλέγονται

επαγγέλματα που αφορούν σε πολιτικές επιστήμες ή επιχειρήσεις. Τα υψηλά και χαμηλά λειτουργικά άτομα, αν και συνήθως έχουν καλύτερη μνήμη από τον τυπικό πληθυσμό όσον αφορά στην αλληλουχία των καθηκόντων που πρέπει να φέρουν σε πέρας, η μνήμη τους είναι βραχυπρόθεσμη.

Συνεπώς, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους στον εργασιακό χώρο δεν θα πρέπει να τους ανατίθενται πολλαπλές ταυτόχρονες εργασίες. Επίσης, μια λίστα με οπτικοποιημένη την αλληλουχία των εργασιών που πρέπει να εκτελέσουν, καθώς και η συγκεκριμενοποίηση των στόχων θα αποτελούσαν βοηθητικές μεθόδους στην εργασία τους.

Τέλος, όσον αφορά στο εργασιακό περιβάλλον και τους εργοδότες, θα πρέπει να λάβουν υπόψιν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτών των ατόμων και να είναι πρόθυμοι να τα εντάξουν πραγματοποιώντας τις απαραίτητες προσαρμογές.

4.6 Οι εργασιακές δυσκολίες των ατόμων με αυτισμό και οι λύσεις τους από τη σκοπιά μιας ατομικής περίπτωσης με αυτισμό

Σύμφωνα με τον διαδικτυακό ιστότοπο AMAZE² (2011) παρατίθεται ένα ενημερωτικό δελτίο που αφορά στα χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό και το χώρο εργασίας από τη σκοπιά της Victoria, η οποία έχει αυτισμό. Συγκεκριμένα η Victoria παραθέτει μέσω της δικής της εμπειρίας στο χώρο εργασίας τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό ή Asperger στον εργασιακό χώρο, το πώς θα ήταν φρόνιμο να αντιμετωπιστούν από τους εργοδότες τους και το υπόλοιπο προσωπικό, το πώς θα μπορούσε να δομηθεί το πρόγραμμα εργασίας τους, καθώς και ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.

Όσον αφορά στις δυσκολίες, πράγματα που θεωρούνται δεδομένα για τον τυπικό πληθυσμό λόγω προηγούμενων εμπειριών στα άτομα με αυτισμό ή Asperger πρέπει να εξηγηθούν, να διδαχθούν και να είναι σαφή προκειμένου να αποφευχθεί η σύγχυση, να μειωθεί το άγχος και να μην επέλθει ματαίωση. Η ματαίωση θα δημιουργήσει πιθανά

2

www.amaze.org.au/3adultswithAS

προβλήματα συμπεριφοράς και απογοήτευσης με πιθανό αποτέλεσμα την απόσυρση. Επίσης, τα άτομα αυτά δυσκολεύονται, όταν τους δίνονται πολλές ταυτόχρονες εργασίες να εκτελέσουν καθώς και αρκετές πληροφορίες, από τις οποίες επικεντρώνονται μόνο στο σημαντικό κομμάτι. Ακόμα, οι ξαφνικές αλλαγές, ο υπολογισμός του χρόνου, η φασαρία και ένα αδόμητο πρόγραμμα εργασίας αποτελούν στοιχεία που δυσχεραίνουν το έργο τους.

Επιπροσθέτως, σχετικά με το κοινωνικό κομμάτι θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν πως έχουν περιορισμένα θέματα προς συζήτηση, εστιάζουν στην αρχή ή στο τέλος ενός σχολίου, έχουν ασυνήθιστη σύνδεση σκέψεων, δυσκολεύονται να αντιληφθούν τις μεταφορές και το χιούμορ, οπότε υπάρχει η περίπτωση της απομόνωσης εξαιτίας της αίσθησης πως δεν μπορεί ο κοινωνικός τους περίγυρος να τους καταλάβει.

Όσον αφορά στους εργοδότες τους θα πρέπει να λάβουν υπόψιν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό ή Asperger και να κατανοήσουν πως δεν είναι όλα τα άτομα ικανά να ανταπεξέλθουν σε όλες τις δουλειές. Πρέπει να δοθούν αρμοδιότητες ανάλογες των δυνατοτήτων τους, όπου θα είναι ικανοί να φέρουν σε πέρας, να είναι παραγωγικοί και να αισθάνονται και οι ίδιοι πως προσφέρουν. Επίσης, να μεριμνήσουν στο να παρέχουν μια ρουτίνα δίχως εναλλαγές στην αλληλουχία των καθηκόντων τους και να είναι υποστηρικτικοί και πρόθυμοι στις προσαρμογές του εργασιακού περιβάλλοντος.

Προκειμένου τα άτομα αυτά να είναι αποτελεσματικά στον χώρο εργασίας τους θα ήταν φρόνιμο να υπάρξουν προσαρμογές και ένα οργανωμένο πλάνο εργασίας. Για παράδειγμα, όταν δίνονται οδηγίες να υπάρχει βεβαιότητα πως τα άτομα με αυτισμό ή Asperger είναι επικεντρωμένα στις οδηγίες. Αυτές θα πρέπει να είναι σύντομες, ακριβείς και σε απλή γλώσσα και να δίνεται χρόνος, ώστε να τις επεξεργαστούν. Στην περίπτωση που αυτές είναι γραπτές, θα μπορούσε να υπάρχει και χρωματισμός, καθώς και κάθε φορά που ολοκληρώνεται μια εργασία να σημειώνεται από τον υπάλληλο. Το ημερήσιο πρόγραμμα που πρέπει να ακολουθήσουν να είναι χωρισμένο σε στάδια, ώστε να μοιράζεται ο φόρτος εργασίας. Αξίζει επίσης να αναφερθεί, πως τα οπτικά ερεθίσματα διευκολύνουν αρκετά στην καλή και σωστή ροή των καθηκόντων που πρέπει να περατωθούν, οπότε ένα ημερήσιο οπτικοποιημένο πρόγραμμα θα ήταν αρκετά χρήσιμο.

Τέλος, ο συχνός έλεγχος για την πρόοδο της δουλειάς, καθώς και η υποστήριξη από τους συναδέλφους ενισχύουν την ολοκλήρωση των καθηκόντων τους και την αρμονική συνεργασία.

