



Σχολή Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας

Τμήμα Βιοϊατρικών Επιστημών

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία



Παιδαγωγικό τμήμα



Διδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Παιδαγωγική μέσω Καινοτόμων Τεχνολογιών και Βιοϊατρικών

Προσεγγίσεων

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Προγράμματα μετάβασης από το σχολείο στην εργασία,
απευθυνόμενα σε άτομα που βρίσκονται
στο φάσμα του αυτισμού επιπέδου 1:
Μια συστηματική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας**

POST GRADUATE THESIS

**School-to-work transition programs,
addressed to people who are
on the autism spectrum level 1:
A systematic review of the literature**



ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ/NAME OF STUDENT

Αντώνιος Μαραγκός

Antonios Maragkos

ΟΝΟΜΑ ΕΙΣΗΓΗΤΗ/NAME OF THE SUPERVISOR

Ιωάννα Σταματίνα Παναγιωτακοπούλου

Ioanna Stamatina Panagiotakopoulou

ΑΙΓΑΛΕΩ/AIGALEO 2023



Faculty of Health and Caring Professions
Department of Biomedical Sciences
Faculty of Administrative, Financial and Social Sciences
Department of Early Childhood Education and Care



Department of Pedagogy



Inter-Institutional Post Graduate Program
Pedagogy through innovative Technologies and Biomedical approaches

POST GRADUATE THESIS
**School-to-work transition programs,
addressed to people who are
on the autism spectrum level 1:
A systematic review of the literature**

Antonios Maragos
21056
antoniosmaragos@gmail.com

FIRST SUPERVISOR
Ioanna Stamatina Panagiotakopoulou

SECOND SUPERVISOR
Athanasia Meintasi

AIGALEO 2023

Επιτροπή εξέτασης

Ημερομηνία εξέτασης: 17/02/2023

	Ονόματα εξεταστών	Υπογραφή
1 ^{ος} Εξεταστής	Ιωάννα Σταματίνα Παναγιωτακοπούλου	
2 ^{ος} Εξεταστής	Αθανασία Μείντση	

Δήλωση συγγραφέα μεταπτυχιακής εργασίας

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος **Αντώνιος Μαραγκός του Νικολάου**, με αριθμό μητρώου **21056**, φοιτητής του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Παιδαγωγική μέσω Καινοτόμων Τεχνολογιών και Βιοϊατρικών Προσεγγίσεων των Τμημάτων Βιοϊατρικών Επιστημών/Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία/Παιδαγωγική τμήμα των Σχολών Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας/Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Ο Δηλών

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές και συμφοιτητές του Διιδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΠΜΣ) με τίτλο «Επιστήμες της Αγωγής μέσω Καινοτόμων Τεχνολογιών και Βιοϊατρικών Προσεγγίσεων», του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, (ΠΑ.Δ.Α) για το ωραίο αυτό ταξίδι στη γνώση. Ιδιαίτερα ευχαριστώ τους καθηγητές που είχαν την επίβλεψη αυτής της εργασίας, την Α' επιβλέπουσα κα Ιωάννα Σταματίνα Παναγιωτακοπούλου και την Β' επιβλέπουσα, κα Αθανασία Μεϊντάση, για την πολύτιμη βοήθεια, συνεργασία και συμβολή τους στην εργασία αυτή.

Αφιερώσεις

Αφιερώνεται στην οικογένεια μου, τη σύζυγο μου Σταματίνα και τα παιδιά μου Νικόλα και Λευτέρη, για τη βοήθεια τους, την στήριξη, την υπομονή και την ανοχή που επέδειξαν σε όλη τη διάρκεια του Μεταπτυχιακού αυτού προγράμματος...Επίσης, αφιερώνεται σε όλα αυτά τα ξεχωριστά παιδιά «Ειδικής Αγωγής» και τις οικογένειες τους, που έχω γνωρίσει μέχρι σήμερα κι ο καθημερινός αγώνας κι εξέλιξη τους ήταν το εφιαλτήριο αλλά κι η ώθηση αυτής της Διπλωματικής εργασίας.

Περίληψη

Για κάθε άτομο που περνάει από την εφηβεία στην ενηλικίωση, το ζήτημα της επαγγελματικής του κατεύθυνσης και αποκατάστασης αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα που το απασχολούν. Το σπουδαιότερο ερώτημα και η μεγαλύτερη αγωνία ίσως για γονείς ατόμων με ΔΑΦ, είναι η επόμενη μετά την ενηλικίωση τους, η μετάβαση από την εκπαίδευση στην επαγγελματική συμπερίληψη κι αποκατάσταση τους.

Ξεκινώντας από το υπαρκτό πρόβλημα αυτής της μετάβασης από το σχολείο και την εφηβεία στην ενηλικίωση και την εργασία, γίνεται αναφορά στην ενήλικη ζωή ατόμων με ΔΑΦ, περιγραφή των εργασιακών χαρακτηριστικών τους, παρουσιάζονται προγράμματα απασχόλησης, προβλήματα που υπάρχουν ως προς την υλοποίησή τους, αλλά κι η στάση και οι υπαρκτοί ενδοιασμοί εργοδοτών όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων στο φάσμα του αυτισμού. Τα τελευταία όμως χρόνια και με την χρήση νέων υποστηρικτικών τεχνολογιών σχεδιάζονται όλο και περισσότερα προγράμματα συμπερίληψης στην εργασία ατόμων που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού. Η τεχνολογία, μέσω της Τεχνητής Νοημοσύνης και των «έξυπνων συσκευών» μας δίνει συνεχώς περισσότερες δυνατότητες και ευελιξία στον σχεδιασμό και την υλοποίηση τέτοιων προγραμμάτων.

Εκτός από πιθανούς ενδοιασμούς και προβληματισμούς εργοδοτών για την εργασιακή συμπερίληψη κι αποκατάσταση ατόμων με ΔΑΦ, ανασταλτικό παράγοντα αποτελεί και το υψηλό κόστος υλοποίησης τέτοιων προγραμμάτων, χωρίς κρατική μέριμνα και στήριξη, όχι μόνο από κρατικούς φορείς αλλά και από κοινωνικούς εταίρους προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της εργασιακής και κοινωνικής συμπερίληψης ατόμων με ΔΑΦ. Κοινή διαπίστωση είναι ότι και στην Ελλάδα δυστυχώς δεν υπάρχουν τέτοια προγράμματα και τα τελευταία χρόνια άρχισαν να εμφανίζονται, να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται κάποιες δράσεις και παρεμβάσεις, που αφορούν την αποκατάσταση στον χώρο της εργασίας ατόμων με ΔΑΦ.

Λέξεις κλειδιά: αυτισμός, φάσμα αυτισμού, ΔΑΦ, πρόγραμμα απασχόλησης, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Αυτισμός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Αναπτυξιακές Διαταραχές, DSM-5.

Abstract

For any person passing from adolescence to adulthood, the question of their professional direction and rehabilitation is one of the most important issues that concern them. The most important question and perhaps the greatest anxiety for parents of people with ASD, is the next one after they reach adulthood, the transition from education to their professional inclusion and rehabilitation. Starting from the existing problem of this transition from school and adolescence to adulthood and work, reference is made to the adult life of people with ASD, a description of their work characteristics, employment programs are presented, problems that exist in terms of their implementation, but also the attitude and existing misgivings of employers regarding hiring people on the autism spectrum. However, in recent years and with the use of new supportive technologies, more and more programs are being designed to include people on the autism spectrum in the workplace. Technology, through Artificial Intelligence and «smart devices» constantly gives us more possibilities and flexibility in planning and implementing such programs. In addition to possible misgivings and concerns of employers about the work inclusion and rehabilitation of people with ASD, the high cost of implementing such programs, without state care and support, not only from state agencies but also from social partners, is an inhibiting factor in order to achieve the goal of work and social inclusion of people with ASD. It is a common finding that, unfortunately, there are no such programs in Greece, and in recent years some actions and interventions have begun to appear, to be planned and implemented, regarding the rehabilitation of people with ASD in the workplace.

Key words: autism, autism spectrum, ASD, employment program, Career Guidance and Autism, Career Counselor, Developmental Disorders, DSM-5.

Περιεχόμενα

Δήλωση συγγραφέα μεταπτυχιακής εργασίας.....	iv
Ευχαριστίες.....	v
Αφιερώσεις.....	vi
Περίληψη.....	vii
Abstract.....	viii
Συνομογραφίες.....	xii
Πρόλογος.....	1
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή.....	3
Κεφάλαιο 2. Ερευνητικό μέρος.....	4
2.1 Σκοπός της έρευνας- ερευνητικά ερωτήματα.....	4
2.2 Μεθοδολογία έρευνας.....	4
2.3 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις.....	5
2.3.1 Η διαταραχή του αυτιστικού φάσματος: Χαρακτηριστικά στην ενήλικη ζωή και η εργασιακή συμπερίληψη.....	5
Αιτιολογία	5
Συχνότητα εμφάνισης	6
Εντοπισμός και αξιολόγηση της ΔΑΦ	6
Κλινικά χαρακτηριστικά	7
Δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση	8
Γλωσσικά και επικοινωνιακά ελλείμματα	9
Νοημοσύνη	9
Αισθητηριακή λειτουργία	10
Ακουστικά ερεθίσματα	10
Οπτικά ερεθίσματα	10
Όσφρηση	10
Αφή	11
Γεύση	11
Θερμοκρασία	11
Πόνος	11
Κίνηση και ισορροπία	11
Συναισθησία	11
Επιμονή στη ρουτίνα	12

Τελετουργικές ρουτίνες και επαναλήψεις συμπεριφοράς	12
Μη λειτουργική συμπεριφορά	13
Η θεωρία του νου	13
Νευροψυχολογικά χαρακτηριστικά	14
2.3.2 Η ενήλικη ζωή	15
2.3.3 Το οικονομικό κόστος της ΔΑΦ	16
Κεφάλαιο 3. Επαγγελματική Αποκατάσταση Ατόμων με ΔΑΦ -.....	19
Εργασιακά Χαρακτηριστικά Ενηλίκων με ΔΑΦ	19
3.1 Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία	19
3.2 Η θεσμική θεμελίωση των δικαιωμάτων στην εργασία	20
3.3 Τα δικαιώματα των ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος	23
3.4 Τα αρνητικά χαρακτηριστικά των ενηλίκων με ΔΑΦ στην εργασία / Η αξιοποίηση των θετικών χαρακτηριστικών των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Δυνατότητες και όρια.....	30
3.5 Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ αυτιστικών και μη αυτιστικών υπαλλήλων.....	33
3.6 Περιπτώσεις εργασιακής συμπερίληψης	35
3.7 Απόψεις εργοδοτών για τον Αυτισμό	37
3.8 Η ένταξη στην εργασία των ατόμων με ΔΑΦ.....	39
3.9 Η προετοιμασία μετάβασης στην εργασία	40
Κεφάλαιο 4. Προγράμματα Απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ	42
4.1 Ο ρόλος του επαγγελματικού συμβούλου στην απασχόληση των ΑΜΕΑ ΔΑΦ.....	42
4.2 Προγράμματα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία	42
4.3 Πρόγραμμα ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων (Walker)	45
4.4 Πρόγραμμα Worktopia.....	46
4.5 Το πρόγραμμα search.....	47
4.6 Πρόγραμμα AASQA	48
4.7 Πρόγραμμα VR- JIT (Virtual Reality- Job Interview Training)	49
4.8 Πρόγραμμα Success	50
4.9 Το πιλοτικό πρόγραμμα Actroid-F.....	50
4.10 Πρόγραμμα ανάπτυξης Soft Skills UCLA PEERS.....	50
4.11 Πρόγραμμα ανάπτυξης Soft Skills asset	51
4.12 Πρόγραμμα Community Works Canada.....	52
4.13 Το πρόγραμμα project SEARCH with ASD support.....	52
4.14 Πρόγραμμα ανάπτυξης soft skills UPGRADE your performance	53

4.15 Το πρόγραμμα iPod touch.....	53
4.16 Το πρόγραμμα project autism: Building links to employment (ProjectABLE)	54
4.17 Πρόγραμμα virtual interactive training agent (ViTA).....	55
4.18 Πρόγραμμα JOBSS	55
4.19 Πρόγραμμα προετοιμασίας για την ενσωμάτωση στην κανονική αγορά εργασίας	56
4.20 Πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων στο φάσμα του αυτισμού.....	56
Συμπεράσματα	57
Αναφορές.....	58
Ελληνική Νομοθεσία	69
Ευρωπαϊκή Νομοθεσία	70
Πηγές Εικόνων	70
Πηγές Πολυμέσων	71

Συντομογραφίες

	Αγγλική ορολογία	Ελληνική ορολογία
ASD	Autism Spectrum Disorder	ΔΑΦ Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος
AASQA	Autism Academy Software Quality Insurance	ΥΛΑ Υψηλής Λειτουργικότητας Αυτισμός
DSM-5	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders ed 5	
iPod	Internet Portal open data gate	
PDA	Personal Digital Assistant	
ProjectABLE	Project Autism: Building Links to Employment	
Soft Skills ASSET	Assistive Soft Skills and Employment Training	
ViTA	Virtual interactive Training Agent	
VR- JIT	Virtual Reality- Job Interview Training	

Πρόλογος

Σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες, η εργασία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Το πέρασμα από το σχολείο στην ενηλικίωση και στην αγορά εργασίας, είναι μια ιδιαίτερη πρόκληση για κάθε νέο και ιδιαίτερα για έναν νέο που βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού, αποτελώντας το τελευταίο σταθμό σε μια μεγάλη και πολυσύνθετη διαδικασία παρέμβασης για την κοινωνική ενσωμάτωση.

Η ένταξη στην αγορά εργασίας διαμορφώνει την ευημερία κάθε ατόμου, με όλα τα οφέλη που την συνοδεύουν: οικονομική ανεξαρτησία, βελτίωση της ποιότητας της ζωής, περιορισμό της εξάρτησης από κυβερνητικούς πόρους, επιδόματα, συμβολή στην κοινωνία μέσω της καταβολής φόρων (Hendricks, 2010).

Η ομάδα των ατόμων με αυτισμό επιπέδου 1 (American Psychiatric Association, 2013), στην οποία θα αναφερθούμε στην παρούσα εργασία, περιλαμβάνει τα άτομα, που παραδοσιακά διαγιγνώσκονται με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας.

Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας φαίνεται να είναι αρκετά περίπλοκη και οι δυνατότητες περιορισμένες. Το βασικό πρόβλημα φαίνεται να είναι η έλλειψη γνώσεων σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης των εργαζομένων στο φάσμα και την ενσωμάτωσή τους, αλλά και η ανεπαρκής προετοιμασία τους.

Σύμφωνα με τους Test, Aspel και Everson (2006), η καλλιέργεια δεξιοτήτων για την ενήλικη ζωή αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα για την μελλοντική επιτυχία και θεωρείται σημαντικότερη ακόμη κι από την ίδια την αποφοίτηση. Η ακαδημαϊκή επιτυχία, συχνά, τίθεται στο προσκήνιο, ενώ δεν τονίζεται η σημαντικότητα του προσεκτικού σχεδιασμού της μετάβασης (Hasazi et al., 1999). Η μετάβαση αφορά τη γενική προσαρμογή και επιτυχία στην ενήλικη ζωή, συμπληρώνοντας την εργασιακή επιτυχία την απόκτηση κύρους, ως ανεξάρτητο και ενεργητικό μέλος της κοινωνίας, το οποίο μοιράζεται τις χαρές, αλλά και τις ευθύνες της ζωής στην κοινότητα (Ferguson & Ferguson, 2006).

Παρόλο που άτομα διαγνωσμένα στο φάσμα του αυτισμού επιπέδου 1, δεν εντάσσονται στα άτομα με αναπηρία που δεν έχουν την ικανότητα να εργαστούν, λίγα από αυτά κρίνονται κατάλληλα (Garcia-Villamizar et al., 2002· Hagner & Cooney, 2005).

Σήμερα οι εργασιακές προοπτικές, για άτομα που εντάσσονται στο φάσμα του αυτισμού, δίνουν ενθαρρυντικά αποτελέσματα σε πολλές χώρες παγκοσμίως, καθώς η εφαρμογή κατάλληλων παρεμβάσεων, η οποία συχνά υποστηρίζεται από πολυμεσικές εφαρμογές και γενικότερα την τεχνολογία, βρίσκεται σε προτεραιότητα. Η εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών και η έρευνα, αναδεικνύει την αναγκαιότητα κατάλληλης προετοιμασίας, προκειμένου η ένταξη τους, στην αγορά εργασίας να στεφθεί με επιτυχία (Mesibov et al., 2006)

Στην παρούσα εργασία, έγινε προσπάθεια ανασκόπησης της σχετικής βιβλιογραφίας, των διαθέσιμων προγραμμάτων μετάβασης και παρέμβασης διεθνώς, τα οποία αφορούν στην απασχόληση ατόμων που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού επιπέδου 1.

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

Μία από τις πιο δύσκολες μεταβάσεις που βιώνει ένα άτομο, είναι αυτή από τη σχολική στην ενήλικη ζωή. Η μεγάλη αλλαγή που φέρνει η ίδια η ενηλικίωση προκαλεί άγχος και ανησυχία η οποία ακολουθείται από ανασφάλεια αλλά και από προσδοκίες, όχι μόνο από το άτομο αυτό καθαυτό, αλλά και από την οικογένειά και το περιβάλλον του. Η μετάβαση στην ενήλικη ζωή συνδέεται με την αναζήτηση εργασίας, ένα θέμα που απασχολεί τόσο το σχολικό περιβάλλον όσο τις υπηρεσίες και την κυβέρνηση.

Ο προβληματισμός είναι ακόμη μεγαλύτερος εάν πρόκειται για την μετάβαση στην εργασία, ενηλίκων με ΔΑΦ. Οι ενήλικες με ΔΑΦ, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα αλλά και τις ικανότητες να εργαστούν, ώστε να επιτευχθεί η εργασιακή συμπερίληψη. Τα θέματα που απασχολούν είναι πολλά, όπως οι συνθήκες, το περιβάλλον και ο τρόπος ο οποίος θα είναι πιο αποδοτικός όχι μόνο στην ανάληψη εργασίας, αλλά και στη διατήρηση αυτής. Το δικαίωμα στην εργασία, αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα για κάθε ενήλικο, καθώς μέσω της εργασίας ικανοποιεί ηθικές, συναισθηματικές και οικονομικές ανάγκες.

Για τα άτομα με ΔΑΦ η αναζήτηση, η πρόσληψη και η διατήρηση της εργασίας αποτελεί μία πρόκληση καθώς το άτομο θα πρέπει να έχει αποκτήσει απαραίτητες κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, επιπλέον της επαγγελματικής κατάρτισης. Η αναζήτηση εργασίας μέσα σε ένα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό πλαίσιο, δυσχεραίνεται σε περίπτωση που δεν πληρωθεί η στοιχειώδης εκπαίδευση ή δεν υπάρχει κάποια επαγγελματική κατάρτιση.

Είναι απαραίτητο και ιδιαίτερα σημαντικό για τα άτομα με ΔΑΦ να έχει εφαρμοσθεί πρόγραμμα μετάβασης από υπεύθυνους φορείς οι οποίοι θα έχουν διερευνήσει τις διάφορες δεξιότητες και ικανότητες οι οποίες συνδέονται με την κοινωνική και επαγγελματική συμπερίληψη. Η υποστήριξη της οικογένειας στις ενέργειες αυτές είναι απαραίτητη. Φαίνεται ότι αρκετά προγράμματα μετάβασης βελτιώνουν και αυξάνουν τις πιθανότητες πρόσληψης ατόμων με ΔΑΦ και ενισχύουν την διατήρηση της εργασίας. Βεβαίως, πολύτιμη είναι η συνεργασία διαφόρων υπηρεσιών, για την επίτευξη καλύτερων συνθηκών απασχόλησης και ανταγωνιστικότητας.

Κεφάλαιο 2. Ερευνητικό μέρος

2.1 Σκοπός της έρευνας- ερευνητικά ερωτήματα

Η μετάβαση στην αγορά εργασίας ατόμων με ΔΑΦ, οι ευκαιρίες αλλά και οι δυσκολίες που παρουσιάζονται απασχολούν την επιστημονική έρευνα διεθνώς. Είναι σημαντικό το ενδιαφέρον το οποίο στρέφεται στα προγράμματα τα οποία προωθούνται από το κάθε κράτος ώστε να εξασφαλιστεί η απρόσκοπτη επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων με ΔΑΦ.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης, είναι η διερεύνηση των προοπτικών επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με ΔΑΦ, ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η εκπαίδευση και η κατάρτισή τους στον επαγγελματικό τομέα.

Στην παρούσα εργασία θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Υπάρχει στην Ελλάδα προετοιμασία για την μετάβαση στην εργασία για τα άτομα με ΔΑΦ;
2. Ποιοι παράγοντες είναι αυτοί, οι οποίοι επηρεάζουν την ομαλή μετάβαση των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας;
3. Πώς αντιμετωπίζουν οι εργοδότες την προοπτική να προσλάβουν ένα η και περισσότερα άτομα με ΔΑΦ στην επιχείρησή τους;

2.2 Μεθοδολογία έρευνας

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελείται από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας. Αντικείμενο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, αποτέλεσε η μελέτη άρθρων, βιβλίων, διατριβών και πρακτικών συνεδρίων.

Οι πηγές της βιβλιογραφικής έρευνας αντλήθηκαν μέσω βάσεων δεδομένων του διαδικτύου και συγκεκριμένα του google scholar, του ERIC, JSTOR, Sage Journals, ΕΑΔΔ.

Ως λήμματα χρησιμοποιήθηκαν τα εξής: «autism and employment» , «Employment of persons with autism», «Autismo e lavoro», «Career guidance autism Germany ,Denmark, USA, EU, Italy, Cyprus» και στα ελληνικά χρησιμοποιήθηκαν φράσεις όπως «επαγγελματικός προσανατολισμός και αυτισμός». Κριτήριο συμπερίληψης των ερευνών υπήρξε ο χρονικός περιορισμός, δηλαδή να έχουν πραγματοποιηθεί οι έρευνες μετά το 2000.

2.3 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

2.3.1 Η διαταραχή του αυτιστικού φάσματος: Χαρακτηριστικά στην ενήλικη ζωή και η εργασιακή συμπερίληψη

Ο αυτισμός ως νευροσυμπεριφορικό σύνδρομο, παρόλο που αποτελεί μία αξιοπερίεργη, γοητευτική και ματαιωτική παιδική διαταραχή (Simpson, 2001, σελ.68), ταυτόχρονα είναι και μία τρομακτική, εξουθενωτική και οδυνηρή εμπειρία για τους γονείς και την οικογένεια των παιδιών.