Όσον αφορά στις ικανότητες των ατόμων με αυτισμό ή Asperger, η Victoria υπογραμμίζει πως είναι άτομα αξιόπιστα, επαγγελματίες στη δουλειά τους, ακριβή και με υψηλό επίπεδο προσοχής στη λεπτομέρεια, όπου ανταπεξέρχονται άψογα σε μια επαναλαμβανόμενη διαδικασία. Προκειμένου, λοιπόν, οι εργοδότες να καρπωθούν τα οφέλη που τα άτομα αυτά μπορούν να προσφέρουν, οφείλουν να κάνουν κάποιες προσαρμογές για την εξασφάλιση της επιτυχούς απόδοσής τους.

4.7 Τα οφέλη της υποστηριζόμενης απασχόλησης για ενήλικες με αυτισμό

Μελετώντας την έρευνα των Mavranouzouli, Megin-Viggars, Cheema, Howlin, Baroon-Cohen και Pilling (2014) σχετικά με τη σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας της υποστηριζόμενης απασχόλησης για ενήλικες με αυτισμό στο Ηνωμένο Βασίλειο, σε σύγκριση με τις συνήθειες υπηρεσίες φροντίδας που είναι τα προστατευόμενα εργαστήρια ή τα κέντρα ημέρας διαπιστώθηκε, ότι τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με αυτισμό είναι πιο οικονομικά και αποδοτικά.

Σχετικά με το κόστος υποστήριξης ατόμων με αυτισμό είναι σημαντικό και εκτιμάται πως το ετήσιο κόστος στο Ηνωμένο Βασίλειο ανήλθε σε 25 δισεκατομμύρια το 2006. Σημαντικό μέρος αυτού περιελάμβανε δαπάνες καταλύματος, απώλειες παραγωγικότητας για τους ιδιώτες και τους φροντιστές τους (Knapp et al., 2009).

Οι ενήλικες με αυτισμό αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας και σύμφωνα με έρευνα της Εθνικής Αυτιστικής Εταιρείας (NAS) στο Ηνωμένο Βασίλειο μόνο το 15% των ενηλίκων σε ηλικία εργασίας απασχολούνται σε πλήρες ωράριο (Rosenblatt, 2008) κι επιπλέον η πλειονότητα των θέσεων εργασίας είναι ανειδίκευτες (Howlin et al., 2013). Η υποστηριζόμενη απασχόληση, λοιπόν, επιτρέπει στα άτομα να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν μια αμειβόμενη εργασία σε ένα κανονικό εργασιακό περιβάλλον.

Στόχος των προγραμμάτων αυτών είναι η προσεκτική τοποθέτηση των ατόμων σε κατάλληλες θέσεις εργασίας, η μακροπρόθεσμη παρακολούθηση της πορείας των

ατόμων, η παροχή συνεχούς κι εξατομικευμένης στήριξης στην εργασία, γεγονός που αυξάνει την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμηση των ατόμων. Επιπλέον, μέσω των προγραμμάτων υποστηριζόμενης απασχόλησης επιτυγχάνεται η κοινωνική ένταξη των ατόμων και η ανεξάρτητη διαβίωση. Επίσης, μειώνονται οι οικογενειακές επιβαρύνσεις συμπεριλαμβανομένης της μικρότερης ανάγκης για παροχή άτυπης φροντίδας και εξοικονόμησης κόστους υπηρεσίας. Αποτελούν επίσης θετικό αντίκτυπο όσον αφορά τις αυτιστικές συμπεριφορές, την ποιότητα ζωής και την εκτελεστική λειτουργία (Bond et al., 2008; Crowther et al., 2001; Graetz, 2010; Heffernan & Pilkington, 2011; Stevens & Martin, 1999).

Συμπερασματικά, λοιπόν, τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας δείχνουν πως η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι μια οικονομική και αποδοτική παρέμβαση για ενήλικες με αυτισμό στο Ηνωμένο Βασίλειο. Αξίζει βέβαια να σημειωθεί πως το αρχικό κόστος τέτοιων συστημάτων είναι υψηλότερο από την κανονική περίθαλψη αλλά αυτό μειώνεται με την πάροδο του χρόνου και τελικά επιτυγχάνεται η μείωση του οικονομικού βάρους για τις υπηρεσίες υγείας, τις κοινωνικές υπηρεσίες, το δημόσιο ταμείο και την ευρύτερη κοινωνία. Γεγονός ιδιαίτερα σημαντικό λόγω της ανάγκης του Ηνωμένου Βασιλείου για μείωση του κόστους ανεργίας. Επιπλέον, τέτοιου είδους προγράμματα επιφέρουν και ατομικά οφέλη κοινωνικής ένταξης. Τέλος, υπογραμμίζεται πως τα προγράμματα θα πρέπει να είναι εξατομικευμένα, να περιλαμβάνουν βασικά στοιχεία κατάρτισης και μακροχρόνιας στήριξης για τη διασφάλιση και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας.

4.8 Ανταγωνιστική ολοκληρωμένη απασχόληση και άτομα με αυτισμό

Η κυβέρνηση των ΗΠΑ αναφέρει, ότι η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) είναι μία από τις πιο συνηθισμένες μορφές αναπτυξιακής αναπηρίας. Τα στατιστικά δεδομένα του Αμερικανικού Κέντρου Ελέγχου Ασθενειών (CDC) δείχνουν, ότι 1 στα 68 παιδιά έχει αυτισμό (Diament, 2014). Αυτά τα δεδομένα αντιπροσωπεύουν μία αύξηση της τάξεως του 30% που σημειώθηκε το 2012, ποσοστό που αντιστοιχεί σε έναν αριθμό των 1,2 εκατομμυρίων ατόμων τα οποία διαγνώστηκαν με ASD και τα οποία είναι κάτω των 21 χρόνων (Elsabbagh et al., 2012; Matson & Kozlowski, 2010).

Η ACD είναι μία μορφή αναπηρίας που χαρακτηρίζεται από μία αδυναμία στην επικοινωνία και στην ανάπτυξη κοινωνικών επαφών, από ένα μοντέλο επαναληπτικής συμπεριφοράς και από ένα περιορισμένο πεδίο ενδιαφερόντων (American Psychiatric Association, 2013).

Το Κέντρο Ελέγχου Ασθενειών αναφέρει, ότι περίπου το 38% των ατόμων με αυτισμό, παρουσιάζει επίσης μία πνευματική αναπηρία (ID). Παρόλο που τα άτομα με αυτισμό παρουσιάζουν μία μεταβλητότητα στην κλινική τους εικόνα, η πρόγνωση τους χωρίς την συμπερίληψη της θεραπείας παραμένει ακόμα ‘φτωχή’. Η ASD αποτελεί μία χρόνια μορφή αναπηρίας με μοναδικές κοινωνικές και επικοινωνιακές δυσκολίες. Επομένως, είναι επιτακτική η ανάγκη διαμόρφωσης ενός υψηλού επιπέδου επαγγελματικής υποστήριξης για τη συγκεκριμένη κατηγορία ατόμων (Billstedt & Gillberg, 2005; Mordre et al., 2012). Καθώς ολοένα και περισσότερα άτομα διαγιγνώσκονται με ASD, απαιτώντας άμεσα την παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών, αυξάνεται η ανάγκη για την παροχή ενός υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης, δημόσιας υγείας και σχεδιασμού κοινωνικών προγραμμάτων αποκατάστασης αυτών των ατόμων (Wing & Potter, 2002; Yeargin-Allsop et al., 2003).

Σκοπός της έρευνας του Wehman και των συνεργατών του (2016) είναι η διερεύνηση της επίδρασης της υποστηρικτικής απασχόλησης (SE) πάνω στα άτομα με αυτισμό μέσα από μία αναδρομική ανασκόπηση. Τα ευρήματα της έρευνάς τους περιλαμβάνουν την χρήση της απασχόλησης που προσαρμόζεται στις ανάγκες και στις ειδικές απαιτήσεις των καταναλωτών (CE). Καθώς ολοένα και περισσότερα παιδιά με ASD ενηλικιώνονται, οι οικογένειες τους αναζητούν τους κατάλληλους τρόπους παρέμβασης, που θα τα βοηθήσουν να αποκατασταθούν επαγγελματικά. Πρόσφατες έρευνες έδειξαν, ότι τα άτομα με ASD μπορούν να συμμετέχουν επιτυχώς στα προγράμματα της CIE (Ανταγωνιστική Ολοκληρωμένη Απασχόληση), λαμβάνοντας σημαντικές οικονομικές απολαβές, συγκριτικά με τα προγράμματα της ημερήσιας υποστηρικτικής απασχόλησης ή την μορφή εργασίας όπου υπάρχει αυστηρός διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων μην επιτρέποντας καμία ανάληψη πρωτοβουλίας πέραν των συγκεκριμένων υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει (Cimera, 2011; Howlin, 2013; Howlin et al., 2005; Schall et al., 2015; Wehman et al., 2013; Wehman et al., 2014). Επιπλέον, οι περισσότερες έρευνες δείχνουν ότι η πλειονότητα των ατόμων με αναπηρίες προτιμούν την CIE από άλλα

μοντέλα απασχόλησης (Siperstein et al., 2014). Εντούτοις, όπως αναφέρουν χαρακτηριστικά ορισμένοι ερευνητές (Butterworth et al., 2011) παρά τα πολλά πλεονεκτήματα που προσφέρει το μοντέλο απασχόλησης της CIE, περιλαμβάνοντας την παροχή επαγγελματικών ευκαιριών σε ολόένα και περισσότερα άτομα με αναπηρία, την αύξηση της κοινωνικής και επαγγελματικής τους αναγνώρισης και την ενίσχυση της οικονομικής τους ανεξαρτησίας, η χρήση των άλλων μοντέλων απασχόλησης εξακολουθεί να έχει αυξητικές τάσεις.

Λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη τα παραπάνω δεδομένα, πολλοί κυβερνητικοί φορείς σε συνεργασία με τις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες καταβάλουν σημαντικές προσπάθειες για να προωθήσουν το μοντέλο απασχόλησης CIE, δίνοντας την ευκαιρία σε πολλά άτομα με αναπηρία να ενταχθούν σε αυτά και να εκμεταλλευτούν τις δυνατότητες που τους παρέχει, ώστε να μπορέσουν να αποκατασταθούν επαγγελματικά (Centers for Medicare and Medicaid Services, 2013). Υπάρχουν πολυάριθμοι τρόποι, για να συμμετέχει ένα άτομο με αναπηρία στην CIE. Για παράδειγμα, οι έφηβοι μπορούν να συμμετέχουν σε ειδικά επιδοτούμενα προγράμματα εργασίας, υιοθετώντας το μοντέλο της μερικής απασχόλησης παράλληλα με την φοίτησή τους στο σχολείο με στόχο να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να αποκτήσουν σημαντική εργασιακή εμπειρία, που θα τους ενισχύσει την αυτοπεποίθησή τους και θα τους βοηθήσει στην εδραίωση της επαγγελματικής τους αποκατάστασης. Οι νέοι με ASD θα έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν μία ποικίλη εργασιακή εμπειρία και να αυξήσουν τις γνώσεις τους σε ακαδημαϊκό επίπεδο, αποκτώντας παράλληλα ανεξαρτησία, αυτοπεποίθηση, αυτογνωσία και αυτό-αποτελεσματικότητα (Getzel & Thoma, 2008; Hart et al., 2010; Migliore et al., 2012). Επιπλέον, η CIE περιλαμβάνει την μεγαλύτερη χρήση της στρατηγικής, που είναι γνωστή ως υποστηρικτική απασχόληση (SE) και η οποία περιέχει μία σειρά εξειδικευμένων υπηρεσιών, όπως είναι η συμμετοχή στο πρόγραμμα των έμπειρων εργασιακών συμβούλων, η συνεχής εκπαιδευτική υποστήριξη και η εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της οποίας ο ενασκούμενος επιτηρείται από κάποιον εξειδικευμένο εργαζόμενο.

Η πρακτική εξάσκηση, η οποία έχει τον χαρακτήρα της προϋπηρεσίας ή της εξειδίκευσης σε κάποιο τομέα της δουλειάς αποτελεί μία σημαντική επένδυση για το μελλοντικό εργαζόμενο που μπορεί να του αποδώσει αυξημένα εισοδήματα ή ακόμα και

προτεραιότητα στην επιλογή από την αγορά εργασίας σε σχέση με υποψηφίους εργαζομένους που δεν έχουν υποβληθεί σε πρακτική εξάσκηση (Beyer et al., 2010; Garcia-Villamizar et al., 2002; Hendricks & Wehman, 2009; Wehman et al., 2014). Η συστηματική χρήση του μοντέλου της CE που συμπεριλήφθηκε σε 63 προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης είχε ως αποτέλεσμα τα άτομα με ASD να κερδίσουν το πλεονέκτημα της ανταγωνιστικής ολοκληρωμένης απασχόλησης, εξασφαλίζοντας παράλληλα μία συνεχή επιμορφωτική υποστήριξη μέσω της πρόσβασής τους σε αυτού του είδους τα προγράμματα.