Σύμφωνα με το DSM-5 ισχύει:

1) Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.) Επιπέδου 1: στο οποίο ανήκουν άτομα με «ανάγκη υποστήριξης», που έχουν δυσκολίες στα παρακάτω.

2) Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.) Επιπέδου 2: στο οποίο ανήκουν άτομα με «ανάγκη ενισχυμένης υποστήριξης», που έχουν αξιοσημείωτες δυσκολίες.

3) Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.) Επιπέδου 3: στο οποίο ανήκουν άτομα με «ανάγκη ιδιαίτερης ενισχυμένης υποστήριξης», που έχουν σοβαρές δυσκολίες στην κοινωνικοποίηση και στην ευελιξία (Α.Ρ.Α. 2013)

Το φάσμα του αυτισμού, ως τομέας, δέχθηκε τεράστιες αλλαγές και από μία μη αναγνωρισμένη αναπηρία μετατράπηκε σε ένα ζήτημα το οποίο χρήζει ιδιαίτερη προσοχή για την κοινωνία και ειδικά για την εκπαιδευτική κοινότητα. Τα άτομα με ΔΑΦ αποτελούν μία ιδιαίτερα προκλητική και αινιγματική ομάδα (Richard Simson,2004, σελ138).

Αιτιολογία

Με το πέρασμα των χρόνων, έχουν παρουσιαστεί πολλές προτάσεις σε σχέση με τις αιτίες εμφάνισης του αυτισμού, τόσες που «ένας μήνας χωρίς την παρουσίαση μιας καινούργιας αιτίας του αυτισμού θεωρείται ανιαρός» (Rutter, 2005). Σύγχρονες έρευνες δείχνουν με σαφήνεια τη βιολογική προέλευση του αυτισμού. Έχουν εντοπιστεί πάρα πολλές συνδέσεις του αυτισμού, όμως δεν μπορούμε να κατανοήσουμε με πληρότητα της αιτιώδεις σχέσεις τους.

Η μελέτη της εγκεφαλικής λειτουργίας μέσω νέων τεχνολογιών, στρέφουν την προσοχή μας τόσο σε διαφορές στην επεξεργασία, στις διαφορετικές περιοχές του εγκεφάλου και σε πιθανές διαφοροποιήσεις της συνδεσιμότητας. Επιπλέον έρευνες, έχουν δείξει ότι πιθανόν να ευθύνονται εξωγενείς παράγοντες ή περιγεννητικοί.

Συχνότητα εμφάνισης

Η ΔΑΦ αποτελεί σήμερα ένα σημαντικό με αυξητική τάση φαινόμενο το οποίο προκαλεί ανησυχία για τη δημόσια υγεία και το υψηλό θεραπευτικό κόστος. Οι Grossman και Barrozo ανέφεραν ότι η αύξηση του επιπολασμού της ΔΑΦ αποτελεί το «... Επόμενο παγκόσμιο ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων», που πρόκειται να μας απασχολήσει. Οι πηγές δεδομένων για τον επιπολασμό της ΔΑΦ εξετάζονται με βάση 4 τύπους των δεδομένων. Βασίζονται στις επιδημιολογικές μελέτες, στα στοιχεία που παρέχουν οι εκπαιδευτικοί ειδικής εκπαίδευσης, στα διοικητικά δεδομένα και στις εθνικές έρευνες.

Τα ποσοστά επιπολασμού διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, Καναδά, Αυστραλία και Δυτική Ευρώπη, το ποσοστό είναι 1 στις 110 γεννήσεις, με 1 στα 70 αγόρια (centers for disease control and prevention, 2014). Η αύξηση είναι 600% τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Τα ποσοστά την Ιαπωνία, την Κίνα και τη Νότιο Κορέα, είναι υψηλότερα (Wang et al., 2012). Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια έχουμε αύξηση των περιπτώσεων στη Λατινική Αμερική, στη Μέση Ανατολή, Ασία και στην Αφρική.

Με βάσει εκτιμήσεις, καθίσταται ο αυτισμός πιο κοινός από ότι ο παιδικός καρκίνος, το σύνδρομο Down, ή ο παιδικός διαβήτης. Στην ειδική αγωγή ο αυτισμός αποτελεί την ταχύτερα εξελισσόμενη κατηγορία αναπηρίας.

Εντοπισμός και αξιολόγηση της ΔΑΦ

Η ΔΑΦ δεν είναι δυνατό να διαγνωστεί με Ιατρικό τεστ, από τη στιγμή που τα νευροβιολογικά αίτια του αυτισμού είναι άγνωστα. Η διάγνωση του αυτισμού μπορεί να πραγματοποιηθεί στην ηλικία των 18 μηνών, αλλά φαίνεται ότι υπάρχουν ενδείξεις και σε παιδιά μικρότερης σε ηλικίας.

Είναι ιδιαίτερα σημαντική η έγκαιρη διάγνωση, η οποία θα οδηγήσει σε πρώιμη παρέμβαση, με θεαματικά αποτελέσματα σε σχέση με την παρέμβαση που ξεκινά αργότερα στη ζωή του παιδιού. Χρησιμοποιούνται δύο κυρίως διαγνωστικά εργαλεία, το DSM 5, της αμερικανικής ψυχιατρικής εταιρείας και το ICD της Διεθνούς ταξινόμησης νόσων, από τον παγκόσμιο οργανισμό υγείας (Harpe, 2003, σ.58).

Κλινικά χαρακτηριστικά

Οι διαταραχές αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ), είναι νευροαναπτυξιακές διαταραχές, οι οποίες εμφανίζονται την βρεφική ηλικία της ζωής. Εμφανίζονται δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία, οι οποίες σχετίζονται με επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, βλάπτοντας σημαντικούς τομείς της ζωής όπως, το κοινωνικό και έπειτα το εργασιακό περιβάλλον.

Αρκετές φορές η ΔΑΦ είναι πιθανό να συνδέεται και με άλλες διαταραχές, όπως για παράδειγμα η νοητική αναπηρία. Οι κλινικές εκδηλώσεις της ΔΑΦ εκφράζονται με διάφορους τρόπους εντασσόμενες σε ήπιες, έως και σοβαρές βλάβες σε σχέση με το βαθμό αυτονομίας και κοινωνικής λειτουργικότητας. Σε όλες τις περιπτώσεις είναι κοινές πυρηνικές ανωμαλίες, οι οποίες επηρεάζουν το άτομο σε όλη τη ζωή του, μοιάζοντας να υπάρχει ένα ιδιαίτερο «αυτιστικό λειτουργικό σύστημα».

Το αντιληπτικό, το αισθητηριακό, το γνωστικό προφίλ, παρουσιάζει νευροποικιλομορφία, παρουσιάζοντας άτυπα μονοπάτια ανάπτυξης. Όλες οι ταξινομήσεις των ΔΑΦ, που επιχειρήθηκαν τα τελευταία χρόνια, έδειξαν ότι τα συμπτώματα εμφανίζουν τέτοιες ομοιότητες με αποτέλεσμα να ανήκουν στην ίδια συνέχεια διαταραχών με κοινά χαρακτηριστικά και δεν αποτελούν ξεχωριστές οντότητες. Μέσα σε αυτό το φάσμα, χρειάστηκε σύμφωνα με το dsm-5 να καθοριστούν επίπεδα σοβαρότητας, τα οποία κυμαίνονται από το επίπεδο 1 έως το επίπεδο 3.

Συγκεκριμένα, τα άτομα που ανήκουν στο επίπεδο 1, χρειάζονται ελάχιστη υποστήριξη, ενώ τα άτομα που ανήκουν στο επίπεδο 2, έχουν ανάγκη ουσιαστικής υποστήριξης, αλλά περισσότερη υποστήριξη σε κοινωνικό επίπεδο και επίπεδο υγείας, χρειάζονται τα άτομα που βρίσκονται στο επίπεδο 3. Επιπλέον, η διάγνωση των ΔΑΦ, απαιτεί να προσδιοριστεί η παρουσία ή απουσία διανοητικής αναπηρίας, ή τυχόν διαταραχές ομιλίας, καθώς και άλλες σχετικές ιατρικές και γενετικές καταστάσεις, έχουμε μία πλήρη περιγραφή της κατάστασης (DSM-5: 2013). Σε επίπεδο γνωστικής λειτουργίας, παρουσιάζονται προφίλ που ανήκουν σε δύο υποομάδες λειτουργικότητας: Τη χαμηλή λειτουργικότητα με IQ <70 και την υψηλή λειτουργικότητα με IQ>70.

Δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση

Αρκετά άτομα με ΔΑΦ, εμφανίζουν δυσκολία να αντιληφθούν τα συναισθήματα άλλων, ή να στην έκφραση των δικά τους, ώστε να είναι σε θέση να διαμορφώσουν δεσμούς προσκόλλησης και να δημιουργήσουν σχέσεις. Συχνά, δεν ενδιαφέρονται για τη στοργή, το αγκάλιασμα ή τη συντροφιά.

Επιπλέον, εμφανίζουν αποτυχία στη χρήση κοινωνικών χειρονομιών ή νευμάτων, αναπτύσσοντας ένα μη αποδεκτό τρόπο κοινωνικής συμπεριφοράς, χρησιμοποιώντας τους άλλους, απλώς ως ένα μέσο για την επίτευξη ενός στόχου. Από πολύ μικρή ηλικία τα άτομα με ΔΑΦ, εμφανίζουν έλλειμμα στην «από κοινού προσοχής».

Όλα αυτά τα ελλείμματα επικοινωνίας και κοινωνικοποίησης, δημιουργούν εμπόδια στην προσαρμογή και φυσική εξέλιξη μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον, με αποτέλεσμα τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, να γίνονται εύκολα στόχοι θυματοποίησης και απόρριψης (Shtayermman, 2007).

Γενικότερα, η έλλειψη ή ο περιορισμός κοινωνικών δεξιοτήτων, δημιουργεί ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για μία πετυχημένη εργασιακή πορεία (Chen, Leader, Sung & Leahy, 2015), και αποτελεί ακόμη και λόγο απόλυσης, ακόμη κι αν δεν παρουσιάζονται δυσκολίες εκτέλεσης μιας εργασίας (Hurlbutt & Chalmers, 2004).

Η εργασιακή συμπερίληψη δυσχεραίνεται, καθώς το ίδιο το περιβάλλον, το οποίο βάζοντας ταμπέλες, τονίζει ως αδυναμίες τα χαρακτηριστικά του αυτισμού (Remington et al., 2007).

Γλωσσικά και επικοινωνιακά ελλείμματα

Το 50% των ατόμων με αυτισμό είναι μη λεκτικά. Το υπόλοιπο ποσοστό εμφανίζει ηχολαλία, ή αναφέρει φράσεις άνευ πλαισίου, χωρίς πρόθεση επικοινωνίας. Παρόλο που κάποια άτομα διαθέτουν ένα πλούσιο λεξιλόγιο, ωστόσο επεξεργάζονται με συγκεκριμένο ή κυριολεκτικό τρόπο τις λεκτικές πληροφορίες. Δυσκολεύονται να κατανοήσουν αφηρημένες έννοιες, μεταφορές, ιδιωματισμούς ή ακόμα και το χιούμορ.

Νοημοσύνη

Ένα άτομο με ΔΑΦ, μπορεί να έχει σοβαρή νοητική καθυστέρηση όπως ακριβώς μπορεί να είναι νοητικά χαρισματικό. Χαρακτηριστική των ατόμων με αυτισμό σε ποσοστό 10 έως 15%, είναι η εμφάνιση των «νησίδων δεξιοτήτων», δηλαδή τομέων με ανώτερη επίδοση.

Έτσι, συχνά αναδεικνύονται «αυτιστικοί Σοφοί», άτομα δηλαδή τα οποία απομνημονεύουν εξαιρετικά, μπορούν να κάνουν μαθηματικούς υπολογισμούς, έχουν εξαιρετικές μουσικές ικανότητες, ενώ είναι νοητικά καθυστερημένοι (Kelly, Macaruso & Sokol, 1997; Treffert, 1989).

Η νοητική ικανότητα των ατόμων με ΔΑΦ, δεν μπορεί να εξασφαλίσει την επαγγελματική τους εξέλιξη, καθώς τα άτομα με αυτή τη διαταραχή, διαφέρουν σε σχέση με τους άλλους για τις κοινωνικές και επικοινωνιακές τους δυσκολίες καθώς για θέματα αισθητηριακής επεξεργασίας (Remington & Pelicano, 2019).

Πολύ συχνά, συναντάμε άτομα με ΔΑΦ τα οποία είναι υπερεπιλεκτικά, δηλαδή προτιμούν να εστιάζουν σε συγκεκριμένα, μεμονωμένα χαρακτηριστικά ενός αντικείμενου ή ενός ατόμου, αποκλείοντας το σύνολο. Η τάση αυτή δυσκολεύει την κατάκτηση νέων εννοιών, καθώς και την ερμηνεία σχετικών νοημάτων από το περιβάλλον. Η επικέντρωση στο τμήμα αντί στο όλο, αποτελεί βασικό στοιχείο της νευροψυχολογικής θεωρίας της αδύναμης κεντρικής συνοχής ((Happé & Frith, 2006).

Συχνά η εστιασμένη προσοχή με έναν ψυχαναγκαστικό τρόπο για συγκεκριμένο αντικείμενο ή δραστηριότητα, παρεμποδίζει την ικανότητα του ατόμου να ασχοληθεί και να προσέξει άλλα αντικείμενα ή δραστηριότητες.

Αισθητηριακή λειτουργία

Ως προς τα αισθητηριακά χαρακτηριστικά ατόμων με ΔΑΦ, αυτά εμφανίζουν αρκετές αισθητηριακές ιδιαιτερότητες, τόσο κατά την εφηβείας, όσο και κατά την ενήλικη ζωή τους.

Ακουστικά ερεθίσματα

Τα άτομα με ΔΑΦ εμφανίζουν υπερευαισθησία ή υποευαισθησία τους ήχους. Ήχοι και θόρυβοι που προκαλούνται από εξωτερικά ή εσωτερικά αίτια, όπως κόρνες, μηχανήματα, ηλεκτρικές συσκευές, φωνές κ.α., προκαλούν στο άτομο με αυτισμό αναστάτωση, η οποία εκφράζεται με προβλήματα συμπεριφοράς, σε οποιοδήποτε περιβάλλον, χτίζοντας αμυντικούς μηχανισμούς ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει. Ήχοι που ενοχλούν, χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

- a) ξαφνικοί ήχοι, όπως για παράδειγμα ο ήχος του τηλεφώνου, γαύγισμα, σφύριγμα,
- b) ήχοι υψηλής συχνότητας με συνέχεια, ήχοι ηλεκτρικής σκούπας, απορροφητήρα,
- c) σύνθετοι μπερδεμένοι ήχοι όπως στα εμπορικά κέντρα.

Οπτικά ερεθίσματα

Αρκετά συχνά τα άτομα με αυτισμό, είναι υπερευαίσθητα στα οπτικά ερεθίσματα καθόλη τη διάρκεια της ζωής τους. Τα χρώματα και τα έντονα φωτεινά ερεθίσματα προκαλούν σε έναν ενήλικα με αυτισμό την αίσθηση ότι τυφλώνεται από τη φωτεινότητα.

Όσφρηση

Η αίσθηση της όσφρησης είναι έντονη στα άτομα με αυτισμό, αλλά εξασθενεί καθώς το έφηβο άτομο ενηλικιώνεται. Ωστόσο παραμένει η οξεία αίσθηση της όσφρησης για όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Τα αρώματα, τα καθαριστικά και τα απολυμαντικά προκαλούν δυσκολίες στα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού.

Αφή

Στην ενήλικη ζωή, τα άτομα ελευθερώνονται από την μεγάλη αποθήκη ευαισθησία που μπορεί να εμφανίζουν κατά την παιδική τους ηλικία. Οι χειρονομίες οικειότητας και στοργής πιθανόν να τους προκαλεί ιδιαίτερη αμηχανία.

Γεύση

Τα άτομα με ΔΑΦ εμφανίζουν υπερευαισθησία στη γεύση η οποία εξασθενεί σταδιακά με το πέρασμα του χρόνου. Βεβαίως παραμένουν επιλεκτικοί στη σίτιση.

Θερμοκρασία

Οι ενήλικες που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού εμφανίζω μία ιδιαίτερη ιδιοσυγκρασία σε σχέση με την αντίληψη του κρύου και του ζεστού.

Πόνος

Τα άτομα με ΔΑΦ δείχνουν ανοχή σε υψηλά επίπεδα πόνου. Έρευνες έχουν δείξει ότι άτομα επιπέδου 1 δείχνουν μία υπερευαισθησία σε σχέση με τον πόνο, ιδιαίτερα όταν το ερέθισμα είναι υψηλό.

Κίνηση και ισορροπία

Τα άτομα με αυτισμό συνεχίζουν να εκδηλώνουν σε κάποιο βαθμό δυσκολίες σε σχέση με την αίσθηση της κίνησης και της ισορροπίας. Συγκεκριμένα ενήλικες με ΔΑΦ βιώνουν δυσκολίες κατά την οδήγηση ιδιαίτερα όταν υπάρχουν στροφές και γενικότερα αλλαγή κατεύθυνσης.

Συναισθησία

Είναι ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό που εμφανίζεται σε άτομα με αυτισμό, και σύμφωνα με αυτό, ένα άτομο λαμβάνει ερέθισμα από ένα σύστημα αισθήσεων αλλά το αντιλαμβάνεται με έναν διαφορετικό τρόπο, π.χ. το άτομο να βλέπει χρώματα όταν ακούει κάποιον ήχο.

Αρκετά συχνά μέσα στο χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ αγχώνονται όχι μόνο από την προσπάθειά τους για κοινωνική προσαρμογή αλλά εξαιτίας της αισθητηριακής προσαρμογής από πιθανό θόρυβο που υπάρχει στο γραφείο. Το άγχος και η κατάθλιψη που βιώνουν οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ επιβεβαιώνεται από πρόσφατες μελέτες, όπως και τα αρνητικά αποτελέσματα και ο αντίκτυπος που υπάρχει στην εργασία (Whittenburg, Schall, Wehnan, McDonough & DuBois, 2020).

Επιμονή στη ρουτίνα

Τα άτομα που εντάσσονται στο φάσμα του αυτισμού, επιθυμούν τη σταθερότητα και την επανάληψη των συμπεριφορών γενικότερα. Σε περίπτωση που το περιβάλλον δεν είναι προβλέψιμο και σταθερό, τότε μπορεί να εκδηλώσουν μη επιθυμητές συμπεριφορές. Επιμένουν τα αντικείμενα να βρίσκονται ευθυγραμμισμένα και σε σταθερή θέση και πολύ συχνά, επιμένουν να ασχολούνται με ένα αντικείμενο ή έναν τομέα αποκλείοντας κάθε τι άλλο.

Ένα άτομο με ΔΑΦ, μπορεί να ασχολείται με ένα θέμα από ψυχαναγκαστική ανάγκη για σταθερότητα, χωρίς να ασχολείται με κάτι άλλο. Βεβαίως, τα περιορισμένα ενδιαφέροντα, η εμμονή στην ομοιομορφία και στην σταθερότητα, μειώνουν αισθητά την προσφορά επαγγελματικών ευκαιριών.

Τελετουργικές ρουτίνες και επαναλήψεις συμπεριφοράς

Εμφανίζεται συχνά στερεοτυπική και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, όπως για παράδειγμα, λίκνισμα, περιστροφή, φτερούγισμα, παρατήρηση κινήσεων αντικειμένων κ.α. Η επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου με ΔΑΦ υπονομεύεται από άκαμπτες ρουτίνες (Test et al.,2014), από διάσπαση προσοχής, από υπερκινητικότητα, από έλλειψη συνεργασίας, και από ξεσπάσματα θυμού που συνοδεύονται από ανάρμοστη συμπεριφορά. Η δυσκολία προσαρμογής και η εμμονή σε συγκεκριμένες τελετουργίες και ρουτίνες εντείνουν την υποαπασχόληση και την ανεργία (Dudley et al.,2015).

Μη λειτουργική συμπεριφορά

Αρκετά συχνά, τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να προβούν σε καταστροφή ξένης ιδιοκτησίας, να αυτοτραυματιστούν, ή ακόμη και να επιτεθούν σε άλλους. Έχει παρατηρηθεί ότι ένας αυτοτραυματισμός μπορεί να προκληθεί ακόμη για παράδειγμα κι από ένα συγκεκριμένο τραγούδι. Επιπλέον, αρκετά συχνές είναι οι διαταραχές ύπνου, υπνοβασία, η μικρή διάρκεια ύπνου ή η δυσκολία έναρξης (Lovaas & Newsom, 1976, σελ.309), αλλά και διατροφικά προβλήματα, είτε βρώσιμων, είτε μη βρώσιμων στοιχείων.

Γενικότερα, η κατάκτηση των κοινωνικών κανόνων για τα άτομα με ΔΑΦ δεν είναι εύκολη ούτε αυτονόητη. Μη μπορώντας να κατανοήσουν κοινωνικούς κανόνες για μία ευπρεπή συμπεριφορά, συχνά διακόπτουν συνομιλία, δεν χρησιμοποιούν τη γλώσσα με κατάλληλο τρόπο, φέρονται ανάρμοστα σε άτομα αντίθετου φύλου, δεν ακολουθούν τους κανόνες για την προσωπική τους υγιεινή (Walsh et al., 2018).

Οι εργοδότες δεν μπορούν να ανεχτούν προβλήματα συμπεριφοράς, με αποτέλεσμα να τερματίζεται η εργασία. Ειδικότερα, μπορεί μεταξύ άλλων να εμφανίζονται αδυναμίες όταν υπάρχει ανάγκη για ευελιξία, για λήψη αποφάσεων και επίλυση προβλήματος ή προβλημάτων, με αποτέλεσμα τα άτομα να χαρακτηρίζονται ανεπαρκή για τη συγκεκριμένη θέση.

Η θεωρία του νου

Η θεωρία του νου, σχετίζεται με την ικανότητα που έχει το άτομο, να αποδίδει νοητικές καταστάσεις στον εαυτό του και στους άλλους, προβλέποντας βάση συμπερασμάτων τη δική του συμπεριφορά και τη συμπεριφορά άλλων ατόμων. Περιγράφει τη δυσκολία των ατόμων να προβλέψουν, να μπορέσουν να φανταστούν, αλλά και να κατανοήσουν τι είναι αυτό που σκέφτονται ή αισθάνονται άλλοι άνθρωποι, να δουν τα πράγματα μπαίνοντας στα «παπούτσια» των άλλων.

Τα άτομα με ΔΑΦ αντιμετωπίζοντας δυσκολίες σε σχέση με την αντίληψη της επικοινωνιακής πρόθεσης του πομπού, ή ακόμη στην κατανόηση της έκφρασης του προσώπου ή και του τόνου της φωνής του συνομιλητή, υπάρχει πιθανότητα να μην μπορέσουν να ενταχθούν σε μία εργασία. Αρκετά συχνά, δεν ζητούν βοήθεια ή είναι πολύ πιθανό να γίνουν φορτικοί στο συνομιλητή τους, υποβάλλοντας συνεχή ερωτήματα.