Ένα ακόμα ενδιαφέρον εύρημα από την έρευνα του Wehman και της επιστημονικής του ομάδας (2016) είναι η μείωση του χρόνου παρέμβασης, η οποία είχε ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με ASD να γίνουν πιο ανεξάρτητοι στην νέα τους εργασία και να διατηρήσουν παράλληλα την δουλειά τους για μία σημαντική χρονική περίοδο. Το κόστος επομένως των προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης μειώνεται με την πάροδο του χρόνου, εφόσον τα νεαρά άτομα με ASD με την είσοδο τους στην αγορά εργασίας αρχίζουν και πληρώνουν τους φόρους που τους αναλογούν και δεν εξαρτώνται πλέον από τα κοινωνικά επιδόματα (Howlin, 2013; Mawhood & Howlin, 1999).

Ένα άλλο πλεονέκτημα που προσφέρει στα άτομα με ASD το συγκεκριμένο μοντέλο απασχόλησης είναι η συστηματική έρευνα γύρω από τις θέσεις απασχόλησης σε συνδυασμό με την αναζήτηση του κατάλληλου υποψηφίου, ο οποίος θα συγκεντρώνει τα απαιτούμενα προσόντα πριν υποβάλει την αίτησή του για την θέση που προκηρύσσεται. Με αυτό τον τρόπο, αυξάνονται σημαντικά οι πιθανότητες της ένταξης του ατόμου με ASD στην αγορά εργασίας, ενώ ωφελούνται και οι επιχειρήσεις που θα απορροφήσουν αυτά τα άτομα, εφόσον θα καλύψουν εξειδικευμένες θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες τους. Συνεπώς, για να επιτευχθεί ο απαιτούμενος στόχος που δεν είναι άλλος παρά η ομαλή ένταξη των νέων με ASD στην αγορά εργασίας και η επαγγελματική τους αποκατάσταση, θα πρέπει να αναπτυχθεί περαιτέρω η συνεργασία μεταξύ του εξειδικευμένου προσωπικού με τις αρμόδιες υπηρεσίες απασχόλησης, ώστε να συμβάλουν στην εύρεση και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων και των επιδεξιοτήτων των ατόμων με αυτισμό.

4.9 Τα οφέλη της εργασίας για τα άτομα με αυτισμό

Μελετώντας την έρευνα των Taylor, McPheeters, Sathe, Dove, Weele και Warren (2012) σχετικά με τις επαγγελματικές παρεμβάσεις για νέους ενήλικες που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, διαπιστώθηκε πως οι παρεμβάσεις αύξησαν τα ποσοστά απασχόλησης και πως η υποστηριζόμενη εργασία σχετίστηκε με τη βελτίωση της ποιότητας ζωής, των συμπτωμάτων, καθώς και το γνωστικό επίπεδο των ατόμων με αυτισμό.

Λίγες μελέτες έχουν διεξαχθεί για την αξιολόγηση της επαγγελματικής παρέμβασης σε εφήβους και νεαρούς με αυτισμό και ως εκ τούτου τα στοιχεία για τη επαγγελματική μεταχείριση αυτών των ατόμων είναι περιορισμένα. Επίσης, περιορισμένες είναι οι πληροφορίες σχετικά με τα ειδικά προγράμματα παρέμβασης. Αυτά, αν και έχουν γίνει πιο αποτελεσματικά, εξακολουθούν να στερούνται σε πληροφορίες, οι οποίες θα ήταν χρήσιμες για τις οικογένειες και τα ίδια τα άτομα με αυτισμό προκειμένου να παραχθεί η κατάλληλη φροντίδα για βελτιστοποίηση της ποιότητας ζωής και την ελαχιστοποίηση του κόστους που συνδέεται με την διαταραχή καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

Ακόμη, λίγες είναι οι έρευνες που έχουν ασχοληθεί με τις ανάγκες των ατόμων αυτών για επαγγελματική αποκατάσταση. Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιορισμένη βιβλιογραφία είναι πως όσοι έφηβοι ή νέοι δέχτηκαν παρεμβάσεις και έπειτα οδηγήθηκαν σε υποστηριζόμενη ή μη εργασία, μείωσαν ή εξάλειψαν προβλήματα συμπεριφοράς. Κάποιοι επέλεξαν την υποστηριζόμενη διαβίωση και ανεξαρτητοποιήθηκαν. Βέβαια, από την άλλη πλευρά υπάρχει και η περίπτωση της αναμονής για επαγγελματική αποκατάσταση μετά το λύκειο, γεγονός που καθιστά αυτά τα άτομα στο περιθώριο, την ανεργία και σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον απροετοίμαστο να δεχθεί τις μοναδικές ανάγκες τους.

Αναφορικά με τις οικογένειες των ατόμων με αυτισμό, φαίνεται πως εκείνες με υψηλότερη κοινωνικοοικονομική θέση επιδιώκουν περισσότερο την εξέλιξη των παιδιών τους μετά το σχολείο και επιθυμούν την επαγγελματική τους αποκατάσταση και ανεξαρτησία. Τέλος, υποστηρίζεται πως από το 1990 και μετά σημειώθηκε αύξηση των παιδιών που διαγνώστηκαν με αυτισμό. Στις Η.Π.Α. σήμερα το 1 στα 88 παιδιά έχει αυτισμό, γεγονός που καθιστά επιτακτική την ανάγκη για δημόσια υγεία, προσδιορισμό

των υπηρεσιών και των παρεμβάσεων για βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων αυτών και την ανεξαρτησία τους. Σύμφωνα με τα πρόσφατα δεδομένα λιγότερο από το 1/3 απασχολείται σε κανονική εργασία, ενώ οι περισσότεροι μένουν με τους γονείς τους ή σε χώρους υποστηριζόμενης διαβίωσης. Η πλειοψηφία των ατόμων με ΔΑΦ έχει την ανάγκη κάποιου είδους στήριξης ή παρέμβασης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Η ενασχόληση των ατόμων με ΔΑΦ στο κομμάτι της εργασίας φαίνεται ότι ενισχύει τόσο τα ίδια τα άτομα, ώστε να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους, τη γνωστική τους ανάπτυξη, τα συμπτώματα, αλλά και την γενικότερη συμπεριφορά τους, όσο και τις οικογένειες τους που επιθυμούν την ανεξαρτησία των τέκνων τους αλλά και τη μείωση του οικονομικού κόστους που ακολουθεί τα άτομα αυτά καθ'όλη τη πορεία ζωής τους.

4.10 Οι επαγγελματικές εμπειρίες ενός ενήλικα με Asperger

Στο συγκεκριμένο άρθρο αποτυπώνονται οι επαγγελματικές εμπειρίες του Robert (n.d.), όπου συνειδητοποίησε σε ηλικία 20 ετών ότι έχει Asperger, όταν η μητέρα του αγόρασε ένα βιβλίο όπου αναφερόταν στα χαρακτηριστικά των ατόμων με Asperger και αναγνώρισε μέσα σε αυτά τόσο τον γιό της όσο και την ίδια. Από τότε, και με το δεδομένο ότι με την πάροδο των ετών τα παιδιά με Asperger διαγιγνώσκονται σε πρόωμη ηλικία πήρε την απόφαση να μοιραστεί τα βιώματά του και να δώσει τις δικές του συμβουλές.

Ο Robert αποφοίτησε από το σχολείο το 1994 και η πρώτη του συνέντευξη για δουλειά ήταν σε ένα ξενοδοχείο της περιοχής του. Όπως αναφέρει ο ίδιος ήταν νευρικός και ήθελε να κάνει μια πολύ καλή εντύπωση. Πήγε στη συνέντευξη αποφασισμένος, καλοντυμένος, προετοιμασμένος να δώσει σύντομες απαντήσεις και έτοιμος να παρουσιάσει τον εαυτό του ως κατάλληλο γι' αυτή τη θέση. Η πρώτη του όμως συνέντευξη στέφθηκε με αποτυχία, διότι ο συνεντευξιαστής του παρουσίασε όλους τους πιθανούς λόγους προκειμένου να μην εργαστεί στον συγκεκριμένο χώρο και έπειτα τον απέρριψε.

Η δεύτερη συνέντευξη για εργασία ήταν σε ένα καφέ στο Ενδιβούργο, όπου και του έγινε η πρόσληψη σαν καθαριστής. Παρά την προηγούμενη αρνητική του εμπειρία

ήταν περισσότερο προετοιμασμένος και οι ερωτήσεις της συνέντευξης ήταν συγκεκριμένες και κλειστού τύπου, γεγονός που όπως υπογραμμίζει ο ίδιος τον βοήθησε.

Η επόμενη επαγγελματική του εμπειρία διήρκησε 11 χρόνια και ήταν σε χώρο γραφείου, όπου και αποκόμισε εμπειρία στις συνεντεύξεις. Έπειτα από τα 11 χρόνια στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας αποφάσισε να αναζητήσει άλλη δουλειά σε αυτόν τον τομέα. Μετά τη συμπλήρωση 200 αιτήσεων κλήθηκε να δώσει δύο συνεντεύξεις για την ίδια θέση εργασίας, όπου αν και κατά τη συνέντευξη έλαβε πολλά θετικά σχόλια, τελικά δεν πήρε τη δουλειά. Έπειτα ακολούθησε μια συνέντευξη σε μια εταιρία που, όπως αναφέρει ο ίδιος, εκμεταλλεύτηκε τις προηγούμενες εμπειρίες του προκειμένου να είναι προετοιμασμένος για τις ενδεχόμενες ερωτήσεις και απαντήσεις που έπρεπε να δώσει. Παρουρέθηκε λοιπόν στη συνέντευξη εφοδιασμένος με αυτοπεποίθηση και τελικά πήρε τη θέση.

Ο Robert υποστηρίζει, πως όταν πρόκειται να δώσεις μια συνέντευξη, πρέπει να είσαι προετοιμασμένος τόσο για τις πιθανές ερωτήσεις που θα κληθείς να απαντήσεις, όσο και για τις ερωτήσεις που θα ήταν φρόνιμο ως συνεντευξιαζόμενος να κάνεις. Οι ενδεχόμενες ερωτήσεις που θα πρέπει να απαντήσει κάποιος συνεντευξιαζόμενος αφορούν στην τρέχουσα εργασία και για ποιο λόγο υπάρχει η επιθυμία αποχώρησης από αυτήν. Επίσης, αφορούν στους λόγους που επιθυμεί τη συγκεκριμένη νέα θέση εργασίας, τι μπορεί να προσφέρει σε αυτήν, καθώς και τι γνωρίζει γι' αυτή τη θέση και το συγκεκριμένο περιβάλλον εργασίας γενικότερα. Ακόμη, ερωτήσεις που αφορούν στην αυτοεικόνα, τα ελαττώματα, καθώς και την εικόνα του ατόμου, όπως την βλέπει το οικογενειακό και το φιλικό περιβάλλον.

Από την άλλη, οι ερωτήσεις προς τον συνεντευξιαστή μπορούν να αφορούν στα εξής: στους άμεσους στόχους της εταιρίας, τις δεξιότητες που κατά την επιχείρηση οφείλει να έχει ένας υπάλληλος προκειμένου να εξελιχθεί και να επιτύχει, στο αν παρέχεται κάποιου είδους εκπαίδευση και τι δυνατότητες υπάρχουν για προαγωγή.

Τέλος, σύμφωνα με το Robert, οι συνεντευξιαζόμενοι πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για το απροσδόκητο, κάτι το οποίο για τα άτομα με Asperger είναι δύσκολο. Θα πρέπει να εφοδιάζονται με αυτοπεποίθηση και να είναι προετοιμασμένοι από πριν για το τι ενδεχομένως θα συζητηθεί κατά τη συνέντευξη. Να επαναλαμβάνουν

με αποφασιστικότητα τις ερωτήσεις τους, όπου θεωρούν πως δεν έχουν λάβει σαφή απάντηση και να μην επηρεάζονται από συνεντευξιαστές, που αρέσκονται στο να αποδίδουν κολακείες, γιατί οι πιθανότητες είναι τα αποτελέσματα για τη θέση εργασίας να είναι αρνητικά.