Ανάλογες συνήθειες μπορούν να αποτελέσουν εμπόδιο σε μία πρόσληψη ακόμη και από το στάδιο της συνέντευξης ή ακόμη και στη συνεργασία με άλλους εργαζόμενους (Nicholas et al., 2018).

Επιπλέον, το μοτίβο περιορισμένων και επαναλαμβανόμενων συμπεριφορών, δραστηριοτήτων και ενδιαφερόντων, διαφοροποιείται ανάλογα με την ηλικία και τις επίκτητες δεξιότητες, καθώς και με την θεραπευτική παρέμβαση. Τα άτομα με ΔΑΦ προτιμούν να παραμένουν σε ρουτίνες συχνά. Σε περίπτωση που διακοπεί μία δραστηριότητα, μπορεί να παρατηρηθεί ακατάλληλη και προβληματική συμπεριφορά, όπως καταστροφή αντικείμενων, αυτοτραυματισμοί, επιθετικότητα, λόγω δυσκολίας εξωτερίκευσης και επικοινωνίας του συναισθήματος.

Η αναγκαιότητα για ένα περιβάλλον προβλέψιμο και σταθερό, εκθέτει χαοτικά και οδυνηρά άτομα που εντάσσονται στο φάσμα του αυτισμού, σε μη αυτοελεγχόμενα ερεθίσματα, που δεν μπορούν να ορίσουν και να συστηματοποιήσουν νοητικά.

Νευροψυχολογικά χαρακτηριστικά

Τα τελευταία χρόνια δίνεται έμφαση τα νευροψυχολογικά ελλείμματα που καθορίζουν τη διαταραχή της ΔΑΦ, συμπληρώνοντας έτσι τις κλινικές και συμπεριφορικές πτυχές. Παρατηρούνται δυσκολίες τόσο σε αδρές κινητικές δεξιότητες, όσο και το περπάτημα, στη στάση του σώματος, στην ιδιοδεκτικότητα, στη σωματογνωσία, στις λεπτές κινητικές δεξιότητες, ακόμη και αρθρωτικές δυσκολίες και μάσηση.

Η διαταραχή αυτή επηρεάζει, ιδιαίτερα την αισθητηριακή λειτουργία, με αποτέλεσμα τα άτομα με ΔΑΦ υπερευαίσθησία ή υπερευαίσθησία σε κάποια ή κάποιες από τις αισθήσεις. Για παράδειγμα να αναφέρουμε ευαίσθησία τους ήχους στο φως, στην αφή την όσφρηση και στη γεύση. Είναι πιθανό, το άτομο να εμφανίζεται υπερβολική προσοχή σε κάποια ερεθίσματα, όπως τα οπτικά προσέχοντας υπερβολικά τη λεπτομέρεια μην μπορώντας να μετατοπίσει την προσοχή του από τη μία δραστηριότητα σε μία άλλη, ειδικά όταν πρόκειται για την εκτέλεση μιας σύνθετης εργασίας αντί κάποιας μεμονωμένης και μάλιστα όταν θα πρέπει να μετατοπιστεί η προσοχή από τη μία αισθητηριακή μορφή σε μία άλλη.

Άλλο ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα των ατόμων με ΔΑΦ αποτελεί ο άκαμπτος και συγκεκριμένο τρόπο σκέψης, η επιμονή και η δυσκολία προσαρμογής λόγω του ελλείμματος δεξιοτήτων μετατόπιση της προσοχής. Τα αιτήματα κάθε μορφής δεν ενσωματώνονται σε ένα ευρύτερο σχέδιο και φαίνονται έτσι απομονωμένα και συγκεχυμένα λόγω της δυσκολίας στις εκτελεστικές λειτουργίες που δεν επιτρέπουν να κατανοηθεί εκ των προτέρων το πλαίσιο. Λόγω της έντονης προσοχή στη λεπτομέρεια, περιορίζεται η αφαιρετική ικανότητα, γεγονός που ενισχύεται από την τάση για συγκεκριμένη σκέψη.

Ειδικότερα, η οπτική και οπτικοχωρική επεξεργασία, είναι ένα δυνατό στοιχείο των ατόμων με ΔΑΦ, αλλά με την έντονη ενασχόληση με τη λεπτομέρεια δημιουργεί προβλήματα. Τα άτομα με ΔΑΦ σίγουρα αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες σε επικοινωνιακές δεξιότητες, στην ευελιξία, στην κοινωνική επαφή, αλλά αρκετά συχνά είναι προικισμένα με ιδιαίτερες δεξιότητες οι οποίες υπό κάποιες συνθήκες βοηθούν τα άτομα να διαπρέψουν σε έναν τομέα, αλλά δημιουργούν μεγάλες δυσκολίες και περιορισμούς σε άλλους τομείς.

2.3.2 Η ενήλικη ζωή

Έχει τεκμηριωθεί, πια, ότι όσοι έχουν διαγνωστεί στο φάσμα του αυτισμού, αποτελούν έναν πληθυσμό ο οποίος παραμένει αριθμητικά σταθερός και στην ενήλικη ζωή καθώς τα παιδιά μεγαλώνοντας, συνεχίζουν να παρουσιάζουν τη διαταραχή σε ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 90% των περιπτώσεων. Βεβαίως η επικράτηση των συμπτωμάτων, η συννοσηρότητα, η νοητική και η προσαρμοστική ικανότητα, μπορεί στην πορεία της ζωής να διαφοροποιούνται.

Φυσικά, άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού και παρουσιάζουν νοητική καθυστέρηση, είναι λιγότερο λειτουργικοί ως ενήλικες, σε θέματα εργασίας, εκπαίδευσης, στέγασης και αυτόνομης διαβίωσης. Με το πέρασμα του χρόνου, διάφορες εκδηλώσεις της διαταραχής μπορεί να αλλάζουν, ίσως και να περιορίζονται, αλλά ένας πολύ μικρός αριθμός ατόμων δεν θα πληρεί τα διαγνωστικά κριτήρια για αυτισμό μεγαλώνοντας. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με ΔΑΦ χρειάζονται τις απαραίτητες υπηρεσίες και την υποστήριξη, όπως ακριβώς χρειάζονταν και στην παιδική τους ηλικία.

Παρατηρείται διεθνώς ότι μετά τη μετάβαση στην ενηλικίωση, κάπου εξαφανίζεται η διάγνωση ή μετατρέπεται σε διανοητική αναπηρία, γεγονός που αποδίδεται αρκετά συχνά στην έλλειψη της παρουσίας ομάδων ή συλλόγων προστασίας ενηλίκων ατόμων με αυτισμό και χαμηλή διαθεσιμότητα υπηρεσιών υγείας και έλλειψη κατάρτισης ειδικών που ασχολούνται με ενήλικες στο φάσμα.

Αναμφισβήτητα, το θεραπευτικό έργο πρέπει να είναι συνεχές για όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, μέσω επαρκών υπηρεσιών και συγκεκριμένων πλαισίων, διαφορετικά θα παρουσιαστεί χαμηλή ποιότητα ζωής του ατόμου με αυτισμό καθώς και της οικογένειάς του με πιθανότητα εμφάνισης συννοσηρότητας. Σίγουρα οι συνθήκες διαβίωσης των ατόμων με ΔΑΦ είναι διαφορετικές και ένα μόνο μικρό ποσοστό ζει ανεξάρτητα και αντιμετωπίζεται δίκαια, κοινωνικά και εντάσσεται εργασιακά με λειτουργικό τρόπο.

Βιβλιογραφικά προκύπτει ότι ένα μικρό ποσοστό παντρεύεται, δεν υπάρχουν αρκετές κοινωνικές επαφές και ακόμη και όσες υπάρχουν, προκύπτουν μέσα από κοινωνικές ομάδες και συλλόγους.

2.3.3 Το οικονομικό κόστος της ΔΑΦ

Όπως διαπιστώνεται, τα έξοδα που επιβαρύνουν μια οικογένεια κι έχουν σχέση με τη ΔΑΦ, αποτελούν μια σημαντική επιβάρυνση. Σύμφωνα λοιπόν με μελέτη που διεξήχθη το 2014 και αφορά το κόστος στις ΗΠΑ το 2006, και στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2009, αναφέρονται οι κύριες δαπάνες και ποσά που αφορούν: κατηγορίες καταλυμάτων (κέντρα ημέρας, κατοικίες, ιδιωτικές και δημόσιες δομές, νοσοκομεία), ιατρικές ή παραϊατρικές υπηρεσίες (νοσοκομειακές δομές, ιατρικές ειδικότητες ή διάφοροι επαγγελματίες υγείας, φαρμακευτική φροντίδα, ειδικά προγράμματα σχολικής ή και οικογενειακής μέριμνας, εξειδικευμένες δομές ειδικής αγωγής) ειδική αγωγή κι εκπαίδευση). Από αυτήν προκύπτει, συσχέτιση απασχόλησης και παραγωγικότητας αλλά κι απώλεια αυτής, όταν πολλές φορές γονείς παιδιών με ΔΑΦ, αναγκάζονται να μειώσουν σημαντικά ακόμη και να διακόψουν την εργασία τους.

Είναι σαφές ότι όσο περισσότεροι άνθρωποι απασχολούνται, τόσο ελαττώνεται και το κρατικό κόστος που αφορά διάφορες παροχές και δραστηριότητες. Αναφορές για τα οφέλη όσων ατόμων με ΔΑΦ δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας βρίσκουμε στο κείμενο της Wilcock: An Occupational Perspective of Health (Wilcock, 1998), στο οποίο προωθείται η έννοια του «Τρίγωνου της υγείας». Εκεί βλέπουμε την στενή σχέση μεταξύ ευημερίας, εργασίας και υγείας, όπου το άτομο αλληλεπιδρώντας με άλλα στα πλαίσια κάποια δραστηριότητας, αποκτά την αίσθηση ότι ανήκει κάπου, έχοντας και την δυνατότητα του προγραμματισμού και της βοήθειας, στοιχεία που είναι απολύτως αναγκαία για τη ζωή ενός ανθρώπου στο κοινωνικό σύνολο.

Παρόλο που δεν έχουμε ακόμη αρκετές μελέτες σχετικές με τα οικονομικά οφέλη, από την πλευρά του της δημιουργίας σχέσεων μιας κοινωνίας, καθίσταται σαφές ότι η συμπερίληψη ατόμων με ΔΑΦ είναι το επιθυμητό. Κι αυτό γιατί έχουμε να κάνουμε με μια ομάδα που παρουσιάζει υψηλές δυνατότητες σε εργασίες που απαιτείται υψηλή ακρίβεια αλλά κι αξιοπιστία συνοχή και σταθερότητα στην εκτέλεση τους.

Συμπερασματικά, επενδύοντας σε υψηλής ποιότητας υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα κέρδη είναι σημαντικά για όλους τους φορείς που σχετίζονται με αυτό. Σχετικές μελέτες σε ΗΠΑ και Ηνωμένο Βασίλειο, έδειξαν ότι: η εξασφάλιση θέσεων εργασίας σε εργαζόμενους στο φάσμα, μειώνει σημαντικά το συνολικό κρατικό κόστος, εξαιτίας της μείωσης των κρατικών δαπανών. Αντίστοιχες μελέτες που αφορούν τα οφέλη των εργοδοτών και πάντως δεν είναι αρκετές, δείχνουν ότι οι ενήλικες στο φάσμα, δουλεύοντας κατά 23,30 ώρες, μέσο όρο την εβδομάδα, συνεισφέρουν σημαντικά στην εργασία, παρέχοντας ηθική προσέγγιση αλλά και υψηλό επίπεδο ακρίβειας στην εργασία.

- Τα αποτελέσματα που σχετίζονται με το κρατικό κόστος, σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο ή η Σουηδία, μας δείχνουν ότι:
- παρατηρήθηκε ότι άτομα στο φάσμα, δεσμεύονται και παραμένουν αφοσιωμένα για μεγάλες περιόδους στην εργασία τους
- το κοινωνικό και κρατικό κόστος μειώνεται από τη στιγμή που αυξάνεται η παραγωγικότητα, με αποτέλεσμα την ανάγκη λιγότερων χρηματικών ενισχύσεων σε πρόνοια και επιδόματα.

➤ ενώ το κόστος όσον αφορά τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κι αποκατάστασης, αλλά και θεραπείες ατόμων με ΔΑΦ, είναι από τα πλέον δαπανηρά, οι πιθανότητες επιτυχίας και αποτελεσματικότητας είναι τέτοιες που επιτρέπουν και ενθαρρύνουν τελικά, την επένδυση στην κατάρτισή τους.

Σε αυτόν ακριβώς τον στόχο επενδύουν αρκετές έρευνες στις ΗΠΑ, ώστε να δώσουν κίνητρα σε εργοδότες να προσλάβουν άτομα με ΔΑΦ. Πιο συγκεκριμένα, σε μελέτη που συνέλλεξε δεδομένα από οκτώ διαφορετικές βάσεις δεδομένων μέσω διαδικτύου, στηριζόμενη σε άρθρα που εκδόθηκαν από το 1994, ημερομηνία που δημοσιεύτηκε το DSM-5 και έπειτα, εξετάστηκαν συνολικά κι αναλύθηκαν περιπτώσεις σε πληθυσμό 67.251 συμμετεχόντων.

Σε μελέτη που έγινε στην Κίνα το 2015, σε δείγμα 459 οικογενειών παιδιών με ΔΑΦ, διαπιστώθηκε ότι σ αυτές τις οικογένειες υπήρχε μεγαλύτερο οικονομικό βάρος, απ' ότι σε οικογένειες στις οποίες υπήρχαν παιδιά με άλλες αναπηρίες. Αυτό συμβαίνει, επειδή οι αρμόδιες υγειονομικές υπηρεσίες που κανονικά έχουν και την ευθύνη να παράσχουν βοήθεια σε άτομα με ΔΑΦ, δεν έχουν αυτή τη δυνατότητα λόγω του μεγάλου κόστους που απαιτείται για παροχή βοήθειας κατ' οίκο, αλλά και για εκπαίδευση ειδικής αγωγής, μειώνοντας έτσι, τόσο το εισόδημα, και την απόδοση στην εργασία όλης της οικογένειας.

Στην ουσία, αν συγκρίνουμε το 9% οικογενειών με διαφορετικές αναπηρίες, προκύπτει ότι ένα ποσοστό 19% οικογενειών με ΔΑΦ, εξαρτώνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από την επαγγελματική τους επιλογή, καθώς χρειάζεται ν αφιερώνουν περίπου δέκα ώρες κατά μέσο όρο, ώστε να φροντίζουν τα παιδιά τους. Πιο συγκεκριμένα οικογένειες με ΔΑΦ παρουσιάζουν ετήσιο εισόδημα στα 10.092 δολάρια, οικογένειες με άλλες αναπηρίες 14.597, ενώ οικογένειες χωρίς αναπηρίες εμφανίζουν εισόδημα 17.559 δολάρια. Αν αυτό συσχετιστεί με το επίπεδο μόρφωσης του πατέρα, ή των γονέων, υπάρχει μικρότερη απώλεια λόγω απασχόλησης σε θέσεις εργασίας με ψηλότερους μισθούς.

Επίσης, παρατηρούμε ότι πιο αποδοτικά είναι τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης, σε σχέση με τα εργαστήρια ή άλλες μορφές υποστήριξης. Χαμηλότερα οικογενειακά έξοδα, περισσότερη ανεξαρτησία στη διαβίωση, μεγαλύτερη κοινωνική εντάξει, ενισχυμένη αυτό εκτίμηση, αλλά και υψηλότερες απολαβές, είναι κάποια από τα κέρδη.

Σχετικά πρόσφατη έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο (Buescher et al., 2014), έδειξε ότι υπήρχαν 604.824 άτομα με ΔΑΦ το 2013 και 3.540.909 στις ΗΠΑ. Καμία όμως δε έλαβε υπόψιν το κόστος που απαιτείται για την μέριμνα και στήριξη τους, καθώς φαίνεται να ρίχνει το βάρος σε θέματα εκπαίδευσης, παρεχόμενων ιατρικών και μη υπηρεσιών στήριξης της απασχόλησης και μείωση παραγωγικότητας.

Κεφάλαιο 3. Επαγγελματική Αποκατάσταση Ατόμων με ΔΑΦ - Εργασιακά Χαρακτηριστικά Ενηλίκων με ΔΑΦ

3.1 Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία

Η επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία, είναι ένα σημαντικό γεγονός το οποίο χρήζει ιδιαίτερης μέριμνας έτσι ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος τα άτομα να μείνουν οικονομικά ανενεργά.

Εξήγηση της αναπηρίας: σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο επικεντρώνεται στους περιορισμούς που τίθενται λόγω σωματικής βλάβης, προσεγγίζοντας το φαινόμενο ως μία μειονεξία του ανθρώπου η οποία επηρεάζει όλη την καθημερινότητά του (Johnston, 1996). Σύμφωνα με το μοντέλο οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένα άτομο λόγω της σωματικής του μειονεξίας είναι κατάσταση είναι αποτέλεσμα των λειτουργικών περιορισμών του ίδιου του σώματός του χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η περιβαλλοντική αλληλεπίδραση. Όταν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει το άτομο δεν διορθώνονται ιατρικά, τότε σύμφωνα με την κοινωνική πολιτική, η μόνη οδός είναι η φιλανθρωπία, τα προνοιακά επιδόματα, προωθώντας έτσι την κοινωνική απομόνωση (Λογαράς, 2013).

Άλλωστε για πολλά χρόνια και κατά τη βιομηχανικής επανάστασης και την ανάπτυξη του καπιταλισμού, άτομα με αναπηρία θεωρήθηκαν ανεπαρκή να συνεισφέρουν στην οικογένεια και στην κοινότητα. Η σύσταση και η δραστηριοποίηση του αναπηρικού κινήματος διέκοψε την κυριαρχία του ιατρικού μοντέλου στη δεκαετία του 1960. Ωστόσο σε χώρες που υιοθετείται το ιατρικό μοντέλο, έχουμε αποκλεισμό ατόμων με αναπηρία από την εργασία, ενώ η απασχόληση τους εργαστήρια υπονομεύει την εργασιακή συμπερίληψη.

Η επικράτηση του κοινωνικού μοντέλου προσέγγισης της αναπηρίας πρόβαλε την έννοια της κοινωνικής κατασκευής της αναπηρίας η οποία επιβλήθηκε στους ανθρώπους, και οδήγησε στην κοινωνική τους απομόνωση και καταπίεση (Shakespeare, 2006). Σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο, υπάρχουν σαφείς αποστάσεις από τις στρατηγικές ιατρικών θεραπειών και αποκατάστασης προκειμένου η κοινωνική πολιτική να μπορέσει να εξαλείψει τα εμπόδια και να προωθήσει μέσα στην κοινωνία, τη συμπερίληψη ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία, αλλάζοντας ακόμη και την υφιστάμενη αρνητική στάση των εργαζομένων ικανότητες και δεξιότητες των ατόμων (Shakespeare & Watson, 2002).

Η κοινωνική θεώρηση της αναπηρίας συνδέει την ανεργία στον αναπήρων με τον περιορισμό των εκπαιδευτικών επιλογών τις δυσκολίες μετακινήσεις στην έλλειψη προσβασιμότητας είτε φυσικής και τεχνολογικής και επιπλέον στην ιδεολογία και στις πεποιθήσεις που κυριαρχούν συγκεκριμένο πολιτισμικό πλαίσιο.

Η ψυχοκοινωνική προσέγγιση της αναπηρίας: συνδέει την υγεία με βιολογικούς, ψυχολογικούς και κοινωνικούς παράγοντες (Wade & Halligan, 2017). Έτσι το μοντέλο αυτό, θεωρεί ως αιτία διακρίσεων τη σωματική διαφοροποίηση και την τάση της κοινωνίας να αντιμετωπίζει τα άτομα με αναπηρία αρνητικά. Στο ψυχοκοινωνικό μοντέλο έχει βασιστεί η Διεθνής ταξινόμηση λειτουργικότητας, αναπηρίας και υγείας του Παγκόσμιου Οργανισμού υγείας, από το 2001 (Wade & Halligan, 2017). Το συγκεκριμένο σύστημα ταξινόμησης προσεγγίζει το φαινόμενο σε αναπηρίας ολιστικά, προβλέποντας την επιβεβλημένη ανάγκη να υποστηριχτούν και να ενδυναμωθούν οι άνθρωποι με αναπηρία σε όλη τη διάρκεια και σε κάθε περίπτωση στη ζωή τους, δίνοντας μεγάλη αξία για την υποστήριξη της απασχόλησης.

3.2 Η θεσμική θεμελίωση των δικαιωμάτων στην εργασία

Βιβλιογραφικά καταγράφεται ένα χαμηλό ποσοστό ένταξης στην εργασία των ενηλίκων με αναπηρία αφού αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες και περιορισμένες επιλογές για απασχόληση κατάρτιση και εκπαίδευση.

Στην Ελλάδα η νομοθεσία μετά το 1980 και πιο συγκεκριμένα, με τον Νόμο 1648/1986 (Φ.Ε.Κ. 147 Α΄/02.10.1986), καθιερώνεται μέσω της ποσόστωσης η υποχρεωτική προνομιακά τοποθέτηση ευαίσθητων ομάδων σε θέσεις εργασίας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, για άτομα με αναπηρία και συγγενείς αυτών.

Διάφορες δυσκολίες αλλά και καταχρήσεις που προέκυψαν εφαρμόζοντας τον Νόμο αυτό, οδήγησαν την τροποποίηση του με τον Νόμο 2643/1998 (Φ.Ε.Κ. 220 Α'/28.09.1998). Μέσω αυτού, γίνεται προσπάθεια περιορισμού τέτοιων φαινομένων, με τη θέσπιση αντικειμενικότερων κριτηρίων (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2019 ; Λογαράς, 2013; Συνήγορος του Πολίτη, 2005).

Ο Νόμος 2643/1998 με το άρθρο 2, έρχεται να ρυθμίσει το ποσοστό υποχρεωτικής τοποθετήσεις ατόμων με αναπηρία στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν πάνω από πενήντα άτομα, στο 2%, για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία και στο 1% του ποσοστού 8% που προορίζεται για τους συγγενείς των προστατευόμενων από το νόμο ευαίσθητων ομάδων. Παρόλα αυτά, στον ίδιο νόμο, υπάρχει εξαίρεση από την υποχρέωση αυτή, επιχειρήσεων που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα τα δύο τελευταία έτη (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2019).