Σημαντική επίσης είναι η βλεμματική επαφή, καθώς και η αίσθηση άνεσης και σιγουριάς κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Ειλικρινείς συζητήσεις με τα άτομα του χώρου εργασίας για τις προηγούμενες επαγγελματικές εμπειρίες είναι απαραίτητες. Θετικά οφέλη επιφέρει η γνωστοποίηση στους συναδέλφους τους πως έχουν Asperger, ώστε να λειτουργούν κι εκείνοι αναλόγως, γνωρίζοντας καλύτερα τον συνάδελφό τους κι ακόμη να γνωστοποιούν τα αίτια επιθυμίας της συγκεκριμένης θέσης δίχως δισταγμούς. Επιπρόσθετα, επειδή η πρώτη εντύπωση αποτελεί καθοριστικό ρόλο, φρόνιμο θα ήταν και μια προσεγμένη ενδυματολογική επιλογή ανάλογα με τη θέση που πρόκειται να διεκδικηθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συμπεράσματα

Τα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν από την παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση, συγκλίνουν στην άποψη, ότι τα άτομα με αυτισμό ή Άσπεργκερ μπορούν κάλλιστα να είναι αποτελεσματικοί επαγγελματίες στο χώρο εργασίας τους με δυνατότητες ανέλιξης, παρά τις δυσκολίες που καλούνται να αντιμετωπίσουν εξαιτίας των ιδιαίτερων προσωπικών τους χαρακτηριστικών. Αρκεί να υπάρξει η κατάλληλη εκπαίδευσή τους και το ανάλογο προσαρμοσμένο επαγγελματικό περιβάλλον, το οποίο θα αντιλαμβάνεται τις ανάγκες τους.

Η εργασία προσφέρει ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης, ανταμοιβής, συναισθηματικής ευχαρίστησης και ασφάλειας. Τα μέλη της κοινωνίας που εργάζονται, χαίρουν τον σεβασμό των υπολοίπων, θεωρούνται ενεργά και παραγωγικά μέλη της κοινωνίας, χαρακτηρίζονται από αυτοπεποίθηση, δυναμισμό και ανεξαρτησία. Παρόλο που άτομα με αυτισμό ή Άσπεργκερ έχουν τα εφόδια να προοδεύσουν στον επαγγελματικό στίβο και να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές τους υποχρεώσεις, παρατηρείται το φαινόμενο της ανεργίας ή η απορροφήσή τους σε θέσεις εργασίας που δεν αποτελούν την άμεση προτίμησή τους. Έτσι, παρά τη θέληση τους δεν μπορούν βρουν εύκολα εργασία, προκειμένου να εξασφαλίσουν την ανεξαρτησία τους, την αυτόνομη διαβίωσή τους, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και των συμπτωμάτων της αναπηρίας τους, καθώς και το γνωστικό τους επίπεδο. Συνεπώς, βρίσκονται στη θέση να αντιμετωπίζουν την προοπτική της μακροχρόνιας ανεργίας ή της μερικής απασχόλησης με αποτέλεσμα να μην αισθάνονται ενεργά μέλη της κοινωνίας βιώνοντας την προσωπική τους πρόοδο.

Τα άτομα με αυτισμό ή Άσπεργκερ καλούνται να αντιμετωπίσουν μια πληθώρα ζητημάτων που προκύπτουν πριν την πρόσληψή τους και κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους πορείας, προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και να παραμείνουν στο χώρο εργασίας τους. Τα ζητήματα πριν επέλθει η πρόσληψη αφορούν στη δυσκολία κατά τη πρώτη τηλεφωνική επαφή, την αποστολή βιογραφικού, καθώς και το κομμάτι των συνεντεύξεων. Ενώ οι μετέπειτα δυσκολίες αφορούν στο γεγονός, πως πράγματα που θεωρούνται δεδομένα για

τον τυπικό πληθυσμό λόγω προηγούμενων εμπειριών, στα άτομα με αυτισμό ή Asperger πρέπει να εξηγηθούν και να διδαχθούν. Επίσης, καλούνται να αντιμετωπίσουν το άγχος τους, τις ξαφνικές αλλαγές, τον υπολογισμό του χρόνου, τα αρνητικά για κείνους ερεθίσματα του περιβάλλοντος, καθώς όλα αυτά δυσχεραίνουν το έργο τους κι ενδεχομένως οδηγούν σε ανεπιθύμητες προς όλους συμπεριφορές. Ακόμη, προβλήματα έγκεινται και στις ταυτόχρονες εργασίες που καλούνται να φέρουν εις πέρας, τις πολλαπλές οδηγίες που τους δίνονται και την διατήρηση της προσοχής τους. Τέλος, σημαντικό τροχοπέδη για τα άτομα με αυτισμό ή Άσπεργκερ αποτελεί το γεγονός των κοινωνικών τους περιορισμών που σαν αποτέλεσμα έχει τη δυσκολία αμοιβαίων κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, τη δυσκολία κατανόησης κοινωνικών πλαισίων και κανόνων, καθώς και μεταφορικών εννοιών.

Παρ'όλα αυτά, όμως, υπάρχουν δυνατότητες εξάλειψης των εμποδίων με τις ανάλογες πρακτικές, οι οποίες συνοψίζονται στην αξιολόγηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών αυτών των ατόμων και των προτιμήσεών τους με σκοπό την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στις δικές τους ανάγκες, προκειμένου να μπορέσουν να εξελιχθούν επαγγελματικά. Αρχικά, ένα οργανωμένο πλάνο εργασίας και μια λίστα με οπτικοποιημένη την αλληλουχία των εργασιών που πρέπει να εκτελέσουν, τη συγκεκριμενοποίηση των στόχων, καθώς και τη μείωση όλων εκείνων των ερεθισμάτων που τους προκαλούν έντονη δυσφορία με αποτέλεσμα τη διάσπαση προσοχής, θα αποτελούσαν βοηθητικές μεθόδους στο να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους. Τέλος, οι εργοδότες καθώς και όλο το έμπυχο προσωπικό θα πρέπει να λάβουν υπόψιν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτών των ατόμων και να είναι πρόθυμοι να τα εντάξουν πραγματοποιώντας τις απαραίτητες προσαρμογές.

Ολοκληρώνοντας την βιβλιογραφική αυτή ανασκόπηση καταλήγουμε στο εξής συμπέρασμα: **αν ένα προστατευμένο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον σέβεται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό ή Άσπεργκερ, εστιάζει στα δυνατά σημεία της προσωπικότητάς τους και στην εύρεση όλων των πιθανών λύσεων αντί στις αδυναμίες και στα λάθη, είναι βέβαιο πως θα επωφεληθεί τα μέγιστα από την εργασία και τον επαγγελματισμό αυτών των ατόμων, βοηθώντας τους να εξελιχθούν επαγγελματικά, να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους και να αντιμετωπίζονται ως ισότιμα μέλη της κοινωνίας.**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλώσση Βιβλιογραφία:

1. Adera, B. A., & Bullock, L. M. (2010). Job stressors and teacher job satisfaction in programs serving students with emotional and behavioral disorders. *Emotional & Behavioural Difficulties*, 15, 5–14.
<http://dx.doi.org/10.1080/13632750903512365>
2. Alcántara JI, Weisblatt EJ, Moore BC, Bolton PF. (2004). Speech-in-noise perception in high-functioning individuals with autism or Asperger's syndrome. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and allied disciplines*. 45, 1107–1114.
3. American Psychiatric Association (APA). (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5*. American Psychiatric Publishing Inc, Arlington, VA, USA.
4. American Psychiatric Association (APA). (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.). Washington, DC: Author. pp. 37–55.
5. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15, 17–28. doi: [10.1037/a0016998](https://doi.org/10.1037/a0016998)
6. Baric V.B., Hemmingsson H., Helberg K., Kjellberg A (2017). The Occupational Transition Process to Upper Secondary School, Further Education and/or Work in Sweden: As Described by Young Adults with Asperger Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorder*, 47, 667-679.
7. Billingsley, B. S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *Journal of Special Education*, 38, 39–55. <http://dx.doi.org/10.1177/00224669040380010401>
8. Capo LC. (2001). Autism, employment, and the role of occupational therapy. *Work*, 16, 201–207.
9. Carte, E.W., Trainor, A. A., Cakiroglu, O., Swedeen, B., & Owens, L. A.(2010). Availability of and access to career development activities for transition-age youth with disabilities. *Career Developmental for Exceptional Individuals*, 33, 13-14.
10. Carter, E. W., Lane, K. L., Pierson, M. R., & Glaeser, B. (2006). Self-determination skills and opportunities of transition-age youth with emotional disturbance and learning disabilities. *Exceptional Children*, 72, 333-346.
11. Chown N, Beavan N. (2012). Intellectually capable but socially excluded? A review of the literature and research on students with autism in further education.

- Journal of Further and Higher Education*, 36, 477–493. doi: [10.1080/0309877X.2011.643771](https://doi.org/10.1080/0309877X.2011.643771)
12. Danoff-Burg S, Prelow HM, Swenson RR. (2004). Hope and life satisfaction in Black college students coping with race-related stress. *Journal of Black Psychology*, 30, 208–228. doi: [10.1177/0095798403260725](https://doi.org/10.1177/0095798403260725)
 13. Derek K. Norda, R.-L. (2015). *Research in Autism Spectrum Disorders and Possible Solutions in and Outside Autism- Specific*. University of Minnesota: Economist.
 14. DSM-V. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. American Psychiatric Association.
 15. DSM-IV. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder* (4th ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.
 16. Ellie Kazemi a, M. (2015). *Research in Autism Spectrum Disorders*. California State University.
 17. Eyant G., Efrat L., Noomi K. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71–77.
 18. Eynat Gal a, E. L. (2014). *Research in Autism Spectrum Disorders*. University of Haifa.
 19. Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19, 170–187. [http:// dx.doi.org/10.1108/02683940410526127](http://dx.doi.org/10.1108/02683940410526127)
 20. Frazier, T. W., Youngstrom, E. A., Glutting, J. J., & Watkins, M. W. (2007). ADHD and achievement: meta-analysis of the child, adolescent, and adult literatures and a concomitant study with college students. *Journal of Learning Disabilities*, 40, 49–65. <http://ericyoungstrom.web.unc.edu/files/2013/09/Frazier-et-al.-ADHDmeta>
 - Geenen, S., P.owers, -L. E., & Lopez-Vasquez, A. (2005). Barriers against and Strategies for Promoting the Involvement of Culturally Diverse Parents in School-Based Transition Planning. *Journal of Vocational Special Needs Education*, 27, 4-14.
 21. Geffken GR, Storch EA, Duke DC, Monaco L, Lewin AB, Goodman WK. (2006). Hope and coping in family members of patients with obsessive-compulsive disorder. *Journal of Anxiety Disorders*. 20, 614–629. doi: [10.1016/j.janxdis.2005.07.001](https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2005.07.001)
 22. Grandin, T. (1999). *Choosing the Right Job for People with Autism or Asperger's Syndrome*. Colorado State University.
 23. Grindle, C. F., Kovshoff, H., Hastings, R. P., & Remington, B. (2009). Parents' experiences of home-based applied behavior analysis programs for young children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorder*, 39, 42–56.

- <http://dx.doi.org/10.1007/s10803-008-0597-z>
24. Grigal, M., Hart, D., & Migliore, A. (2011). Comparing transition planning, postsecondary education, and employment outcomes of students with intellectual and other disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 34, 4-17.
 25. Hagner D, Cooney BF. (2005). "I do that for everybody": Supervising employees with autism. *Focus Autism Other Developmental Disabilities*, 20, 91-97. doi: [10.1177/10883576050200020501](http://dx.doi.org/10.1177/10883576050200020501)
 26. Hale, J. (1998). Strategic rewards: Keeping your best talent from walking out the door. *Compensation & Benefits Management*, 14, 39-50.
 27. Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Witt, L. A. (2005). An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 363-378. <http://dx.doi.org/10.1002/job.314>
 28. Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., Mason, H., Swarbrick, R., Mason, L., et al. (2001). Factors associated with intended staff turnover and job search behaviour in services for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 45, 258-270. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2788.2001.00321.x>
 29. Hurt, A. A., Grist, C., Malesky, L. R., & McCord, D. M. (2013). Personality traits associated with occupational 'burnout' in ABA therapists. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26, 299-308. <http://dx.doi.org/10.1111/jar.12043>
 30. Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45, 212-229.
 31. Howlin, P., Alcock, J., & Burkin, C. (2005). An 8-year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 9, 533-549. <http://dx.doi.org/10.04.153/1362361305057871>
 32. Inzlicht M, McKay L, Aronson J. (2006). Stigma as ego depletion: how being the target of prejudice affects self-control. *Psychological Science* 17: 262-269. doi: [10.1111/j.1467-9280.2006.01695.x](http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01695.x)
 33. Julie Lounds Taylor, P. M.-V. (1980). *A Systematic Review of Vocational Interventions for Young Adults with Autism Spectrum Disorders*. PMC.
 34. Kazemi E., Shapiron M., Kavner A. (2015). Predictors of intention to turnover in behavior technicians working with individuals with autism spectrum disorder. *Reserch in Autism Spectrum Disorders*, 17, 106-115.
 35. Kleim B, Vauth R, Adam G, Stieglitz R-D, Hayward P, Corrigan P. (2008). Perceived stigma predicts low self-efficacy and poor coping in schizophrenia. *Journal of Mental Health.*, 17, 482-491. doi: [10.1080/09638230701506283](http://dx.doi.org/10.1080/09638230701506283)
 36. Lambert, E. G. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Appgy in Criminal Justice*, 2, 57-83.
 37. Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Prior, M., & Allen, R. I. (2012). A test of a turnover intent model. *Administration in Social Work*, 36, 67-84. <http://>