Όπως διαπιστώνει το Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.μεΑ., παρά τη θέσπιση αυτών των νόμων, δεν υπήρξαν και σημαντικές τροποποιήσεις στα ποσοστά απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα και σχεδόν καμία επίδραση στον ιδιωτικό τομέα (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2019, Φ.Ε.Κ. 220 Α'/28.09.1998). Κατά την συνταγματική αναθεώρηση του 2001 προστέθηκαν στο άρθρο 21 περί «Προστασίας οικογένειας γάμου, μητρότητας και παιδικής ηλικίας, καθώς και περί δικαιωμάτων ατόμων με αναπηρίες», δύο παράγραφοι, σύμφωνα με τις οποίες : «Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή δημογραφικής πολιτικής, καθώς και η λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων, αποτελεί υποχρέωση του Κράτους» και «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας» (Σύνταγμα άρθρο 21, § 5 & 6).

Ο Νόμος 4440/2016, στο άρθρο 3 αναφέρει την «αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, [...] αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, [...] στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

- a) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και
- b) τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,....».

Όπως και με προηγούμενους νόμους, ο Νόμος 4440/2016, προβλέπει την πρόσληψη αναπήρων και μελών της οικογένειάς τους, για την κάλυψη κενών θέσεων στον δημόσιο τομέα. Το άρθρο 25 προβλέπει την κάλυψη ενός 10% των κενών θέσεων, τόσο σε τακτικό προσωπικό όσο και προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου στον δημόσιο τομέα, από άτομα με πιστοποιημένη αναπηρία, τουλάχιστον σε ποσοστό 50% και το 5% των θέσεων, από συγγενείς ατόμων με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67% (ΦΕΚ 232 Α' /9.12.2016). Σημειώνεται ότι ο νόμος προβλέπει κι εστιάζει στον δημόσιο τομέα και δεν καταγράφει καμία πρόβλεψη σε σχέση με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην ευρύτερα ανοιχτή αγορά εργασίας.

Αν και οι νόμοι μετά το 2000 ακολουθούν το κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας, συμπεριλαμβάνοντας προβλέψεις σχετικά με την προσαρμογή και την συμπερίληψη των Αμεα στο κοινωνικό περιβάλλον, το αναπηρικό κίνημα στην Ελλάδα συνεχίζει να θέτει αιτήματα και προτάσεις για τις απαραίτητες ρυθμίσεις που θα βελτιώσουν σε σημαντικό βαθμό την προοπτική απασχόλησης αναπήρων. Η Ε.Σ.ΑμεΑ, αναφέρεται σε παροχή κινήτρων στους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, φορολογικών και ασφαλιστικών, ώστε να προχωρήσουν σε πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρίες, υιοθετώντας ένα μοντέλο υποστηριζόμενης απασχόλησης, καθώς επίσης και με τη θέσπιση του προσωπικού βοηθού ΑμεΑ, ρυθμίσεις που έχουν ήδη βρει εφαρμογή σε αρκετές χώρες της Ευρώπης τις τελευταίες δεκαετίες (Ε.Σ.ΑμεΑ., 2019).

Μετά την υπογραφή και την κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και του Προαιρετικού πρωτοκόλλου με τον Νόμο 4074/2012 (ΦΕΚ 88Α' /11.4.2012), η Ελλάδα δεσμεύθηκε, ως προς την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει της αναπηρίας στην εργασία σε επίπεδο πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας. Προβλέπεται ακόμα, παροχή ικανών προσαρμογών στον εργασιακό χώρο ώστε να είναι εφικτή η δραστηριοποίηση όλων των εργαζομένων, καθώς και η διασφάλιση της εξέλιξης σταδιοδρομίας, η συμμετοχή στα εργασιακά δικαιώματα και τα συνδικαλιστικά όργανα, όπως επίσης καθώς και η πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, στην επαγγελματική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Ορίζεται ακόμη η υποχρέωση του κράτους, για την προαγωγή ευκαιριών αυτοαπασχόλησης, και την ανάπτυξη συνεταιρισμών και γενικότερα, η υποστήριξη της επιχειρηματικότητας (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2021).

Η συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση επαγγελματική τους εξέλιξη, αποτελεί κεντρικό άξονα της αυτοδιάθεσης και της αυτονομίας των αναπήρων. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010- 2020 υπογραμμίζει την επιτακτικότητα αλλά και το δικαίωμα αλλά πρόσβασης των ΑμεΑ σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης και επιμόρφωσης με τελικό σκοπό την επαγγελματική τους αποκατάσταση, καθώς ο σχετικός στόχος που έχει τεθεί για την επίτευξη ποσοστού απασχόλησης 75% για τον ενεργό πληθυσμό ηλικίας 20-64 ετών, δεν θα μπορέσει να επιτευχθεί χωρίς να συμπεριληφθεί και ο ενεργός πληθυσμός με κάποιες μορφές αναπηρία (European Commission, 2010).

Ο Νόμος 4488/2017, (ΦΕΚ 137 Α' /13.9.2017) που αφορά την υλοποίηση της Σύμβασης του ΟΗΕ, υπογραμμίζει με τη σειρά του την ανάγκη για ισότιμη πρόσβαση των αναπήρων τόσο στην εργασιακή ζωή όσο και στην επαγγελματική εκπαίδευση (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2021). Παρόλη όμως την ύπαρξη τόσων δεσμευτικών νομικών κειμένων αναφορικά με την απασχόληση της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας, το ποσοστό απασχόλησης της, παραμένει χαμηλό (Ε.Σ.ΑμεΑ., 2019 · Ε.Σ.Α.μεΑ., 2008, 2014· Λογάρας, 2013), ιδιαίτερα μεταξύ ανθρώπων με κάποια νοητική αναπηρία ή αναπτυξιακές διαταραχές (Meltzer κ.ά., 2018).

3.3 Τα δικαιώματα των ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

Το δικαίωμα ατόμων με ΔΑΦ – αναπηρία, με ίσους όρους στην εκπαίδευση κι εργασία, είναι νομικά κατοχυρωμένα μέσα από τα νομοθετικά πλαίσια των κρατών (όπως έχουν προαναφερθεί στο προηγούμενο κεφάλαιο οι νόμοι υπέρ της εκπαίδευσης ατόμων στο φάσμα), αλλά και από συμβάσεις διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΗΕ (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>).

Ειδικότερα, τα δικαιώματα ατόμων με αναπηρία, προσδιορίστηκαν από τον ΟΗΕ με ομότιτλη σύμβαση, η οποία ψηφίστηκε στις 13/12/2006 και τέθηκε σε ισχύ από τις 03/05/2008, υποχρεώνοντας όλα τα κράτη, ώστε να διασφαλίσουν αυτά τα δικαιώματα, διασφαλίζοντας ισάξια συμμετοχή των πολιτών ΑμεΑ στον κοινωνική, πολιτική και οικονομική ζωή (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>). Στην Ελλάδα, η Ελληνική Βουλή στις 12/04/2012, υποχρέωσε την πολιτεία να προχωρήσει σε τροποποιήσεις σχετικών νομοθετικών διατάξεων, προκειμένου να πετύχει την πλήρη ένταξη των ατόμων με αναπηρία (http://iekemtee.sqllearn.gr/pluginfile.php/7962/mod_resource/content/1/NOK_.pdf).

Παρόλα αυτά, και παρά τους θεσμοθετημένους νόμους και διατάξεις, έρευνα της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α. με Α.) που διεξήχθη, ρωτώντας 1.387 άτομα με διάφορους τύπους αναπηριών για την ικανοποίησή τους σχετικά με τις δημόσιες υποδομές, παρουσίασε τα εξής αποτελέσματα (Αθανασιάδη, 1994· Ε.Σ.Α.μεΑ., 2008):

Ως καθόλου ικανοποιημένο από τις δημόσιες υποδομές δήλωσε το 45,2% των συμμετεχόντων και ως μέτρια ικανοποιημένο παρουσιάστηκε το 30,6% (Αθανασιάδη, 1994; Ε.Σ.Α. με Α., 2008). Ακόμη, σχετικά με την πρόσβαση σε ιδιωτικές και δημόσιες υπηρεσίες, καταγράφηκε, πως πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες ήταν μέτρια ή καθόλου ικανοποιημένοι, με ποσοστά 39,5% και 35,4% αντίστοιχα (Αθανασιάδη, 1994; Ε.Σ.Α. με Α., 2008).

Στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας φανερώνουν πως παρόλο που έχουν θεσπιστεί νόμοι και συμβάσεις που στόχο τους έχουν να προστατεύσουν και να προωθήσουν την επαγγελματική ένταξη και συμπερίληψη ατόμων με αναπηρίες, η διακρατική μεταχείριση δεν είναι και η καλύτερη δυνατή (ec.europa.eu/Eurostat).

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα μελέτης του 2018, βλέπουμε ότι, στην Ευρώπη, ένα μεγάλο ποσοστό (28,7%), πολιτών με αναπηρία από 16 ετών και πάνω, ζει στα όρια της φτώχειας ή / και στο περιθώριο. Το αντίστοιχο ποσοστό του γενικού πληθυσμού με αντίστοιχα προβλήματα φτάνει στο 19,2% (ec.europa.eu/Eurostat). Όλα τα κράτη-μέλη, ανεξαρτήτως μεταξύ τους διαφορών, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι τα άτομα με αναπηρία αποτελούν την πιο ευάλωτη κοινωνική ομάδα κάθε πολιτείας (ec.europa.eu/Eurostat).

Σε άλλη έρευνα που διενεργήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας κι αυτή το 2018, παρουσιάστηκε πως ένα 68,1% των Ευρωπαίων πολιτών «με ελάχιστη εργασιακή δραστηριότητα», από 16 χρόνων και πάνω, θα ήταν στα όρια της φτώχειας, αν δεν υπήρχε η στήριξη μέσα από κοινωνικές παροχές, προνόμια, συντάξεις και επιδόματα, τα οποία αντισταθμίζουν τις οικονομικές τους παροχές (ec.europa.eu/Eurostat). Όμως και παρά τις θεσπίσεις διαφόρων μέτρων, ένα 20,9% από αυτούς, δεν έχει ξεφεύγει τον κίνδυνο (ec.europa.eu/Eurostat).

Στην Ελλάδα, αυτό κατέχει την πρώτη θέση με ποσοστό επικινδυνότητας 80,6% σε περίπτωση που κάποια στιγμή και εξαιτίας οποιουδήποτε λόγου σταματήσουν οι κοινωνικές παροχές προς πολίτες με αναπηρία (ec.europa.eu/Eurostat). Αναφορικά με την χώρα μας, υπάρχουν ελάχιστες βιβλιογραφικές αναφορές γύρω από τα ποσοστά επαγγελματικής αποκατάστασης ενηλίκων με ΔΑΦ στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μελέτης που πραγματοποιήθηκε και δημοσιεύθηκε σε διπλωματική εργασία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, αφού μελετήθηκαν περιπτώσεις τριάντα (30) ατόμων με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας (ΥΛΑ), ερευνήθηκε η συσχέτιση ανάμεσα στις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με αυτισμό και τους παράγοντες που συμβάλουν στην επιτυχή επαγγελματική τους αποκατάσταση (Σαββίδου, 2020).

Πιο αναλυτικά, το μέσο που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα αυτή, ήταν το Ερωτηματολόγιο Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland. Ηλικιακά, το εύρος του δείγματος, κυμαινόταν μεταξύ δεκαέξι (16) έως τριάντα (30) ετών και προέρχονταν όλοι από τον νομό Θεσσαλονίκης. Επίσης, όλοι όσοι συμμετείχαν στην έρευνα είχαν διάγνωση από επίσημο κρατικό φορέα (π.χ. ΚΕΠΑ, ΚΕΔΔΥ/ ΚΕΣΥ), με μέσο όρο εμφάνισης του αυτισμού τα 5,72 έτη. Η πλειοψηφία του δείγματος ήταν άνδρες, σε ποσοστό 90% (n=27), ενώ μόνο το 10% (n=3) αφορούσε γυναίκες με ΥΛΑ. Όλοι όσοι συμμετείχαν ήταν άγαμοι, που μοιράζονταν κοινή οικογενειακή κατάσταση. Στη συνέχεια, από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε πως το 56,7% (n=17) του συνόλου του δείγματος είχε φοιτήσει σε Γενικό σχολείο, από το οποίο μόλις το 16,7% είχε λάβει παράλληλη στήριξη.

Μέσα από τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας επίσης, παρατηρούμε τα εξής: το 51,7% (n=15) του συνολικού δείγματος διέθετε απολυτήριο Γυμνασίου, το 24,1% (n=7) ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ / ΤΕΙ / Κολλεγίου, το 20,7% (n=6) κατείχε απολυτήριο Λυκείου ενώ το 3,4% (n=1) κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών. Επιπλέον, μόλις ένα 20% (n=6) από το δείγμα του πληθυσμού ΥΛΑ που μελετήθηκε, ήταν στην αγορά εργασίας, με το 30% (n=9) των συμμετεχόντων να δηλώνουν άνεργοι και το υπόλοιπο 50% (n=15) βρίσκονταν σε ΑΕΙ / ΤΕΙ / Κολλέγιο ως φοιτητές. Όσον αφορά τα επαγγέλματα του 20% του δείγματος με ΥΛΑ που εργάζεται σύμφωνα με την έρευνα, είναι τα ακόλουθα: 6,6% (n=2) απασχολείται σε επιχειρησιακά επαγγέλματα δηλαδή, ως σερβιτόροι, 6,6% (n=2) απασχολείται επίσης σε επιχειρησιακά επαγγέλματα ως υπάλληλος και διοικητικός υπάλληλος, 3,3% (n=1) βρίσκεται στο χώρο των ρεαλιστικών επαγγελμάτων, ως ζαχαροπλάστης και τέλος το 3,3% (n=1) εργάζεται στον κλάδο των διερευνητικών επαγγελμάτων, ως ακτινολόγος.

Εν συνεχεία, ως προς τους επαγγελματικούς τομείς που θα ήθελαν να ακολουθήσουν οι συμμετέχοντες με ΥΛΑ, τα αποτελέσματα της έρευνας σημειώθηκαν ως εξής: το 43,3% (n=13) επιθυμεί να ασχοληθεί με ρεαλιστικό επάγγελμα, το 16,7% (n=5) προτιμά να ασχοληθεί με καλλιτεχνικό επάγγελμα, το 13,3% (n=4) θέλει να ασχοληθεί με επιχειρησιακό επάγγελμα, το 10% (n=3) ενδιαφέρεται για ενασχόληση με κοινωνικό επάγγελμα, το 10% (n=3) επιθυμεί να ασχοληθεί με ερευνητικό επάγγελμα, ενώ τέλος το 6,7% (n=2) προτιμά την ενασχόληση με διερευνητικό επάγγελμα (Σαββίδου, 2020).

Σε αυτό το σημείο, έχει σημασία να αναφερθεί, ότι για τις κατηγοριοποιήσεις των επαγγελμάτων χρησιμοποιήθηκε όπως προβλέπεται, το Ερωτηματολόγιο του Holland (Σαββίδου, 2020). Τέλος και αναφορικά με τα επαγγέλματα που θα έπρεπε να επιλέξει το δείγμα των συμμετεχόντων βάσει των ικανοτήτων και ταλέντων τους, σημειώθηκαν τα εξής ποσοστά: το 26,7% (n=8) θα έπρεπε να επιλέξει επιχειρησιακό επάγγελμα, το 26,7% (n=8) θα έπρεπε να επιλέξει ερευνητικό επάγγελμα, το 13,3% (n=4) θα έπρεπε να επιλέξει κοινωνικό επάγγελμα, το 13,3% (n=4) θα έπρεπε να επιλέξει καλλιτεχνικό επάγγελμα, το 3,3% (n=1) θα έπρεπε να επιλέξει συντηρητικό επάγγελμα (Σαββίδου, 2020).

Αυτό που τελικά είναι κοινά αποδεκτό, είναι ότι η παροχή επιδομάτων αναπηρίας σε πολίτες με ΔΑΦ, ελαττώνει τις πιθανότητες να καταστούν επιτυχημένοι εργαζόμενοι (Migliore, Timmons, Butterworth & Lugas, 2012). Τα άτομα με ΔΑΦ, μέσα από την εργασία “γίνονται λιγότερο εξαρτώμενα από τα κοινωνικά προγράμματα και τις παροχές, αποκτούν πρόσβαση στα κοινωνικά κι επαγγελματικά δίκτυα, ενισχύεται η αυτοεκτίμησή τους και δομείται η καθημερινότητά τους” (Watson, Fulambarker, Kondrat, Holley, Kranke, Wilkins, Stromwall & Eack, 2017).

Η συμμετοχή ενηλίκων στο φάσμα του αυτισμού στον εργασιακό κόσμο, τους δίνει την εξασφάλιση ως προς την διαβίωση τους, ενώ συγχρόνως καταλαβαίνουν και την αξία της κοινωνικής προσφοράς (Chen et al., 2015). Όσο περισσότερο κατανοήσουμε τη μεγάλη επιρροή που έχει η εργασία στην ποιότητα της ζωής των ανθρώπων, γίνεται ευκολότερα αντιληπτό ότι η απουσία εργασίας για άτομα με αυτισμό δημιουργεί τελικά περισσότερα προβλήματα απ’ όσα είχαν υπολογιστεί στην αρχή (Walsh et al., 2014). Η ελλιπής εργασιακή απασχόληση των ενηλίκων στο φάσμα του αυτισμού, έχει σαν συνέπεια την «εργασιακή τους απομόνωση», η οποία με τη σειρά της ευθύνεται για τον κίνδυνο «να πληγεί η συναισθηματική ακεραιότητα» αυτών των ατόμων (Remington & Pelicano, 2019).

Αποδεικνύεται λοιπόν μέσα από μελέτες, ότι άτομα που ανήκουν στο αυτιστικό φάσμα σε σύγκριση με τα άτομα που παρουσιάζουν διανοητικές αναπηρίες, χωρίς αυτισμό, βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την εργασία, καθώς έχουν 50 – 70% μικρότερο ποσοστό εργασίας (Vaudano, 2020). Αυτό το γεγονός της ανεργίας, δρα υπονομευτικά στην ποιότητα ζωής ενηλίκων με αυτισμό, καθώς θίγει την οικονομική τους ανεξαρτησία, όπως επίσης υπονομεύεται και η αξιοπρέπεια της αναπηρίας (Vaudano, 2020). Αντίθετα, η συμμετοχή ενηλίκων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας, εκτός από τα οφέλη που έχει στο ίδιο το άτομο, ωφελεί και την κοινωνία, καθώς συμβάλλουν στο φορολογικό σύστημα της χώρας της οποίας είναι πολίτες, μέσω του εισοδήματός τους (Alkmany, 2020).

Οι ενήλικες με ΔΑΦ, σε σχέση με άλλες ομάδες ατόμων με αναπηρίες, δυστυχώς έχουν μικρή εκπροσώπηση στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, να εργάζονται σε «προστατευμένα περιβάλλοντα», όπου η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι άτομα με αναπηρίες (Schall et al., 2015). Ο μισθός που κερδίζουν από την εργασία σε αυτά τα προστατευμένα περιβάλλοντα, είναι σαφώς χαμηλότερος του μισθού που καθορίζεται ως κατώτατος (Schall et al., 2015). Από την άλλη πλευρά, χαρακτηρίζεται ως ιδιαίτερα περιορισμένη, η μετάβαση ατόμων με ΔΑΦ από προστατευμένα εργασιακά περιβάλλοντα, στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Ωστόσο, οι γονείς ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος στην πλειοψηφία τους, υποστηρίζουν και επιθυμούν ένα τέτοιο προστατευμένο εργασιακό περιβάλλον για τα παιδιά τους, διότι μέσω αυτού του είδους εργασίας, τα άτομα αυτά, συνδέονται από τη μια με την κοινωνία χωρίς να βιώνουν τις προκλήσεις της και την σκληρή – ανταγωνιστική πλευρά της, διατηρώντας από την άλλη την ασφάλειά τους (Lysaght et al., 2017).

Τα αποτελέσματα των μελετών, επαληθεύουν πως αυτή η μορφή υποστηριζόμενης εργασίας προσφέρει πάρα πολλά θετικά στα άτομα με αναπτυξιακή και διανοητική αναπηρία (Migliore et al., 2008). Μέσα από την υποστηριζόμενη εργασία, παρέχονται συνεχείς υπηρεσίες πάνω στον εργασιακό τομέα, οι οποίες σχετίζονται “με την ενίσχυση επαγγελματικού προφίλ τους, με την αναζήτηση σταδιοδρομίας, με την επαγγελματική υποστήριξη και καθοδήγησή τους και με τη δια βίου μάθηση στο χώρο εργασίας” (Dudley, Nicholas & Zwicker, 2015).

Ο χώρος της ελεύθερης αγοράς στην εργασία, αποτελεί ίσως τον δυσκολότερο τρόπο για να ενταχθούν και να εξελιχθούν άτομα με αναπηρία, ωστόσο, παρά τη δυσκολία αυτή, η ανταγωνιστικότητα συμβάλλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη και στην ευρύτερη κοινωνική ένταξη κι αποδοχή τους, προωθώντας το αίσθημα του «συμβάλλειν» και «ανήκειν» (Siperstein et al., 2013).

Αρνητικό παράγοντα στην ελεύθερη αγορά εργασίας, αποτελεί το τμήμα των συνεργατών, οι οποίοι συνήθως δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερη δεκτικότητα και κατανόηση στα άτομα με αναπηρία (Gustafsson, Peralta & Danermark, 2014). Εξαιτίας αυτού, μόνο ένα μικρό ποσοστό 6 – 10% ατόμων στο φάσμα του αυτισμού, αποφασίζουν να ενταχθούν στα ελεύθερα ανταγωνιστικά πλαίσια εργασίας (Gustafsson, Peralta & Danermark, 2014).

Η προσπάθεια συμπερίληψης ατόμων με αναπηρίες σε τέτοια εργασιακά πλαίσια, αποτελεί πρόκληση και μπορεί να αυξηθεί μέσω απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ατόμων με ΔΑΦ, προτού ολοκληρωθεί η σχολική εκπαίδευση, με παράλληλη παροχή βοήθειας αυτών των ατόμων, έτσι ώστε να είναι σε θέση να διακρίνουν την κατάλληλη εργασιακή θέση και να υποστηρίξουν την διατήρησή της (Schaller & Yang, 2005).

Από διάφορες μελέτες υπολογίζεται ότι παγκόσμια, ο πληθυσμός ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος προσεγγίζει περίπου τα 10 εκατομμύρια, εκ των οποίων τα 3,5 εκατομμύρια ζουν στις Ηνωμένες Πολιτείες (NAS, 2016 όπως αναφέρεται στο Griffiths, Giannantonio, Hurley-Hanson & Cardinal, 2016).

Επιπλέον, μέσα στην επόμενη δεκαετία, μισό εκατομμύριο άτομα με αυτισμό θα έχουν ενηλικιωθεί, το 70% των οποίων προβλέπεται να μην είναι σε θέση να ζήσει και να βιοπορίζεται ανεξάρτητα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι κρατικές δαπάνες για την ενίσχυσή τους να τετραπλασιασθούν (NAS, 2016 όπως αναφέρεται στο Griffiths, Giannantonio, Hurley-Hanson & Cardinal, 2016).

Είναι γεγονός ότι άτομα με ΔΑΦ, ακόμη και υψηλής λειτουργικότητας, βρίσκονται σε δυσμενή θέση στην εργασία, τη σωματική και ψυχική υγεία, τις κοινωνικές τους σχέσεις αλλά και γενικότερα σε ολόκληρη την ποιότητα ζωής τους (Howlin & Moss, 2012). Έτσι, παρά το γεγονός ότι αρκετά άτομα με ΔΑΦ, είναι σε θέση να εργαστούν, δεν το κάνουν, με αποτέλεσμα να υπάρχει και να συνεχίζεται, η οικονομική εξάρτηση από την οικογένειά τους, ή να βιώνουν κοινωνική απομόνωση (Van Bergeijk, et al., 2008). Αυτό όμως φυσικά, δεν πρέπει να αναιρεί τα ίσα δικαιώματα ατόμων με ΔΑΦ, για την απασχόλησή τους, τόσο με νευροτυπικούς συνομηλίκους τους, όσο και με συνομηλίκους με άλλες αναπηρίες (Walsh et al., 2014).

Κλείνοντας, θα πρέπει να τονίσουμε και πάλι ότι με κατάλληλη εκπαίδευση, κατάρτιση και συνεχόμενη υποστήριξη, τα άτομα με ΔΑΦ, μπορούν να εισχωρήσουν και να προχωρήσουν με επιτυχία στον χώρο της εργασίας, έχοντας τεθεί οι βάσεις για τα εφόδια που θα χρειαστούν και θα προασπίσουν την ενήλικη ζωή τους (Walsh et al., 2014).

3.4 Τα αρνητικά χαρακτηριστικά των ενηλίκων με ΔΑΦ στην εργασία / Η αξιοποίηση των θετικών χαρακτηριστικών των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Δυνατότητες και όρια.

Πολύ σημαντικό κομμάτι για την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία του ατόμου, αποτελούν όπως είναι γνωστό, οι λεγόμενες "ήπιες δεξιότητες" (Soft skills) που σχετίζονται με την εργασία. Οι δεξιότητες αυτές είναι κρίσιμες για την είσοδο και τη διατήρηση της απασχόλησης σε άτομα με ΔΑΦ και παραμένει μία δια βίου πρόκληση, για αυτά τα άτομα (Connor et al., 2020; Howlin & Moss, 2012).

Τα αποκαλούμενα «soft skills» είναι δεξιότητες που αναφέρονται στον συνδυασμό των διαπροσωπικών ικανοτήτων επικοινωνίας ενός ατόμου, των προσωπικών του πεποιθήσεων, της συνολικής προσέγγισης για την ζωή και την εργασία, της συναισθηματικής του νοημοσύνης και των βασικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του.

Τα soft skills μπορούν να αποκτηθούν και επομένως να διδαχθούν (Riggio & Tan, 2013). Μόλις κατακτηθούν, επηρεάζουν σημαντικά την προσαρμογή και ευελιξία των κατά τα άλλα ειδικευμένων υπαλλήλων με ΔΑΦ.

Περιγράφοντας τα επικοινωνιακά ελλείμματα, τα ελλείμματα δεξιοτήτων και τους συμπεριφορικούς πλεονασμούς των ατόμων με ΔΑΦ, θα πρέπει να προσθέσουμε εξίσου το γεγονός ότι δεν είναι απαραίτητο πάντα ένα άτομο με ΔΑΦ να είναι δύσκαμπτο, απομονωμένο, με εμμονή στη ρουτίνα.

Σύμφωνα με τους Greenspan και Wieder (1997) «πολλά παιδιά που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού εμφανίζονται τρυφερά και στοργικά συμπονετικά και δημιουργικά».

Η Temple Grandin (2006) αναφέρει ότι μπορεί να σκεφτεί με ήχους και εικόνες, αλλά δεν μπορεί να επεξεργαστεί την αφηρημένη σκέψη με τον τρόπο που επεξεργάζονται οι άλλοι. Ο εγκέφαλος της μοιάζει σαν την μηχανή αναζήτησης της Google. Σε περίπτωση που ακούσει τη λέξη «αγάπη», τότε θα ανατρέξει σε εικόνες που είναι αποθηκευμένες στον εγκέφαλο της όπως για παράδειγμα στην εικόνα μιας μητέρας αλόγου με το πουλάρι της. Λόγω του αυτισμού έχει την ικανότητα να συνθέτει διαφορετικές πληροφορίες συστήματα βάσει αυτών. Δεν θα ήθελε να θυσιάσει την ικανότητα της να αντιλαμβάνεται λεπτομέρειες και ακρίβεια στις εικόνες παρόλο που αν μπορούσε να επιλέξει θα επέλεγε να είναι «φυσιολογική».

Η Liane Willey (2001,2004) γράφει ότι λόγω του συνδρόμου έχει την ικανότητα να περιγράψει μία κατάσταση με ένα μοναδικό τρόπο αλλά και να πει ποια είναι η αίσθηση του αυλού και ποιες είναι οι γεύσεις κρυφών αρωμάτων. Επιπλέον μπορεί να κάνει αναλυτική περιγραφή όλων των πολύπλοκων λεπτομερειών των αγαπημένων της εμμονών. Η ενασχόληση και το έντονο ενδιαφέρον για ένα θέμα ενώ συχνά θεωρείται μία εκκεντρική αδυναμία ή ακόμη και εμπόδιο στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων, αποτελεί πολύ συχνά έναν θετικό παράγοντα. Το περιβάλλον του σπιτιού, του σχολείου, και της κοινότητας των ατόμων με σύνδρομο Asperger πρέπει να είναι γεμάτο ευκαιρίες και ανάδειξης των δυνατοτήτων τους μέσω της ενασχόλησης με τους τομείς των ιδιαίτερων ενδιαφερόντων τους (Winter-Messiers, 2007, σελ.78). Άλλωστε τα άτομα με ΔΑΦ είναι αρκετά αφοσιωμένα και χρήζουν ιδιαίτερης εμπιστοσύνης (Lee et al., 2019).

Η μουσική και τα μαθηματικά αποτελούν πεδίο στο οποίο τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού αναπτύσσουν συγκεκριμένες δεξιότητες αρκεί να τους δοθεί η ευκαιρία να εκτεθούν σε αυτά τα ερεθίσματα. Οι δεξιότητες αυτές στους συγκεκριμένους τομείς εμφανίζονται σε πολύ μικρή ηλικία αλλά οι νευροψυχολογικοί μηχανισμοί ακόμη δεν είναι σαφείς. Η εξαιρετική ικανότητα απομνημόνευσης (μακρόχρονη ή βραχύχρονη) ήταν από τις πρώτες ιδιαίτερες ικανότητες που παρατηρήθηκαν και περιεγράφηκαν, καθώς και οι ιδιόρρυθμες αντιληπτικές ικανότητες σε σχέση με την αναγνώριση των μουσικών τόνων και την ακουστική διάκριση. Τα άτομα με ΔΑΦ εστιάζουν στις λεπτομέρειες και στις ιδιαιτερότητες ενός ερεθίσματος, αλλά όχι στο σύνολο του έχοντας μία τάση για ομαδοποίηση των ερεθισμάτων με βάση την εγγύτητα και όχι την ομοιότητα. Ένα παράδειγμα είναι η συμπλήρωση ενός παζλ, όπου αντί να αναφερθούν σε ολόκληρο το σχέδιο που πρόκειται να κατασκευάσουν προτιμούν να συσχετίσουν τα κομμάτια ένα προς ένα.

Είναι γεγονός ότι τα άτομα με ΔΑΦ παρόλο που υστερούν σε αφαιρετικές δεξιότητες και δεξιότητες λεκτικής κατανόησης υπερτερούν σε οπτικοχωρικές ικανότητες. Η ικανότητα απομνημόνευσης και η επιλεκτική επεξεργασία δεδομένων και λεπτομερειών, υποστηρίζουν την εξαιρετική ικανότητα κάποιων στα μαθηματικά (υπολογισμούς), στη μουσική (αναπαράγουν κομμάτια που έχουν ακούσει μόνο μία φορά), και στην εκμάθηση γλωσσών. Η ίδια η θεωρία του νου, οι περιορισμένες κοινωνικές δραστηριότητες δίνουν τη δυνατότητα ώστε τα άτομα με ΔΑΦ να ασχοληθούν με δραστηριότητες σε ατομικό επίπεδο.

Επομένως, η περιορισμένη προσοχή σε κοινωνικά ερεθίσματα η μεγάλη προσοχή στη λεπτομέρεια η τάση για συστηματοποίηση των ερεθισμάτων η προσπάθεια διάταξης και προβλεψιμότητας της εξωτερικής πραγματικότητας, οδηγεί σε τρόπους λειτουργίας που επαναλαμβάνονται και σε τομείς που είναι κατηγοριοποιημένοι, συστηματοποιημένοι. Όταν ένα άτομο με ΔΑΦ βρεθεί σε ένα «φιλικό» περιβάλλον, τότε εκδηλώνονται θετικά συναισθήματα με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται και υφιστάμενες δεξιότητες του. Νέα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να ενταχθούν και να εξελιχθούν στο χώρο της εργασίας μέσω της μοναδικότητας τους που τους καθιστά ξεχωριστούς.

Η σύγχρονη έρευνα έχει δείξει ότι λόγω της διαφορετικότητας τους, και αξιοποιώντας την τάση τους για περιορισμένα ενδιαφέροντα όπως για παράδειγμα στην τεχνολογία και στους αριθμούς, μπορούν να αποτελέσουν ένα σημαντικό κομμάτι οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης, κάτι που πριν από κάποια χρόνια δεν θα μπορούσε να το σκεφτεί ο ανθρώπινος νους (Grinker, 2020).

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι τα χαρακτηριστικά του φάσματος του αυτισμού δεν εξαλείφονται και για αυτό το λόγο θα πρέπει να καλλιεργηθεί μέσα σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον, ένα θετικό κλίμα συνεργασίας μεταξύ συναδέλφων και εργαζομένων μέσα από ένα πρίσμα κατανόησης και αποδοχής της διαφορετικότητας και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του φάσματος του αυτισμού ((Buckingham & Coffman, 1999, όπως αναφέρεται στο Remington & Pelicano, 2019).

Σε αρκετές περιπτώσεις τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αυτισμού μπορεί να αποτελέσουν ένα σημαντικό προτέρημα για συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα. Τα άτομα που διαθέτουν ιδιαίτερες ικανότητες, ενισχύονται με την εξασφάλιση στήριξης και εξελίσσονται σε μεγάλο βαθμό στις δεδομένες εργασιακές συνθήκες. Οι πιο σύγχρονες μέθοδοι εκπαίδευσης έχουν λάβει υπόψη τις δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ ώστε να αποτελέσουν το θεμέλιο για την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και να πετύχουν σημαντικότερη προσωπική αυτονομία. Οι δεξιότητες των ατόμων είναι ικανές να αποτελέσουν ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης ώστε να μπορέσει να δημιουργηθεί μία επαγγελματική διαδρομή με βάση την επίτευξη μιας πραγματικής κοινωνικής και εργασιακής συμπερίληψης.

Το γεγονός ότι ενήλικες με ΔΑΦ, δεν αποζητούν κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, πολλές φορές μάλιστα, προτιμούν να μην κάνουν ούτε καν διαλείμματα κατά την εργασία τους, τους καθιστά αφοσιωμένους καθημερινά, σε όλη τη διάρκεια της εργασίας τους (Howlin, 1997). Επιπρόσθετα, τα άτομα με ΔΑΦ, χαρακτηρίζονται από υπομονή, προσοχή σε λεπτομέρειες δείχνοντας προτίμηση σε προβλέψιμες ρουτίνες, κάτι το οποίο κάνει κάποιες δουλειές που φαντάζουν ανιαρές και βαρετές, ή κουραστικές στο νευροτυπικό πληθυσμό, να γίνονται κλάδοι στους οποίους αποδίδουν εξαιρετικά ως εργαζόμενοι (Παπάνης, Γιαβρίμης & Βίκη, 2009; Hagner & Cooney, 2005; Hurlbutt & Chalmers, 2004).

Συνήθως, εργαζόμενοι ενήλικες με ΔΑΦ δεν απουσιάζουν από την δουλειά τους ακόμη κι αν αρρωστήσουν, γιατί προτιμούν την καθημερινή ρουτίνα (Mesibon et al., 2006). Με βάση λοιπόν αυτά τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, ιδανικές δουλειές για άτομα με ΔΑΦ, είναι η εργασία σε αποθήκες, εργαστήρια, γραφεία, απασχολούμενοι με «την συσκευασία, την απογραφή, την συναρμολόγηση, την αποσυναρμολόγηση και την τοποθέτηση ετικετών» (Αλευρά, 2007).

Βασικά στοιχεία επίσης που αναζητούν οι εργοδότες από τους εργαζομένους τους, είναι η ειλικρίνεια και η ευθύτητα, η εχεμύθεια, στοιχεία που βρίσκονται σε όλα τα άτομα με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας καθώς αδυνατούν να εξαπατήσουν τους γύρω τους (Howlin 1997; Hurlbutt & Chalmers, 2004).

3.5 Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ αυτιστικών και μη αυτιστικών υπαλλήλων

Μετά από διερεύνηση και μελέτη των διαφόρων ερευνών που προέκυψαν από αναζητήσεις στο PubMed, προέκυψε ότι σε δύο μελέτες, τα αποτελέσματα απασχόλησης των αυτιστικών υπαλλήλων συγκρίθηκαν με μη αυτιστικούς υπαλλήλους (Bush & Tassé, 2017; Roux et al., 2013). Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν οι μελέτες που ανακτήθηκαν από τις στο PubMed, τις οποίες μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ώστε να δώσουμε απαντήσεις στα πρώτα πέντε ερευνητικά ερωτήματα.

Τα περιεχόμενα αυτών των μελετών μας έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ, συχνά έχουν λιγότερο ευνοϊκά αποτελέσματα απασχόλησης (π.χ. χαμηλότεροι μισθοί ανά ώρα, μεγαλύτερα ποσοστά υποαπασχόλησης) συγκρινόμενοι με εργαζόμενους που έχουν άλλες αναπηρίες καθώς και μη αυτιστικά άτομα με αναπηρία.

Παρά τα αποτελέσματα αυτά, η έρευνα που εξετάστηκε περιέχει ισχυρισμούς από εργοδότες που δείχνουν ότι οι αυτιστικοί εργαζόμενοι παρέχουν στον χώρο εργασίας πολλά οφέλη, συμπεριλαμβανομένου του να είναι ακριβείς και να δίνουν μεγάλη προσοχή στη λεπτομέρεια. Ορισμένοι αυτιστικοί υπάλληλοι δε, θεωρούν ότι η είσοδος στο εργατικό δυναμικό και η διατήρηση μιας εργασίας είναι δύσκολη. Υπάρχουν διάφορα προγράμματα που περιγράφονται στο επόμενο κεφάλαιο και μπορεί να τους βοηθήσουν να επιτύχουν αυτούς τους στόχους.

Οι Bush και Tassé (2017) συνέκριναν το εργασιακό καθεστώς των αυτιστικών ενηλίκων (n ¼ 2174), των ενηλίκων με σύνδρομο Down (n ¼ 1857) και των ενηλίκων με νοητική υστέρηση (n ¼ 15.845). Εξέτασαν δεδομένα σχετικά με αυτές τις τρεις ομάδες από τα σύνολα δεδομένων Έρευνας Καταναλωτών Ενηλίκων του National Care Indicator's για τα έτη 2011-2012 και 2012-2013. Ανέφεραν ότι σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, οι αυτιστικοί ήταν λιγότερο πιθανό να απασχοληθούν είτε σε αμειβόμενη εργασία στην ευρύτερη κοινότητα είτε σε «προφυλαγμένα εργαστήρια», τα οποία έχουν σχεδιαστεί ειδικά για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.

Επιπλέον, σε περιβάλλοντα αμειβόμενης απασχόλησης, οι αυτιστικοί υπάλληλοι είχαν χαμηλότερους από τους μέσους μισθούς (7,14 \$ 3.2 USD ανά ώρα) από τους υπαλλήλους με σύνδρομο Down (7,27 \$ USD ανά ώρα) ή τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία (7,64 \$ USD ανά ώρα). Αυτοί οι μισθοί ήταν σύμφωνοι με τον ομοσπονδιακό κατώτατο μισθό για τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής για το 2012, ο οποίος ήταν 7,25 \$ USD ανά ώρα (US Bureau of Labor Statistics, 2016). Σε προστατευμένες εγκαταστάσεις εργαστηρίων, οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία πληρώνονταν κατά μέσο όρο περισσότερο ανά ώρα (2,29 \$ USD), ακολουθούμενοι από αυτιστικούς υπαλλήλους (2,16 \$ USD) και εργαζόμενους με σύνδρομο Down (1,86 \$ USD).

Μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων από το Κύμα 5 της Εθνικής Μελέτης Διαχρονικής Μετάβασης-2, μιας εθνικά αντιπροσωπευτικής έρευνας νεαρών ενηλίκων που είχαν λάβει επαγγελματικές υπηρεσίες στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, οι Roux et al. (2013), κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι νέοι αυτιστικοί ενήλικες ήταν λιγότερο πιθανό να εργάζονται με αμοιβή εκτός σπιτιού από τότε που άφησαν το σχολείο (53,4%) σε σύγκριση με τους νέους με συναισθηματικές διαταραχές (88,2%), μαθησιακές δυσκολίες (89,8%), νοητικές αναπηρίες (62,8%), ή διαταραχές ομιλίας/γλώσσας (88,2%).

Επιπλέον, ο Roux και οι συνεργάτες του ανέφεραν ότι οι νέοι αυτιστικοί ενήλικες κέρδιζαν λιγότερα ανά ώρα (8,10 \$ USD) σε σύγκριση με άτομα με συναισθηματικές διαταραχές (\$ 11,90 USD), μαθησιακές δυσκολίες (\$ 11,20 USD) και προβλήματα ομιλίας/γλώσσας (12,00 \$ USD).

3.6 Περιπτώσεις εργασιακής συμπερίληψης

Όσον αφορά τα οφέλη για τα άτομα με αυτισμό και δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας, γίνεται αναφορά, μεταξύ των πολλών πιθανών, στο κείμενο του Wilcock Health: An Occupational Perspective, (Wilcock, 1998) που προωθεί την έννοια του «Τρίγωνου της υγείας», όπου η εργασία, η υγεία και η ευημερία συνδέονται στενά, επειδή η αλληλεπίδραση με τους άλλους στο πλαίσιο μιας δραστηριότητας δημιουργεί την αίσθηση του ανήκειν και του προγραμματισμού, απαραίτητα στοιχεία στη ζωή των ανθρώπων.

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε σε ενδεικτικά παραδείγματα εργασιακής συμπερίληψης ατόμων με ΔΑΦ:

1) Οι δεξιότητες ανάλυσης και η εξαιρετική οπτική αντίληψη και διάκριση, των ατόμων με ΔΑΦ αξιοποιήθηκαν από το στρατό του Ισραήλ. Συγκεκριμένα, αφού παρασχέθηκε η κατάλληλη εκπαίδευση τα άτομα ανέλαβαν εργασία ως τεχνικοί οπτικού εξοπλισμού, ως τεχνική τηλεσκοπίων, όσο αναλυτές αεροφωτογραφιών και ως εγγυητές διασφάλισης ποιότητας λογισμικών(Gal et al., 2015).

2) την αντίληψη του αυτισμού ως αναπηρία θέλησε ο Δανός Sonne , ιδρυτής του Specialist People Foundation and Specialsterne , να την μετατρέψει σε πλεονέκτημα για την εργασία. Τόνισε ότι η ΔΑΦ αποτελεί σημαντικό προτέρημα αφού δίνει έμφαση στη λεπτομέρεια και μπορεί να αξιοποιηθεί ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής (Walsh et al., 2014).

Οι νέες εργασιακές μορφές οι οποίες απαιτούν εξαιρετική μνήμη, και δεξιότητες διάκρισης μαθηματικών και οπτικών μοτίβων, καλύπτονται λειτουργικά αξιοποιώντας τις δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ για τον προγραμματισμό υπολογιστών, για την ανάπτυξη λογισμικού, για τη δημιουργία πολυμεσικών εφαρμογών και γενικότερα των νέων τεχνολογιών.

Ο Δανός Sonne φαίνεται ότι άνοιξε το δρόμο και για άλλες καινοτόμες εταιρείες με αποτέλεσμα να προσλάβουν άτομα με ΔΑΦ σε τομείς τεχνολογίας όπως μηχανικών λογισμικού, λαμβάνοντας υπόψη την κάθε λογής υποστήριξη που κρίθηκε απαραίτητη. Οι εταιρείες οι οποίες αξιοποίησαν τη διαφορετικότητα προς όφελός τους, ήταν η passwerk στο Βέλγιο, η aspiritech στην Αμερική, αλλά και άλλες ιαπωνικές γερμανικές και ελβετικές. Ακριβώς χάρη στις ιδιαίτερες δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ, η Microsoft (Remington, 2015) αποφάσισε να επενδύσει στην πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ, με την πεποίθηση ότι μπορούν να φέρουν οφέλη και χρήσιμες δεξιότητες στην εταιρεία. Η Specialisterne, για παράδειγμα, αυτή τη στιγμή εργάζεται σε δώδεκα πολιτείες και συνεργάζεται με την ίδια τη Microsoft, ενώ πρόσφατα τόσο η Vodafone όσο και η γερμανική εταιρεία λογισμικού SAP ξεκίνησαν μια εκστρατεία για την πρόσληψη περισσότερων ατόμων με ΔΑΦ, ακριβώς λόγω των χαρακτηριστικών τους.

Η NASA αποτελεί το σημαντικότερο και κυριότερο προστατευόμενο εργαστήριο στο οποίο τις σημαντικότερες θέσεις με τη μεγαλύτερη ευθύνη έχουν αναλάβει άτομα με ΔΑΦ σε τόσο μεγάλο βαθμό που είναι δύσκολο να το αντιληφθεί ο κοινός νους (Grinker, 2019). Η Silicon Valley με την υποστήριξη της γερμανικής εταιρείας SAP, οργάνωσε το 2017 τη συγκέντρωση μεγάλων διεθνών εταιρειών. Η ίδια η SAP προέτρεψε άλλες εταιρείες να προσλάβουν υπαλλήλους στο φάσμα όπως ακριβώς είχε κάνει και η ίδια μέσα σε μία πενταετία. Συγκεκριμένα είχε προσλάβει 128 υπαλλήλους στο φάσμα του αυτισμού.