- dx.doi.org/10.1080/03643107.2010.551494
38. Leonhardt, D. (2011). *Even for cashiers, college pays off*. New York Times.
 39. Lorenz T., Frischling C., Heinitz K. (2016). *Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job –Related Barriers and Possible Solutions in and Outside Autism- Specific Employment*. Freie Universität Berlin.
 40. Mavranezouli I., Megnin-Viggars O., Cheema N., Howlin P., Baron-Cohen S, Pilling S.(2014). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom.
 41. Meaux JB, Green A, Broussard L. (2009). ADHD in the college student: A block in the road. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 16, 248–256. doi: 10.1111/j.1365-2850.2008.01349.x.
 42. Methot, L. L. (2012). A behavioral perspective on improving organizational performance: A review of results that last by Quint Studer. *Journal of Organizational Behavior Management*, 32, 338–340. 10.1080/01608061.2013.729381
 43. Mor Barak, M. E., Travis, D. J., Pyun, H., & Xie, B. (2009). The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. *Social Service Review*, 83, 3.
 44. Minio-Paluello I, Baron-Cohen S, Avenanti A, Walsh V, Aglioti SM. (2009). Absence of embodied empathy during pain observation in Asperger syndrome. *Biological Psychiatry*, 65, 55–62. doi: [10.1016/j.biopsych.2008.08.006](https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2008.08.006)
 45. Muller, 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, 163–175.
 46. Nes LS, Segerstrom SC. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review. Personality and Social Psychology Review*, 10, 235–251. doi: [10.1207/s15327957pspr1003_3](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1003_3)
 47. Paul Wehman, V. (2015). *Research in Developmental Disabilities*. Virginia Commonwealth University.
 48. Pinder-Amaker S. Identifying the unmet needs of college students on the autism spectrum. (2014). *Harvard Review of Psychiatry*, 22, 125–137. doi: 10.1097/HRP.0000000000000032.
 49. Robert. (n.d.). *The Art of a Job Interview When You Have Asperger's* .
 50. Rogers, S. K., & Vismara, L. A. (2008). Evidence-based comprehensive treatments for early autism. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 37, 8–38. <http://dx.doi.org/10.1080/15374410701817808>
 51. Russell, E., Williams, S. W., & Gleason-Gomez, C. (2010). Teachers' perceptions of administrative support and antecedents of turnover. *Journal of Research in Childhood Education*, 24, 195–208.
 52. Russo N, Zecker S, Trommer B, Chen J, Kraus N. (2009). Effects of background noise on cortical encoding of speech in autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39, 1185–1196. doi: [10.1007/s10803-](https://doi.org/10.1007/s10803-)

[009-0737-0](#)

53. Seligman ME, Csikszentmihalyi M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14. doi: [10.1037/0003-066X.55.1.5](#)
54. Singer, J. D. (1993). Are special educators' career paths special? Results from a 13-year longitudinal study. *Exceptional Children*, 59, 262–279.
55. Smith BW, Dalen J, Wiggins K, Tooley E, Christopher P, Bernard J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200. doi: [10.1080/10705500802222972](#)
56. Steinhart M, Dolbier C. (2008). Evaluation of a resilience intervention to enhance coping strategies and protective factors and decrease symptomatology. *Journal of American College Health.*, 56, 445–453. doi: [10.3200/JACH.56.44.445-454](#)
57. Strohmeier, C, Mulé, C, & Luiselli, J.K.(2014). Social Validity assessment of training methods to improve treatment integrity of special education service providers. *Behavior Analysis in Practice*, 7, 15-20.
58. Taylor, J.L& Seltzer, M. M. (2011). 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, 566-574.
59. Taylor J. L, McPheeters M. L., Sathe N.A, Dove D., Veenstra-VanderWeele J., Warren Z. (2012). A Systematic Review of Vocational Interventions for Young Adults with Autism Spectrum Disorders.
60. Vedrana Bolic Baric Helena Hemmingsson, I. K. (n.d.). *The Occupational Transition Process to Upper Secondary School, Further Education and/or Work in Sweden: As Described by Young Adults with Asperger Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder.*
61. Wehman, P. (2013). Transition From School to Work Where Are We and Where Do We Need to Go? *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 36, 58-66.
62. Zhang, D., Ivester, J., & Katsiyannis, A. (2005). Teachers' view of transition services: Results from a statewide survey in South Carolina. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 40, 360-367.

Ελληνική Βιβλιογραφία:

1. Ασλανίδης, Χ. (2003). Μορφές επαγγελματικής ένταξης ατόμων με νοητική υστέρηση. Αθήνα.
2. Γενά, Α. (2002). *Αυτισμός και Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές: Αξιολόγηση – Διάγνωση – Αντιμετώπιση*. Αθήνα : Έκδοση Συγγραφέως.
3. Νότας, Σ. (2005). *Το φάσμα του αυτισμού. Διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές. Ένας οδηγός για την οικογένεια*. Λάρισα: Έλλα.
4. Σταμάτης, Σ. (1987). *Οχρωμένη σιωπή, γέφυρες επικοινωνίας με το αυτιστικό*

- παιδί, εικόνα- αντιμετώπιση- αποκατάσταση. Αθήνα: Γλάρος.*
5. Χαλούλη, Μ. (n.d.). (2016). Μετάβαση στην ενήλικη ζωή ατόμων με αναπηρία γνώσεις και δεξιότητες εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Θεσσαλονίκη.

Διαδίκτυο:

1. Laing Robert. (n.d.). The Art of a Job Interview When You Have Asperger's. Ανακτήθηκε από: Aspergers Test Site.
2. Victoria. (2011). Ανακτήθηκε τον Απρίλιο 2011 από: www.amaze.org.au/3adultswithAS.
3. AMERICA, A. S. (n.d.). WHAT IS AYTISM . (2010). Ανακτήθηκε από: <http://www.proseggisi.gr>
4. Autism Society of America. (2017). Ανακτήθηκε από: <https://www.autism-society.org/>