Μία από τις εταιρείες οι οποίες πείστηκαν ήταν η JP Morgan Chase η οποία έλαβε υπόψη κυρίως τις δεξιότητες στον επαγγελματικό τομέα παραβλέποντας τα κοινωνικά ελλείμματα των ατόμων με αυτισμό στο στάδιο της συνέντευξης. Μέσα στη λογική της σκέψης για τη συμπερίληψη στην αγορά εργασίας, εντάχθηκε και η AutismSpeaks, η οποία διαμόρφωσε ένα εργαλείο στο διαδίκτυο το οποίο αποτελούσε την γέφυρα μεταξύ δυνητικών εργοδοτών και υποψηφίων υπαλλήλων με ΔΑΦ.

Μία αμερικανική εταιρεία παραγωγής μικρού αριθμού αυτοκινήτων, η Rising tide αποφάσισε να στελεχωθεί σε μεγάλο ποσοστό από υπαλλήλους με ΔΑΦ (Grinker, 2019).

Ωστόσο, η έρευνα ανασκόπησης του Burgess S. et al , 2014 έδειξε ότι οι νεαροί ενήλικες με ΔΑΦ κατάφεραν να βρουν εργασία ευκολότερα σε σχέση με άλλες ομάδες νεαρών ενηλίκων με διαφορετικές αναπηρίες. Συγκρίνοντας και πάλι με άλλες ομάδες με διαφορετικούς τύπους αναπηρίας η ομάδα των νεαρών ενηλίκων με ΔΑΦ εργάστηκε λιγότερες ώρες και έλαβε χαμηλότερο μισθό. Η απόκτηση θέσεων εργασίας με τον κατώτατο μισθό σχετίζεται με την έλλειψη παρακολούθησης προγραμμάτων μετά - δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

3.7 Απόψεις εργοδοτών για τον Αυτισμό

Σημαντικός στην αντιμετώπιση των υψηλών ποσοστών ανεργίας ατόμων με αναπηρίες, όπως είναι φυσικό, είναι ο ρόλος των εργοδοτών. Με τη ευρύτερη στάση και γνώση τους επηρεάζουν ένα κοινωνικό φαινόμενο, το οποίο με τη σειρά του, επηρεάζει τις ζωές ενός σημαντικού μέρους του κοινωνικού συνόλου. Εκτός λοιπόν από τις υπηρεσίες υποστήριξης, οι εργοδότες αλλά και οι συνάδελφοι ατόμων με ΔΑΦ επηρεάζουν σημαντικά την επιτυχή ή όχι, επαγγελματική αποκατάσταση τους.

Είναι απαραίτητο λοιπόν να δημιουργηθεί ένα τέτοιο κατάλληλο υποστηρικτικό περιβάλλον, το οποίο να έχει ευελιξία και προσαρμοστικότητα στο περιβάλλον εργασίας αλλά και στις διαδικασίες καθαυτές (Hendricks, 2010). Υπάρχουν καταγεγραμμένα στοιχεία στην βιβλιογραφία, που αναφέρονται στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες δεν είναι πάντα σε θέση να διαχειριστούν ένα τέτοιο εργατικό δυναμικό αποτελούμενο από άτομα με διαφορετικές ανάγκες. Μάλιστα, πολύ συχνά αναμένεται ότι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως αναγκών, είναι αυτοί οι οποίοι θα πρέπει να προσαρμοστούν στις προδιαγραφές και τις προσδοκίες ενός χώρου εργασίας (Brownlow et al., 2018). Η έλλειψη γνώσεων από τους εργοδότες σε σχέση με την διαχείριση αλλά και των αναγκών των ΑμεΑ σε μία επιχείρηση, τους κάνει επιφυλακτικούς στο ενδεχόμενο να προσλάβουν και να διατηρήσουν τέτοιους εργαζόμενους, καθώς επικρατεί η αίσθηση κι η αντίληψη πως η πρόσληψη ενός τέτοιου εργαζομένου συνεπάγεται αύξηση των ευθυνών τους (Kaye et al., 2011).

Σε έρευνα των Lindsay et al., (2019) που διενεργήθηκε από το 2015 στον Καναδά, η περιορισμένη συναναστροφή των εργοδοτών με ΑμεΑ, προκύπτει ως μία από τις βασικότερες δυσκολίες για τη μεταξύ τους συνεργασία. Η ελλιπής ενημέρωση, καθώς και οι ελάχιστοι οικονομικοί πόροι, φαίνεται να συμβάλλουν στην άγνοια των εργοδοτών αναφορικά με τις δυνατότητες των εργαζομένων με αναπηρία, οδηγώντας με τη σειρά τους κατά συνέπεια, στην αποφυγή πρόσληψης αυτών. Αν κοιτάξουμε στη βιβλιογραφία, θα βρούμε αρκετές πληροφορίες που σχετίζονται με τους ανθρώπους με αναπηρία γενικότερα και τη στάση και θεώρηση των εργοδοτών σε σχέση με τις δυνατότητες τους. Καταγράφεται αυξημένη ανησυχία των εργοδοτών, αναφορικά με την παραγωγικότητα αλλά και την ασφάλεια των εργαζομένων (Unger, 2002). Από τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας επίσης, θεωρείται η απόκλιση που προκύπτει μεταξύ των θετικών στάσεων των εργοδοτών έναντι ανθρώπων με αναπηρία γενικά, αλλά και στις πρακτικές προσλήψεων που ακολουθούσαν στις Η.Π.Α, το οποίο καταγράφεται στην έρευνα των Fraser και συνεργατών (2009).

Οι εργοδότες, παρόλο που έβλεπαν θετικά τους ανθρώπους με αναπηρίες και τις δυνατότητες τους, τελικά δεν προχωρούσαν σε προσλήψεις αναπήρων στις επιχειρήσεις τους. Ο βαθμός της συμπτωματολογίας της διαταραχής κατά την ενηλικίωση των ατόμων με ΔΑΦ, επηρεάζει την κοινωνική και οικονομική ανεξαρτησία τους, καθώς πολλοί από τους ερευνητές, σημειώνουν πως οι στερεοτυπικές συμπεριφορές και η προσκόλληση σε συγκεκριμένες ρουτίνες έχουν σχέση με την επαγγελματική τους αποκατάσταση (Chen et al., 2015; Howlin & Moss, 2012).

Σύμφωνα με έρευνα της Scott στην Αυστραλία οι εργοδότες δίσταζαν να προσλάβουν μετάφραση καθώς πίστευαν ότι θα επιβαρύνονταν με ένα επιπλέον κόστος αλλά και μείωση της παραγωγής. Ένας λόγος για τη συγκεκριμένη πεποίθηση είναι πιθανόν η απουσία προγραμμάτων μετάβασης από το σχολείο στην εργασία, καθώς και η ελλιπής πληροφόρηση του κοινωνικού συνόλου για τα άτομα με ΔΑΦ. Προβληματισμό προκαλεί στους εργοδότες ότι λόγω της διαταραχής ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων με ΔΑΦ δεν θα έχει αναπτύξει κοινωνικές δεξιότητες. Πιθανή αλλόκοτη συμπεριφορά, με επιπρόσθετα ελλείμματα στο νοητικό ή στο γνωστικό τομέα ίσως φέρει σε δύσκολη θέση τους άλλους εργαζόμενους. Φυσικά η περαιτέρω ενημέρωση σε σχέση με την νευροδιαφορετικότητα θα μπορούσε να άρει αρκετές παρερμηνείες και προκαταλήψεις ώστε να βελτιωθεί η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ΔΑΦ.

3.8 Η ένταξη στην εργασία των ατόμων με ΔΑΦ

Τα άτομα με ΔΑΦ είναι πιθανόν να έχουν διαφορετικές δυσκολίες καθώς και διαφορετικές ικανότητες, μερικές από τις οποίες προκαλούν έκπληξη, όπως στην περίπτωση της ηθοποιού Darryl Hannah και του καλλιτέχνη Stephen Wiltshire, που αναπαράγει από τη μνήμη του χάρτες ολόκληρων πόλεων, μνημείων, αυτοκινήτων κ.α. Ωστόσο, αντιμετωπίζουν αρκετές δυσκολίες οι οποίες σχετίζονται με την ένταξη και την επαγγελματική τους αποκατάσταση στην αγορά εργασίας, καθώς παγκοσμίως καταγράφονται υψηλότερα ποσοστά ανεργία ίδιας ηλικιακής ομάδας είτε παρουσιάζουν αναπηρία είτε όχι (Bury et al., 2020; Dreaver et al., 2020; Gerhardt et al., 2014; Hall, 2005; Roux et al., 2013).

Φαίνεται ότι δεν αξιοποιούνται οι ικανότητες και οι δεξιότητες των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού και οι παρεχόμενες ευκαιρίες στην ανοιχτή αγορά ακόμη και των ατόμων με υψηλότερη γνωστική λειτουργία συναντά ιδιαίτερα εμπόδια. Σε περιπτώσεις στις οποίες το άτομο εντάχθηκε στον εργασιακό χώρο η αμοιβή ήταν χαμηλότερη σε σχέση με το μισθό που λάμβαναν τα άτομα χωρίς ΔΑΦ. Τα άτομα με ΔΑΦ αντιμετωπίζουν πολλές πιθανότητες να αποκλειστούν κοινωνικά χάνοντας τη δυνατότητα του δικαιώματος τους να είναι ενεργά και παραγωγικά μέλη της κοινωνίας. Έτσι είναι πιθανό να χάσουν δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω προγραμμάτων παρέμβασης και εκπαίδευσης, τα οποία παρακολούθησαν κατά τη διάρκεια της παιδικής και εφηβικής ηλικίας (Solomon, 2020). Το κοινωνικό κόστος λόγω του αποκλεισμού ενός εργατικού δυναμικού με ικανότητα να εργαστεί, είναι μεγάλο.

Η έρευνα σε σχέση με την επαγγελματική αποκατάσταση και την είσοδο στην αγορά εργασίας των ατόμων με ΔΑΦ, είναι ακόμη σε πρώιμο στάδιο, παρόλο που η πρώιμη παρέμβαση και τα εκπαιδευτικά προγράμματα για παιδιά και εφήβους έχουν εξελιχθεί θετικά, (Schall et al., 2015).

Η βιβλιογραφία εντοπίζει αρκετούς παράγοντες οι οποίοι προσδιορίζονται σε πολλά επίπεδα και επιδρούν αρνητικά στην ομαλή εργασιακή ένταξη. Η ελλιπής ενημέρωση και η περιορισμένη γνώση της κοινωνίας για τον αυτισμό, όπως και η απουσία της επαγγελματικής προετοιμασίας και κατάρτισης των ατόμων με ΔΑΦ, ενισχύει το φαινόμενο.

Ο προβληματικός συντονισμός, η απουσία του μεταξύ των φορέων υγείας, εκπαίδευσης, επαγγελματικής αποκατάστασης, υπονομεύει την προσπάθεια πρόβλεψης υπηρεσιών μετάβασης από την εκπαίδευση στην ενήλικη ζωή, στις Η.Π.Α. Ένας επιπλέον ανασταλτικός παράγοντας για την επιτυχημένη και αποτελεσματική επαγγελματική κατάρτιση των μαθητών με ΔΑΦ αποτελεί η έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού για την επαγγελματική μετάβαση εφήβων και ενηλίκων.

Σύμφωνα, με μελέτη (Lorenz et al., 2016) αναλύθηκαν τα εμπόδια τα οποία συναντούν άτομα που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού στον εργασιακό τους χώρο και βρίσκονται σε πλαίσια για άτομα με διαταραχές, είτε σε κάποιο πλαίσιο που η εργασία δεν προστατεύεται. Τα διάφορα εμπόδια τα οποία αποτελούν φραγμό στην πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ τα συναντάμε σε διάφορα στάδια από την αρχή, δηλαδή αίτηση, συνέντευξη, βιογραφικό, προσαρμοστικότητα, επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες. Είναι γεγονός ότι οι θετικές εμπειρίες μέσα σε ένα σύστημα υποστήριξης στον εργασιακό χώρο τόνωνει την αυτοαποτελεσματικότητα, βελτιώνει την ποιότητα ζωής και μειώνεται η ανεργία. Ο εντοπισμός των δυνατών σημείων αποδεικνύεται αποτελεσματικότερος για την άρση εργασιακών προβλημάτων και την της ποιότητας ζωής.

3.9 Η προετοιμασία μετάβασης στην εργασία

Για τα άτομα με αυτισμό η μετάβαση στην εργασία, είναι ταυτόχρονα μία απόκλιση από τη ρουτίνα, γενίκευση της μάθησης περιλαμβάνοντας πάντα την κοινωνική αμοιβαιότητα (Berney,2004). Στην δυσκολία αυτή έρχεται να προστεθεί και η δεδομένη δυσχέρεια λόγω της άκαμπτης και επαναλαμβανόμενες συμπεριφοράς και της κοινωνικής αλληλεπίδρασης (APA., 2010).

Η μετάβαση έχει οριστεί ως μία «ασυνέχεια στη ζωή ενός ατόμου» (Adams, Hayes and Hopson, 1976, σελ.5) και συχνά συνδέεται με την αλλαγή σε ρόλους της ζωής. Η διάγνωση του αυτισμού η το καθεστώς του "απασχολούμενου" την ευκαιρία για αλλαγή της κοινωνικής ταυτότητας και της αυτοαντίληψης. Η ταυτότητα της ομάδας θα μπορούσε να οριστεί ως το δίκτυο των ανθρώπων που συμμετέχουν σε κοινές δραστηριότητες (Holland et al , 1998).

Η ένταξη στην εργασία μέσα σε ένα πλαίσιο στο οποίο κυριαρχούν νεύρο τυπικά άτομα, είναι δύσκολη εν γένει. Μέσα στην κοινωνική ομάδα τα άτομα μπορούν να ταυτιστούν (εντός ομάδας) ή να μην ταυτιστούν (εκτός ομάδας). Τα άτομα με ΔΑΦ, συχνά αντιμετωπίζονται από τα νευροτυπικά άτομα με σκεπτικισμό, γεγονός που λόγω κινδύνου στιγματισμού ή θυματοποίησης, επηρεάζει την αυτοεκτίμηση, την ευημερία, τις εργασιακές συμπεριφορές και την πετυχημένη μετάβαση. Ο Nicholson (1990), θεωρεί τη μετάβαση ως μία διαδικασία που περιλαμβάνει τέσσερα στάδια:

- Η ανάπτυξη των προσδοκιών των κινήτρων και των συναισθημάτων αποτελούν την «προετοιμασία».
- Η οικοδόμηση της αυτοπεποίθησης σχετίζεται με τη «συνάντηση»,
- ενώ η «προσαρμογή», χαρακτηρίζεται από προσωπική αλλαγή, χτίσιμο σχέσεων και ανάληψη ρόλων.

Τέλος, «σταθεροποίηση», σχετίζεται με την δέσμευση και την αποτελεσματικότητα. Το μοντέλο του Nicholson (1990), περιλαμβάνει άλλο μοντέλο μετάβασης και παρόλο που φαίνεται άκαμπτο παρέχει ένα χρήσιμο πλαίσιο αισθητικής μετάβασης το οποίο προϋποθέτει έλεγχο των διαδικασιών, βοηθώντας και υποστηρίζοντας την αυτό αποτελεσματικότητα. Οι ερευνητές υπογραμμίζουν την ανάγκη που υπάρχει για τη διερεύνηση κατανόηση της μετάβασης ειδικά για τα άτομα με αυτισμό. Ωστόσο θεωρείται ότι η κοινωνική υποστήριξη προσφέρει την απαραίτητη προστασία, απέναντι στην ψυχολογική δυσφορία που προκύπτει από την αντιμετώπιση των στρεσογόνων γεγονότων της ζωής. Η υποστήριξη μπορεί να είναι συναισθηματική, αυτή να παρέχει πληροφορίες και αξιολόγηση καθώς και θετική, κοινωνική αλληλεπίδραση. Η αντίληψη της λήψης υποστήριξης είναι τόσο σημαντική όσο είναι και η ίδια υποστήριξη (Sherbourne και Stewart, 1991). Ο Wehman (2009) προτείνει ότι η μέριμνα για τη μετάβαση θα πρέπει να ξεκινήσει σχολείο. Είναι ιδιαίτερα σημαντική η επικοινωνία και η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των φορέων.

Κεφάλαιο 4. Προγράμματα Απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ

4.1 Ο ρόλος του επαγγελματικού συμβούλου στην απασχόληση των ΑΜΕΑ ΔΑΦ

Τα άτομα με ΔΑΦ, χρειάζονται υποστήριξη από την επαγγελματική συμβουλευτική με σκοπό ενδυναμωθούν ως προσωπικότητες. Μέσω των αναζητήσεων των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους, της καλλιέργειας δεξιοτήτων εργασίας αλλά και γνώσεων προετοιμάζονται τα άτομα για την ένταξη τους στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα μέσω της συμβουλευτικής το άτομο μπορεί να γνωρίσει τις δυνατότητες του, να βελτιώσει την αυτοεικόνα και την αυτοπεποίθησή του.

Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας, έχουν την ικανότητα να ενημερώσουν τις επιχειρήσεις, στοχεύοντας έτσι να καταρρίψουν στερεότυπα και προκαταλήψεις, για την άμβλυση του εργασιακού και κοινωνικού αποκλεισμού των ατόμων με ΔΑΦ. Στην Ελλάδα οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού παρέχονται από δημόσια και ιδιωτικά πλαίσια, χωρίς βέβαια να υπάρχουν εξειδικευμένες δομές.

Δυστυχώς, υπάρχουν ελάχιστοι φορείς με εξειδικευμένο προσωπικό οι οποίοι να ενημερώνουν τους εργοδότες σχετικά με τους εργαζόμενους με ΔΑΦ (Βλάχος, 2016), γεγονός που ενισχύει την ανεργία. Σύμφωνα με την έρευνα των Kregel & Tomiyasu (1994), η σωστή και πληρέστερη ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με τα χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΑΦ, καθώς και με τα δικαιώματά τους, συνδέθηκε με την βελτίωση της κοινωνικής στάσης.

4.2 Προγράμματα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία

Υπάρχουν διαφορετικά προγράμματα ατόμων με αναπηρία στην εργασία τα οποία έχουν προκύψει σύμφωνα με τα προαναφερθέντα μοντέλα προσέγγισης της αναπηρίας. Η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, εξασφαλίζεται μέσω της προστατευμένης, υποστηριζόμενης ή προστατευτικής απασχόλησης.

Ο θεραπευτικός χαρακτήρας των εργαστηρίων αυτών , συμπληρώνεται με ψυχολογική παρακολούθηση, εργοθεραπείας στο πλαίσιο μίας δομής. Τα εργαστήρια προσφέρουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν τα άτομα δεξιότητες, προϋπηρεσία σε συγκεκριμένες εργασίες και τέχνες, χωρίς όμως να υπάρχει σύνδεση με τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Οι αμοιβές των μαθητευομένων είναι εξαιρετικά χαμηλές ή ακόμη και ανύπαρκτες, γεγονός που ενισχύει την πεποίθηση ότι άτομα με αναπηρία είναι ακατάλληλα, ή δεν μπορούν να προσληφθούν σε θέση για μία πραγματική εργασία (Λογαράς, 2013).

Στην προστατευμένη απασχόληση και τα προστατευόμενα εργαστήρια θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η νομοθεσία διαφοροποιείται ανάλογα με τη χώρα. Υπάρχουν χώρες οι οποίες δεν έχουν φροντίσει να νομοθετήσουν σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία των προστατευόμενων εργαστηρίων, ενώ άλλα κράτη έχουν αποκλείσει την προστατευμένη απασχόληση ρητώς από την τυπική εργατική νομοθεσία, σε αντίθεση με κάποιες άλλες χώρες, οι οποίες διαθέτουν σαφείς και ξεκάθαρους κανονισμούς για την οργάνωση, τη λειτουργία τους, αλλά και για τον καθορισμό του κατώτερου μισθού.

Κατά τη δεκαετία του 1970 επιχειρήθηκε η κοινωνική ένταξη μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης. ατόμων που παρέμεναν σε ιδρύματα ή βρίσκονταν και απασχολούνταν σε κάποια προστατευμένα εργαστήρια. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή τα άτομα τοποθετούνται σε κάποιες συγκεκριμένες εργασιακές θέσεις αλλά συνεχίζουν να υποστηρίζονται κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους εμπειρίας. Η υποστήριξη αρχικά γίνεται από τον εργοδότη ή τον εργασιακό σύμβουλο που επικεντρώνονται στις ατομικές ανάγκες κάθε υποστηριζόμενου ανάλογα με το είδος το βαθμό και τη διάρκεια της ενίσχυσης και της υποστήριξης, έχοντας ως στόχο, τη μείωση της εξάρτησης, με προοδευτική τάση για αλληλοβοήθεια μεταξύ των συνάδελφων.

Ο εργασιακός σύμβουλος έχει ένα συγκεκριμένο ρόλο, και λειτουργεί δομημένα έχοντας στη διάθεσή του ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ του υποψήφιου προς εργασία, με πολλές πληροφορίες σε σχέση με τις πτυχές της ζωής του, τα ενδιαφέροντα του, τις επιθυμίες, τις δεξιότητες και τις ανάγκες υποστήριξής του. Έχει δηλαδή τη δυνατότητα να λάβει υπόψιν όλες τις παραμέτρους, έτσι ώστε να μπορέσει να συνδέσει τον εργαζόμενο με την αντίστοιχη θέση εργασίας. Εάν γίνει σωστή αντιστοίχιση του εργαζόμενου με τη θέση εργασίας θα υπάρξουν μακροπρόθεσμα οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους καθώς η επιχειρηματική δραστηριότητα και τα κέρδη θα βελτιωθούν και επιπλέον θα υπάρξει αυξημένη πελατειακή προτίμηση από το ευρύτερο κοινό.

Ο σύμβουλος είναι αυτός ο οποίος επικοινωνεί με τις επιχειρήσεις διερευνά τα εργασιακά περιβάλλοντα, ενημερώνει τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες για τη διαδικασία που έχει να κάνει με την εκπαίδευση και την προσαρμογή του εργαζόμενου στο φυσικό χώρο το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Το άτομο εκπαιδεύεται συστηματικά και μέσω της στοχευμένης παρατήρησης, επιδιώκεται η κατάκτηση της απαραίτητης αυτονομίας. Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι επικοινωνούν με το σύμβουλο και δέχονται προτεινόμενους τρόπους ώστε να μπορέσουν να βελτιώσουν τη συνεργασία με το νέο συνεργάτη μέσω της ανάδειξης των θετικών αλληλεπιδράσεων που θα υπάρξουν με την παρουσία τους στο χώρο.

Σημείο-κλειδί της θετικής πορείας του εργαζόμενου είναι η συστηματική καθοδήγηση και η συνεχής ανατροφοδότηση ώστε να μπορέσει να μην υπάρχει εργασιακή διαρροή. Οι μισθοί σχετίζονται με την εργασιακή θέση εντάσσοντας τους εργαζόμενους μέσα στην ανοιχτή αγορά εργασίας ανεξαιρέτως, χωρίς περιορισμούς, ως ισότιμα άτομα μεταξύ εργαζομένων και πελατών.

Στην Ελλάδα η υποστηριζόμενη εργασία έχει θεσμοθετηθεί και έχει προβληθεί εθνικό σχέδιο δράσης για τα δικαιώματα των ΑΜΕΑ (2020). Υπεύθυνος φορέας υλοποίησης είναι ο ΟΑΕΔ. Η ανάπτυξη ενός συμπεριληπτικού κοινωνικού περιβάλλοντος προϋποθέτει νομοθετικές προβλέψεις και χρηματοδοτήσεις που θα στηρίξουν τις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης. Ωστόσο, υπάρχει ο προβληματισμός σε σχέση με την παρουσία συμβούλου, η οποία μπορεί να στιγματίσει και να διαφοροποιήσει τον υπάλληλο υπονομεύοντας έτσι συναδελφικές σχέσεις και κοινωνική προσαρμογή.

Το πρόγραμμα της προσαρμοσμένης απασχόλησης συνδέεται με την εξατομικευμένη σχέση εργασίας, καλύπτοντας ανάγκες αμφοτέρων εργοδότη και εργαζομένου. Αφού προσδιοριστούν οι δυνατότητες, οι ανάγκες και τα συμφέροντα του ατόμου με αναπηρία, δημιουργείται η κατάλληλη θέση εργασίας η οποία εξυπηρετεί και τον εργοδότη. Μέσω της προσαρμοσμένης απασχόλησης απαιτεί προσαρμοστικότητα, αλλά και παροχή βοηθημάτων στους εργαζόμενους με αναπηρία συνεχώς, ώστε να μπορέσει να διεκπεραιώσει με επιτυχία το έργο του (Callahan & Gold, 2002).

4.3 Πρόγραμμα ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων (Walker)

Ο Walker το 1998, δημιούργησε το πρόγραμμα access. Το πρόγραμμα προοριζόταν για τη βελτίωση και την πρόοδο ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες στους τομείς της επικοινωνίας και της κοινωνικοποίησης κάθε Πλαίσιο το σχολικό το κοινωνικό και το εργασιακό. Οι τρεις θεματικές ενότητες του προγράμματος περιλαμβάνουν 31 κοινωνικές δεξιότητες επικοινωνίας.

a) Η πρώτη θεματική ενότητα αφορούσε δεξιότητες αυτοδιαχείρισης, κοινωνικής συνδιαλλαγής μεταξύ συμμαθητών ή μεταξύ ενηλίκων. Βασικός Στόχος αποτελούν τα κοινωνικά δίκτυα και οι ομαλές κοινωνικές σχέσεις.

b) Η δεύτερη θεματική ενότητα περιλαμβάνει διάφορες θετικές κοινωνικές συμπεριφορές όπως η προσέγκυση της προσοχής της προσοχής, η διαχείριση του θυμού, των διαφωνιών και του διαλόγου.

c) Η τρίτη θεματική ενότητα που αφορά η διαχείριση του εαυτού, περιλαμβάνει την συνέπεια των προγραμμάτων, την τήρηση τους καθώς και τις διάφορες ψυχολογικές μεταπτώσεις που βιώνει ένα άτομο με ΔΑΦ (Walsh et al., 2018).

Οι Walsh, Holloway & Lydon (2017), προετοίμασαν για εργασία, άτομα με ΔΑΦ και νοητική υστέρηση βάσει αυτού του προγράμματος. Για να επιτύχουν τα βέλτιστα αποτελέσματα συνδύασαν το πρόγραμμα με την προβολή βίντεο. Οι 7 συμμετέχοντες στην έρευνα που έλαβε χώρα στην Ιρλανδία, ήταν μεταξύ 19 και 22 ετών. Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων πραγματοποιήθηκε πριν και μετά την τριετή εξατομικευμένη παρέμβαση.

Το πρόγραμμα access σε συνδυασμό με βίντεο βοήθησε τα άτομα που συμμετείχαν να γενικεύσουν επιτυχώς δεξιότητες που απέκτησαν μέσα σε πειραματικές συνθήκες, τις οποίες μπόρεσαν και να διατηρήσουν ακόμη και μετά από τρεις μήνες από τη λήξη του

προγράμματος. Οι προβληματικές συμπεριφορές είχαν περιοριστεί ενώ και οι κοινωνικές δεξιότητες είχαν βελτιωθεί σημαντικά. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα ενισχύει τις κοινωνικές δεξιότητες και προετοιμάζει τη μετάβαση του ατόμου με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο.

4.4 Πρόγραμμα Worktopia

Στόχος του κρατικού αυτού καναδικού προγράμματος, είναι η εξυγίανση του εργασιακού πλαισίου για νέους και ενήλικες με ΔΑΦ. Το πρόγραμμα βασίζεται στο οικοσυστημικό μοντέλο κι έχει εφαρμοσθεί από 13 κοινωνικούς φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και απευθύνεται σε άτομα από 15 έως 29 ετών τα οποία βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας έχοντας ολοκληρώσει τη σχολική τους πορεία. Η διάρκειά του προγράμματος είναι τρεις μήνες με σταθερές εβδομαδιαίες συναντήσεις των 2,5 ωρών. Πραγματοποιούνται συνεδρίες για την ενίσχυση κοινωνικών δεξιοτήτων με διαδραστικό περιεχόμενο και οι υποψήφιοι εκτίθενται στο χώρο εργασίας όπου μπορούν να εφαρμόσουν τις δεξιότητες που απέκτησαν. Στο θεωρητικό πλαίσιο του προγράμματος, εντάσσονται θεματικές ενότητες που έχουν σχέση με τους στόχους και την επαγγελματική σταδιοδρομία, τα οικονομικά και υγειονομικά οφέλη, την προσαρμοστικότητα στο εργασιακό περιβάλλον, την αυτοεικόνα, τι είναι αυτοπεποίθηση και την γενικότερη ενημέρωση των συνάδελφων (Nicholas et al., 2017).

Το πρόγραμμα βασίζεται στη στρατηγική *learning by doing*, διαχειρίζεται με σεβασμό το άτομο την οικογένειά του βάζοντας στο προσκήνιο τη συμβουλευτική καθοδήγηση μέσω των μεντόρων. Γενικότερα μέσω του προγράμματος αυξάνεται η εργασιακή ετοιμότητα περιορίζονται οι διακρίσεις και εδραιώνει τις δεξιότητες των ωφελούμενων.

4.5 Το πρόγραμμα search

Οι εννεάμηνες δράσεις του προγράμματος, στοχεύουν στη μετάβαση των ατόμων με διαταραχή από τη σχολική εκπαίδευση σε μία εντατική επαγγελματική εκπαίδευση. Οι μαθητές που εντάσσονται και ενσωματώνονται σε επιχειρήσεις, ολοκληρώνουν τρεις κύκλους με διάρκεια πρακτικής άσκησης 900 ωρών ο καθένας. Οι επαγγελματικοί στόχοι έχουν τεθεί από την αρχή από τους συμμετέχοντες και από τις οικογένειές τους, και στην πορεία αξιολογούν το πρόγραμμα. Στην εφαρμογή του, χρειάστηκε να αναπροσαρμοστεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις για τη μετάβαση των ατόμων με ΔΑΦ. Στο πρόγραμμα προστέθηκε βασισμένη στις αρχές της εφαρμοσμένης ανάλυσης συμπεριφοράς, η συστηματική διδασκαλία, η υποστήριξη από εξειδικευμένο εκπαιδευτικό, η συστηματική ενημέρωση του προσωπικού για τη ΔΑΦ και το πρόγραμμα Search (Schall et Al., 2015).

Για την επιτυχία του προγράμματος πρέπει να συνεργαστούν οι μαθητές, η οικογένεια, το σχολείο, οι τοπικές υπηρεσίες εύρεσης εργασίας και οι επιχειρήσεις. Οι ρόλοι είναι καθορισμένοι και συγκεκριμένα το σχολείο μέσω του εκπαιδευτικού και υπηρεσιακού προσωπικού, φροντίζουν για την υλοποίηση του προγράμματος μέσω της χορηγίας κονδυλίων, ελέγχουν τους φορείς επαγγελματικής πρακτικής, παρέχουν συμβούλους στον εργασιακό χώρο και τέλος, οι επιχειρήσεις, οι οποίες προσφέρουν τη δυνατότητα ώστε τα άτομα να διεξάγουν την πρακτική τους άσκηση (Schall et Al., 2015). Φαίνεται από την έρευνα ότι το 87,5% των ατόμων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα μπόρεσαν να ανταποκριθούν στην εργασία, μέσα σε ανταγωνιστικές συνθήκες. Το Search υποστηρίζει τη συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο, αλλά είναι δύσκολο να συμπεριλάβει αρκετούς συμμετέχοντες.

4.6 Πρόγραμμα AASQA

Το πανεπιστήμιο Curtin, μέσω του προγράμματος Autism Academy Software Quality Insurance, μπορείς να δομήσει ένα πρόγραμμα για άτομα με ΔΑΦ που βρίσκονται στην εφηβική ηλικία, παρέχοντας τους τη δυνατότητα να απασχοληθούν στον τεχνολογικό τομέα της επικοινωνίας και της πληροφόρησης. Τα άτομα που συμμετέχουν έχουν τη δυνατότητα να εξασκηθούν και να καλλιεργήσουν τα ενδιαφέροντά τους στις επιστήμες, στην τεχνολογία, στην μηχανική, στην τέχνη και στα μαθηματικά. Το ειδικό πρόγραμμα AASQA CoderDojo, αποτελεί τμήμα του CoderDojo WA, το οποίο είναι ένα δίκτυο κωδικοποίησης και στο οποίο συμμετέχουν μέντορες που βοηθούν τους νέους, να μάθουν δεξιότητες κωδικοποίησης.

Μέσω του εξωσχολικού αυτού προγράμματος δημιουργείται ένα υποστηρικτικό περιβάλλον με προσαρμοσμένες δραστηριότητες, με την αξιοποίηση εκπαιδευομένων διαμεσολαβητών. Οι ομάδες θέτοντας κοινούς στόχους προσπαθούν να βελτιώσουν υφιστάμενες δεξιότητες αλλά και να προσθέσουν νέες, οι οποίες θα μπορέσουν να εφαρμοστούν στα επαγγέλματα, ώστε να ικανοποιήσουν τα όνειρα και τις φιλοδοξίες των μαθητών. Για τη συμμετοχή σε μία ομάδα κωδικοποίησης, διερευνώνται τα ατομικά ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων και εκπαιδεύονται μεταξύ άλλων και σε γλώσσες προγραμματισμού.

Η διάρκειά του προγράμματος είναι 7:30 ώρες κάθε μέρα για πέντε έως δέκα ημέρες. Οι οργανισμοί που φιλοξενούν τους συμμετέχοντες σχετίζονται με την πληροφορική και την επικοινωνία, και δίνουν την ευκαιρία στην έκθεση των συμμετεχόντων, σε ρεαλιστικές συνθήκες εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ατομικές παραμέτρους όπως είναι τα ενδιαφέροντα, οι δυνατότητες και δεξιότητες, αναπτύσσονται συγκεκριμένες κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες σχετίζονται με τις τεχνολογίες επικοινωνίας. Οι πάροχοι υπηρεσιών για τα άτομα με ΔΑΦ, είναι υπεύθυνοι για τη στοχευμένη τοποθέτηση, για τη συμπερίληψη, τη σκιαγράφηση των προσδοκιών και των προτιμήσεων. Οι συμμετέχοντες ασχολούνται με τη διαμόρφωση και τη δοκιμή λογισμικού, την επεξεργασία του κώδικα τον έλεγχο ποιότητας καθώς και τον ψηφιακό σχεδιασμό διαφόρων εφαρμογών. Μετά την επαφή τους με τα εργασιακά αυτά αντικείμενα καθίσταται πιο ομαλή η εργασιακή μετάβασή τους. Δεν αποκτούν μόνο πρόσβαση στη γνώση για τις νέες τεχνολογίες, αλλά αναπτύσσουν παράλληλα και τις κοινωνικές τους δεξιότητες (Lee et Al., 2019).

Οι συμμετέχοντες έφηβοι, έμαθαν να διαχειρίζονται με συνέπεια τις προκαθορισμένες συμβουλευτικές συναντήσεις, κατάφεραν να παρουσιάζουν εργασίες με συνοπτικό τρόπο, βελτιώθηκε η ηγετική τους ικανότητα μέσω της αλληλοδιδασκαλίας, μπόρεσαν να διαχειριστούν το χρόνο και κράτησαν δομημένες δραστηριότητες. Ενισχυτικός παράγοντας στην επιτυχία του προγράμματος, ήταν η διερεύνηση των ενδιαφερόντων τους και η ένταξη του σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τα ενδιαφέροντά τους. Πέτυχαν υψηλές προδιαγραφές για την εργασία τους και κατάφεραν να υπερβούν τις προσδοκίες των υπαλλήλων. Επιπλέον μπόρεσαν να νιώσουν τη θετική επίδραση που είχε η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο (Lee et Al., 2019).

4.7 Πρόγραμμα VR- JIT (Virtual Reality- Job Interview Training)

Μέσω του προγράμματος VR- JIT , το οποίο βασίζεται στην εικονική πραγματικότητα, βελτιώνονται οι δεξιότητες συνέντευξης. Οι δεξιότητες συνέντευξης, οι οποίες δυσκολεύουν ιδιαίτερα τα άτομα με ΔΑΦ, οδηγούν πολύ συχνά σε αποκλεισμό από θέσεις εργασίας. Στη διάρκεια της συνέντευξης για μία πιθανή πρόσληψη, αναδεικνύεται ιδιαίτερα το επικοινωνιακό έλλειμμα. Το role play είναι μία βασική μεθοδολογική προσέγγιση, διαχείρισης της συμπεριφοράς. Έρευνες έχουν δείξει ότι χρησιμοποιώντας την εικονική πραγματικότητα, προκύπτουν θετικά αποτελέσματα την εκπαίδευση και την εργασία (Vaudano,2020). Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε συμμετείχαν 79 άτομα για τέσσερις τυχαίες δοκιμές. (Smith et al.,2017).

Οι 8 μαθησιακοί στόχοι του προγράμματος είχαν συμπεριληφθεί στην προσέγγιση του Huffcutt για συνέντευξη με επιτυχία. Ένας εικονικός βοηθός με το όνομα Molly Porter, αλληλοεπιδρούσε με τους συμμετέχοντες, οι οποίοι εξασκούσαν στις δεξιότητες συνέντευξης, μέσω διαδικτυακών μαθημάτων. Για την εκπαίδευση απαιτούνταν το πολύ 5 συναντήσεις. Τα άτομα που συμμετείχαν κατάφεραν να βελτιώσουν τις δεξιότητες συνέντευξης, με αποτέλεσμα να αποκτήσουν κάποια εργασία και κατ' επέκταση υπήρξε αύξηση των ευκαιριών εργασιακής συμπερίληψης σε ανταγωνιστικό πλαίσιο (Smith et Al., 2017).

4.8 Πρόγραμμα Success

Το πρόγραμμα Success είναι ένα πρόγραμμα εξάσκησης κοινωνικών δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί. Οι στρατηγικές μάθησης, η αυτοδιόρθωση τα κοινωνικά λάθη, η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των κοινωνικών σχέσεων είναι οι κοινωνικές δεξιότητες οι οποίες παρόλο που υφίστανται πρέπει να εξασκηθούν. Επιπλέον, το πρόγραμμα στοχεύει να αναπτύξει γνωστικές ικανότητες όπως είναι η εναλλαγή και η αξιολόγηση παιδιών και καθηκόντων ανάλογα με τις προτεραιότητες.

Στη μελέτη των Baker- Ericzen et al. (2017), εξετάστηκε η αποτελεσματικότητα του προγράμματος μέσω της συμμετοχής οκτώ ενηλίκων με ΔΑΦ με νοητικό δυναμικό στο μέσο όρο, καθώς και των γονέων τους. Φάνηκε μέσω της χορήγησης σταθμισμένου test, ότι βελτιώθηκε η γνωστική ευελιξία η απαγωγική συλλογιστική και ο προγραμματισμός. Επιπλέον τα ποσοστά απασχόλησης υπερδιπλασιάστηκαν.

4.9 Το πιλοτικό πρόγραμμα Actroid-F

Είναι ένα ακόμη πρόγραμμα εικονικής πραγματικότητας, με στόχο την εκπαίδευση των δεξιοτήτων σε μία συνέντευξη εργασίας. Το Actroid-F (Kokoro Co.LTD), χρησιμοποιεί ένα ρομπότ το οποίο είναι ένα γυναικείο ανθρωποειδές. Το ρομπότ περιλαμβάνει ένα σύστημα τηλεχειρισμού (34) ότι αποκρίνεται από μόνο του. Η έκφραση του προσώπου του αλλάζει κατά τη διάρκεια της συνομιλίας (11). Οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα να απαντήσουν σε ερωτήσεις σαν να βρίσκονταν σε μία πραγματική συνέντευξη.

Σχετικό video εδώ: <https://youtube.com/watch?v=cFVlzUAZkHY&feature=shares>

4.10 Πρόγραμμα ανάπτυξης Soft Skills UCLA PEERS

Το πρόγραμμα ανάπτυξης Soft Skills UCLA PEERS, επικεντρώνεται αφενός στην βελτίωση κοινωνικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων και αφετέρου στην ενημέρωση περί εκφοβισμού τον εργασιακό χώρο και τη Διαχείριση Συγκρούσεων (Laugeson et Al., 2015).

Η έρευνα δείχνει ότι οι μειωμένες κοινωνικές δεξιότητες, είναι συχνά η πιο σημαντική πρόκληση για τα άτομα με διαταραχή αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ), ωστόσο υπάρχουν λίγες παρεμβάσεις κοινωνικών δεξιοτήτων που βασίζονται σε στοιχεία για τους ενήλικες του φάσματος.

Αυτό το πρόγραμμα εξέτασε την αποτελεσματικότητα του PEERS, ενός προγράμματος κοινωνικών δεξιοτήτων, με τη βοήθεια φροντιστή για νεαρούς ενήλικες υψηλής λειτουργικότητας με ΔΑΦ. Χρησιμοποιώντας με τυχαία σειρά, ένα ελεγχόμενο σχέδιο, 22 νεαροί ενήλικες ηλικίας 18-24 ετών κατατάχθηκαν τυχαία σε μια ομάδα ελέγχου (n = 12) ή καθυστερημένης θεραπείας (n = 10). Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν ότι η ομάδα θεραπείας, βελτιώθηκε σημαντικά στις συνολικές κοινωνικές δεξιότητες, τη συχνότητα της κοινωνικής δέσμευσης και τις γνώσεις κοινωνικών δεξιοτήτων και μείωσε σημαντικά τα συμπτώματα ΔΑΦ που σχετίζονται με την κοινωνική ανταπόκριση μετά από το PEERS. Τα περισσότερα οφέλη από τη θεραπεία, διατηρήθηκαν υπό παρακολούθηση προς αξιολόγηση 16 εβδομάδων, με νέες βελτιώσεις που παρατηρήθηκαν.

4.11 Πρόγραμμα ανάπτυξης Soft Skills asset

Το πρόγραμμα ανάπτυξης Soft Skills ASSET (Assistive Soft Skills and Employment Training), έχει ως στόχο τη βελτίωση της επικοινωνίας, της δικτύωσης, της στάσης, της ομαδικής εργασίας, της επίλυσης προβλημάτων, της ανάπτυξης της κριτικής σκέψης και του επαγγελματισμού, χρησιμοποιώντας τη δομημένη προσέγγιση (Sung et al., 2019). Ο μεγαλύτερος αριθμός των συμμετεχόντων ανέφερε ότι ήταν ικανοποιημένος και από το μέγεθος της ομάδας αλλά και από τις απαιτήσεις του προγράμματος (Sung et Al., 2019).

Μέσα από επαναληπτική ανάπτυξη, σκοπιμότητα και προκαταρκτική αποτελεσματικότητα, έγινε μία παρέμβαση 8 εβδομάδων πάνω στις κοινωνικές δεξιότητες που έχουν σχέση με την εργασία, τις υποστηρικτικές δεξιότητες, και την εκπαίδευση στην απασχόληση, για νέους ενήλικες με ΔΑΦ υψηλής λειτουργικότητας. Σε αυτήν τη μεικτών μεθόδων, χρησιμοποιήθηκαν έρευνες τόσο πριν, όσο και μετά την παρέμβαση, λειτουργικά μέσα για τη συλλογή πληροφοριών, συνεντεύξεις, σχετικά με τη σκοπιμότητα, την αποδοχή από τον χρήστη, την πρακτικότητα και την προκαταρκτική αποτελεσματικότητα του προγράμματος.

Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι οι απόφοιτοι του Assistive Soft Skills and Employment Training εμφάνισαν σημαντικές βελτιώσεις στη γνώση των κοινωνικών δεξιοτήτων που έχουν με την εργασία, την αυτό-αποτελεσματικότητα της κοινωνικής ενσυναίσθησης και την κοινωνική λειτουργία. Οι συμμετέχοντες και οι συντονιστές ομάδων ανέφεραν επίσης, ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι από τις δραστηριότητες του προγράμματος, τη συχνότητα και τη διάρκεια της παρέμβασης, τους τρόπους εκπαίδευσης,.

Τα αποτελέσματα έρχονται να υποστηρίξουν την ανάγκη διευρυμένης χρήσης ομαδικών παρεμβάσεων κοινωνικών δεξιοτήτων, σχετικές με την εργασία, για νέους ενήλικες με ΔΑΦ υψηλής λειτουργικότητας. Από τη μελέτη ακόμη προκύπτει, ότι τα μη αυτοματοποιημένα, προγράμματα που βασίζονται στην εμπειρία, όπως το Assistive Soft Skills και το Employment Training, πετυχαίνουν την προώθηση και βελτίωση της κοινωνικής λειτουργίας, τη δέσμευση και την τήρηση της εκπαίδευσης, την αυτοπεποίθηση, καθώς επίσης ενισχύουν περισσότερο και την αίσθησης του ανήκειν, πετυχαίνοντας έτσι, μεγαλύτερη απασχολησιμότητα σε αυτόν τον παραδοσιακά υποεξυπηρετούμενο πληθυσμό.

4.12 Πρόγραμμα Community Works Canada

Το πρόγραμμα Community Works Canada, χρηματοδοτείται από την καναδική κυβέρνηση και στοχεύει να προετοιμάσει τα άτομα μέσω μιας προ απασχόλησης. Μέσω του προγράμματος αναπτύσσονται δεξιότητες οι οποίες σχετίζονται με την εργασία, δίνοντας στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να μπορέσουν να καλλιεργήσουν τα ενδιαφέροντά τους εντάσσοντας τα σε μία μελλοντική εργασία.

4.13 Το πρόγραμμα project SEARCH with ASD support

Το πρόγραμμα project SEARCH with ASD support, είναι ένα πρόγραμμα το οποίο προετοιμάζει τη μετάβαση στην εργασία χρησιμοποιώντας και συνδυάζοντας την υποστηριζόμενη απασχόληση και την πρακτική άσκηση, βοηθώντας παράλληλα τους συμμετέχοντες στην ανακάλυψη των εργασιακών τους προτιμήσεων (Wehman et al., 2018). Πριν από την έναρξη της μελέτης ο Whittenburg, διερεύνησε εάν οι συμμετέχοντες μπορούσαν να απασχοληθούν, αλλά τον ενδιέφερε να δει και εάν θα μπορούσαν να διατηρήσουν μία ανταγωνιστική και ολοκληρωμένη απασχόληση. Το τελευταίο το επιβεβαίωσε μετά από 12 και 18 μήνες από την έναρξη της μελέτης.

Οι συμμετέχοντες εργάζονταν σε τοπικές επιχειρήσεις με αμοιβή η οποία ήταν η προβλεπόμενη σύμφωνα με τον κατώτατο μισθό ή και υψηλότερη. Οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ αλληλοεπιδρούσαν με τους συναδέλφους τους. Για την επιβεβαίωση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ο επαγγελματικός δείκτης για ενήλικες με ΔΑΦ. Φάνηκε ότι το 20% των συμμετεχόντων είχαν βρει θέση απασχόλησης και μετά από 18 μήνες είχαν καταφέρει να την διατηρήσουν, ενώ παράλληλα ο μισθός τους αυξήθηκε.

4.14 Πρόγραμμα ανάπτυξης soft skills UPGRADE your performance

Το πρόγραμμα UPGRADE your performance, υλοποιήθηκε από τους Clark et Al., (2019) σε ομάδα τεσσάρων ατόμων εκ των οποίων ο ένας ήταν στο φάσμα του αυτισμού. Παρατηρήθηκε ότι υπήρξε απόκτηση δεξιοτήτων οι οποίες γενικεύτηκαν και βελτιώθηκε η απόδοση και η αυτοπαρακολούθηση.

Η μελέτη διερεύνησε τις επιδράσεις του UPGRADE Your Performance στις ήπιες δεξιότητες (Soft Skills) των μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με αναπηρίες, τόσο σε θέσεις εργασίας εντός του σχολείου, όσο και σε κοινότητες. Οι οδηγίες του UPGRADE Your Performance, περιλάμβαναν καθορισμό στόχων, αυτογραφήματα, αυτοπαρακολούθηση, και οδηγίες με τη βοήθεια της τεχνολογίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα όλοι οι μαθητές βελτιώθηκαν σε μια επιλεγμένη περιοχή soft skills, σημείωσαν κέρδη στη συνολική τους απόδοση, ενώ ήταν σε θέση να παρακολουθούν μόνοι τους την απόδοσή τους χρησιμοποιώντας μια φορητή συσκευή, γενικεύοντας

4.15 Το πρόγραμμα iPod touch

Το πρόγραμμα iPod touch είναι ένας προσωπικός ψηφιακός βοηθός (PDA), το οποίο προωθεί τη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης. Σύμφωνα με τους Gentry et al. (2015) ένα apple iPod touch PDA μπορεί να αυξήσει την εργασιακή απόδοση μείωση την προσωπική ανάγκη για υποστήριξη στο χώρο της εργασίας.

Σε αυτή τους την τυχαίοποιημένη ελεγχόμενη δοκιμή, οι Gentry et al (2015), συνέκριναν δύο ομάδες ενηλίκων εργαζομένων με ΔΑΦ, προκειμένου να προσδιορίσουν εάν η χρήση ενός Apple iPod Touch PDA, ως επαγγελματικής υποστήριξης, βελτιώνει την απόδοση στην εργασία, μειώνοντας την προσωπική ανάγκη για υποστήριξη στην εργασία.

Τα βασικά δεδομένα, συλλέχθηκαν από 50 ενήλικες με ΔΑΦ, που άρχιζαν μια επαγγελματική τοποθέτηση με την υποστήριξη ενός συμβούλου εργασίας. Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν τυχαία ώστε να εκπαιδευτούν στην χρήση ενός PDA ως επαγγελματικό βοήθημα, κατά την έναρξη της εργασίας τους, ή μετά από εργασία 12 εβδομάδων χωρίς υποστήριξη PDA.

Οι εργαζόμενοι που εκπαιδεύτηκαν στην χρήση PDA στην αρχή της τοποθέτησης τους στην εργασία, απαιτούσαν σημαντικά λιγότερες ώρες υποστήριξης και καθοδήγησης εργασίας ($p = 0,013$) κατά τις πρώτες 12 εβδομάδες στην εργασία τους, σε σχέση με εκείνους που δεν είχαν λάβει ακόμη την παρέμβαση. Δεν υπήρξε σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο ομάδες όσον αφορά τη λειτουργική τους απόδοση. Τις επόμενες 12 εβδομάδες, κατά τις οποίες και οι δύο ομάδες χρησιμοποίησαν το PDA υπήρξε σημαντική διαφορά στις ώρες υποστήριξης και καθοδήγησης της εργασίας ($p = 0,017$).

4.16 Το πρόγραμμα project autism: Building links to employment (ProjectABLE)

Το πρόγραμμα project autism: Building links to employment (ProjectABLE), είναι ένα συνεπές και ευέλικτο πρόγραμμα που εφαρμόστηκε στη Βόρεια Ιρλανδία και κατάφερε να προωθήσει την απασχόληση και να βελτιώσει κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ. Μέσω αυτού του μοντέλου δίνεται η δυνατότητα ανάπτυξης ενός αποτελεσματικού εργαλείου ώστε να μπορέσει να υλοποιηθεί ένα εξατομικευμένο αλλά ευέλικτο σύστημα υποστήριξης για τα άτομα με ΔΑΦ. Το πρόγραμμα στοχεύει στην αύξηση προσφοράς για εργασία, την βελτίωση των δεξιοτήτων απασχόλησης, καθώς και στην προετοιμασία για μετάβαση το χώρο της εργασίας.

Τα βήματα που ακολουθεί το πρόγραμμα είναι πέντε και ξεκινάει με τις δεσμεύσεις της τοποθέτησης, την κατάρτιση, την διατήρηση και την εξέλιξη. Και σε αυτό το πρόγραμμα δίνεται ιδιαίτερη βάση στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων επικοινωνίας εύρεσης επαγγελματικών ευκαιριών κατάρτισης και εκπαίδευσης, αλλά και απόκτηση επιπλέον προσόντων όπως αυτά των δεξιοτήτων πληροφορικής, τεχνολογίας, ξένων γλωσσών, Διοίκησης Επιχειρήσεων και τέχνης.

Τα άτομα που συμμετείχαν στο πρόγραμμα κατάφεραν να αποκτήσουν μία θέση εργασίας είτε σε διοικητική θέση είτε λιανικό εμπόριο αφού κατάφεραν να βελτιώσουν τις απαραίτητες επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες. Η συμμετέχοντες υποστηρίζονταν από τέσσερις εργαζόμενους και έναν συντονιστή.

4.17 Πρόγραμμα virtual interactive training agent (ViTA)

Το πρόγραμμα virtual interactive training agent (ViTA), σχεδιάστηκε έτσι ώστε να βοηθήσει τα άτομα με ΔΑΦ να αποκτήσουν δεξιότητες συνεντεύξεις εργασίας. Το πρόγραμμα αξιολογήθηκε μέσω της έρευνας του Burke et al., (2017).

Στην έρευνα συμμετείχαν 32 άτομα με ΔΑΦ και συγκεκριμένα 25 άντρες και 7 γυναίκες. Η παρέμβαση περιλάμβανε 5 συνεδρίες, οι οποίες ολοκληρώθηκαν μετά από 186 ημέρες. Οι συμμετέχοντες αλληλοεπιδρούσαν μέσω μία οθόνης, με ένα κινούμενο σχέδιο και έγινε αξιολόγηση της συμπεριφοράς τους μέσω της κλίμακας αξιολόγησης συνεντεύξεων *magino* (MIAS). Η κλίμακα έδειξε ότι οι συμμετέχοντες βελτίωσαν την απόδοσή τους σε σχέση με τη συνέντευξη εργασίας.

Η μέση βαθμολογία του MIAS σε όλες τις ερωτήσεις, αυξήθηκε μεταξύ της πρώτης συνεδρίας ViTA και της τελικής συνέντευξης πρόσωπο με πρόσωπο. Οι συμμετέχοντες ανέπτυξαν την ικανότητα να εντοπίζουν τα δυνατά σημεία, να αυτοπροωθούνται, να συνηγορούν στον εαυτό τους, να απαντούν σε ερωτήσεις κατάστασης και να ανταποκρίνονται σε ερωτήματα συμπεριφοράς/κοινωνίας, όπως μετρήθηκαν με πολλαπλές αξιολογήσεις χρησιμοποιώντας το MIAS.

4.18 Πρόγραμμα JOBSS

Το πρόγραμμα JOBSS προετοιμάζει τα άτομα με ΔΑΦ στη μετάβαση τους από το σχολικό περιβάλλον στον εργασιακό χώρο. Εξασκούνται οι δεξιότητες της ενεργητικής ακρόασης της διαχείρισης άγχους της επίλυσης προβλημάτων και της ομαδικής εργασίας.

Το πρόγραμμα ολοκληρώνεται μέσω έξι βημάτων:

- το πρώτο βήμα αφορά το χρόνο μετάβασης,
- το δεύτερο βήμα αφορά μία επανάληψη του περιεχομένου του πρώτου βήματος αλλά και μία ανασκόπηση της εργασίας.
- Το τρίτο βήμα σχετίζεται με την ψυχοεκπαίδευση

- ενώ το τέταρτο περιλαμβάνει role play, βίντεο αυτό μοντελοποίησης και φύλλα εργασίας.
- Το πέμπτο βήμα εργασία για το σπίτι και
- η παρέμβαση ολοκληρώνεται τελικά με την αξιολόγηση.

4.19 Πρόγραμμα προετοιμασίας για την ενσωμάτωση στην κανονική αγορά εργασίας

Στο Κεμπέκ του Καναδά υλοποιήθηκε το πρόγραμμα access-cibke SMT, το οποίο είχε ως σκοπό να υποστηρίξει τα άτομα πριν την ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας. Παρέχονταν εργασιακοί σύμβουλοι, των οποίων η υποστήριξη βασιζόταν στη φιλοσοφία ότι οι άνθρωποι με ΔΑΦ δεν είναι άρρωστοι και θα πρέπει να έχουν ισχυρή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση, περιορίζοντας την ψυχική δυσφορία, ώστε να μπορέσουν να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες.

Το πρόγραμμα περιλάμβανε συναντήσεις σε ομάδα, πρακτική στο χώρο εργασίας αλλά και κατάλληλες στρατηγικές για την αναζήτηση της εργασίας.

4.20 Πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων στο φάσμα του αυτισμού

Στην Ελλάδα, μόλις τον περασμένο Νοέμβριο του 2022 ψηφίστηκε διάταξη, η οποία αφορά σε άτομα με διαταραχές αυτιστικού φάσματος και τους υποψήφιους εργοδότες αυτών, αντιμετωπίζοντας ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία ατόμων με διαταραχές αυτιστικού φάσματος.

Η διάταξη αυτή περιλαμβάνεται στο άρθρο 70 του νόμου 4997/2022 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων “Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις”, ο οποίος δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ Α 219/25-11-2022. (Πηγή: www.especial.gr)

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει:

- α) την υποστήριξη των ωφελουμένων κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας,
- β) την καθοδήγηση και συμβουλευτική των υποψήφιων εργοδοτών κατά τη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος,

γ) την υποστήριξη των ωφελουμένων, του εργοδότη και του εργασιακού περιβάλλοντος κατά το διάστημα απασχόλησης των ωφελουμένων και

δ) την κάλυψη μισθολογικού και μη μισθολογικού εργοδοτικού κόστους, συμπεριλαμβανομένων εύλογων προσαρμογών υποδομών.

Η υποστήριξη αυτή παρέχεται από διαμεσολαβητές, οι οποίοι λαμβάνουν Ειδική Εκπαίδευση από διεπιστημονική ομάδα έργου.

Συμπεράσματα

Ολοκληρώνοντας την παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση προγραμμάτων μετάβασης και παρέμβασης στην εργασία ατόμων που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού, παρατηρούμε ότι αυτά εφαρμόζονται διεθνώς και πιο συγκεκριμένα είναι περισσότερο διαδεδομένα κι έχουν εφαρμοστεί με ενθαρρυντικά αποτελέσματα σε χώρες της Δυτικής Ευρώπης, στις ΗΠΑ, Καναδά, Ιαπωνία, Κορέα.

Αυτό συνδέεται όπως προκύπτει από μελέτη της βιβλιογραφίας και των αντίστοιχων ερευνών, με το υψηλό κόστος σχεδίασης και υλοποίησης τέτοιων προγραμμάτων καθώς και με την αποδοχή που τυγχάνουν από τους εργοδότες αυτά τα προγράμματα.

Αξίζει ακόμη να σημειωθεί ότι παρά την σημαντική πρόοδο που έχει επιτευχθεί σε αρκετές χώρες, από την πλευρά των εργοδοτών υπάρχουν ακόμη αρκετοί ενδοιασμοί αλλά και διστακτικότητα ως προς την απασχόληση και συμπερίληψη ατόμων με ΔΑΦ σε εργασιακούς χώρους.

Στην Ελλάδα, έστω και με μεγάλη καθυστέρηση, ψηφίστηκε στα τέλη του 2022 κι αναμένεται να τεθεί σ εφαρμογή Πιλοτικό Πρόγραμμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ.

Αναφορές

- Almalky, H. A. (2019). Employment Outcomes for Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities: A Literature Review. *Children and Youth Services Review*, *109*, 104656. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2019.104656>
- American Psychiatric Association. (2011). *Report of the DSM-V Neurodevelopmental Disorders Work Group*. American Psychiatric Association. <http://www.dsm5.org>.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Association.
- Baker-Ericzén, M. J., Fitch, M. A., Kinnear, M., Jenkins, M. M., Twamley, E. W., Smith, L., Montano, G., Feder, J., Crooke, P. J., Winner, M. G., & Leon, J. (2017). Development of the Supported Employment, Comprehensive Cognitive Enhancement, and Social Skills program for adults on the autism spectrum: Results of initial study. *Autism*, *22*(1), 6–19. <https://doi.org/10.1177/1362361317724294>
- Bennett, M., & Goodall, E. (2021). *Employment of Persons with Autism*. Springer Nature.
- Berney, T. (2004). Asperger syndrome from childhood into adulthood. *Advances in Psychiatric Treatment*, *10*(5), 341–351. <https://doi.org/10.1192/apt.10.5.341>
- Brownlow, C., Werth, S., & Keefe, K. (2018). Autism Spectrum Disorder: Emotion Work in the Workplace. *Work and Identity*, 23–37. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73936-6_3
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules : what the world's greatest managers do differently*. Simon & Schuster.
- Buescher, A. V. S., Cidav, Z., Knapp, M., & Mandell, D. S. (2014). Costs of Autism Spectrum Disorders in the United Kingdom and the United States. *JAMA Pediatrics*, *168*(8), 721. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2014.210>
- Burgess, S., & Cimera, R. E. (2014). Employment Outcomes of Transition-Aged Adults With Autism Spectrum Disorders: A State of the States Report. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, *119*(1), 64–83. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-119.1.64>

- Burke, S. L., Bresnahan, T., Li, T., Epnere, K., Rizzo, A., Partin, M., Ahlness, R. M., & Trimmer, M. (2017). Using Virtual Interactive Training Agents (ViTA) with Adults with Autism and Other Developmental Disabilities. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *48*(3), 905–912. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3374-z>
- Bury, S. M., Jellett, R., Spoor, J. R., & Hedley, D. (2020). “It Defines Who I Am” or “It’s Something I Have”: What Language Do [Autistic] Australian Adults [on the Autism Spectrum] Prefer?. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803020044253>
- Bush, K. L., & Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in Developmental Disabilities*, *65*, 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.004>
- Chen, C.-H., Lee, I-Jui., & Lin, L.-Y. (2015). Augmented reality-based self-facial modeling to promote the emotional expression and social skills of adolescents with autism spectrum disorders. *Research in Developmental Disabilities*, *36*, 396–403. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2014.10.015>
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2014). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, *2*(2), 115–127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Clark, K. A., Test, D. W., & Konrad, M. (2019). Teaching Soft Skills to Students with Disabilities with UPGRADE Your Performance. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, *54*(1), 41–56. <https://www.jstor.org/stable/26663961>
- Connor, A., Sung, C., Strain, A., Zeng, S., & Fabrizi, S. (2019). Building Skills, Confidence, and Wellness: Psychosocial Effects of Soft Skills Training for Young Adults with Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *50*(6), 2064–2076. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03962-w>
- David Wesley Test, Aspel, N. P., & Everson, J. M. (2006). *Transition methods for youth with disabilities*. Pearson Merrill/Prentice Hall.
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2020). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers’ Perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *50*(5), 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s10803019039233>

- Dudley, C., Nicholas, D.B., & Zwicker, J.D., (2015). What do we know about improving employment outcomes for individuals with autism spectrum disorder?, *The school of public policy, SPP research papers*.
- European Commission. (2010). *Initial plan to implement the European Disability Strategy 2010-2020 List of Actions 2010-2015*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1324:FIN:en:PDF>
- European Union of Supported Employment. (2010). *Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας Εργαλεία για τη Διαφορετικότητα*.
- Ferguson, P. M., & Ferguson, D. L. (2006). The promise of adulthood. In M. E. Snell & E. Brown (Eds.), *Introduction of students with severe disabilities* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Fraser, R. T., Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., & Chan, F. (2009). Understanding Employers' Hiring Intentions in Relation to Qualified Workers with Disabilities: Preliminary Findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 420–426. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9220-1>
- Gal, E., Selanikyo, E., Erez, A., & Katz, N. (2015). Integration in the Vocational World: How Does It Affect Quality of Life and Subjective Well-Being of Young Adults with ASD. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(9), 10820–10832. <https://doi.org/10.3390/ijerph120910820>
- Garcia-Villamizar, D., Wehman, P., & Navaro, M. D. (2002). Changes in the quality of autistic people's life in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 309–312.
- Gentry, T., Kriner, R., Sima, A., McDonough, J., & Wehman, P. (2014). Reducing the Need for Personal Supports Among Workers with Autism Using an iPod Touch as an Assistive Technology: Delayed Randomized Control Trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(3), 669–684. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2221-8>
- Gerhardt, P. F., Cicero, F., & Mayville, E. (2014). Employment and Related Services for Adults with Autism Spectrum Disorders. *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*, 105–119. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0506-5_6
- Grandin, T. (2006). *Thinking In Pictures: And Other Reports From My Life With Autism*. New York Vintage.

- Greenspan, S. I. (1997). *Developmentally based psychotherapy*. International Universities Press, Inc.
- Greenspan S. I., Wieder S. (1997). Developmental patterns and outcomes in infants and children with disorders in relating and communicating: A chart review of 200 cases of children with autistic spectrum diagnoses. *The Journal of Developmental and Learning Disorders*, 1, 87–141.
- Griffiths, A.J., Giannantonio, C.M., Hurley-Hanson, A.E., & Cardinal, D. (2016). Autism in the Workplace: Assessing the transition needs of young adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Business and Management*, 22(1), 5-22.
- Grinker, R. R. (2019). Autism, “Stigma,” Disability. *Current Anthropology*, 61(21). <https://doi.org/10.1086/705748>
- Grossman, L., & Barrozo, P. (2007). The next global human rights issue: Why the plight of individuals with autism spectrum disorder requires a global call to action. *Autism Advocate*, 4: p.8-12.
- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2013a). The employer’s perspective on Supported employment for people with disabilities: Successful approaches of Supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 99–111. <https://doi.org/10.3233/jvr-130624>
- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2013b). The employer’s perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249–266. <https://doi.org/10.1080/15017419.2013.785976>
- Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). “I Do That for Everybody”: Supervising Employees With Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91–97. <https://doi.org/10.1177/10883576050200020501>
- Hall, E. (2005). The entangled geographies of social exclusion/inclusion for people with learning disabilities. *Health & Place*, 11(2), 107–115. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2004.10.007>
- Happe, F. (2003). *Αυτισμός, Σύγχρονη Ψυχολογική Θεώρηση*. (p. 58). Αθήνα, εκδόσεις Guttenberg.

- Happé, F., & Frith, U. (2006). The Weak Coherence Account: Detail-focused Cognitive Style in Autism Spectrum Disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 36(1), 5–25. <https://doi.org/10.1007/s10803-005-0039-0>
- Hasazi, S. B., Furney, K. S., & Destefano, L. (1999). Implementing the IDEA Transition Mandates. *Exceptional Children*, 65(4), 555–566. <https://doi.org/10.1177/001440299906500409>
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>
- Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 77–88. <https://doi.org/10.1177/1088357608329827>
- Heward L., W. (2011). *Παιδιά με ειδικές ανάγκες. Μια εισαγωγή στην ειδική εκπαίδευση (9^η έκδοση)*. Μετάφραση: Χαρά Λυμπεροπούλου. Εκδόσεις: Τόπος.
- Holland D, Lachicotte W, Skinner D, et al. (1998) *Identity and Agency in Cultural Worlds*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Howlin, P. (1997). *Preparing for adulthood*. Routledge.
- Howlin, P., & Moss, P. (2012). Adults with Autism Spectrum Disorders. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 57(5), 275–283. <https://doi.org/10.1177/070674371205700502>
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and Adults With Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215–222. <https://doi.org/10.1177/10883576040190040301>
- Adams, J., Hayes, J. and Hopson, B. (1976) *Transition: Understanding and Managing Personal Change*. London: Martin Robertson.
- Johnston, M. (1996). Models of disability. *Physiotherapy Theory and Practice*, 12(3), 131–141. <https://doi.org/10.3109/09593989609036429>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kelly, S. J., Macaruso, P., & Sokol, S. M. (1997). Mental calculation in an autistic savant: A case study. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 19(2), 172–184. <https://doi.org/10.1080/01688639708403848>

- Kregel, J., & Tomiyasu, Y. (1994). Employers' Attitudes Toward Workers with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 4*(3), 165–173. <https://doi.org/10.3233/jvr-1994-4305>
- Laugeson, E. A., Gantman, A., Kapp, S. K., Orenski, K., & Ellingsen, R. (2015). A Randomized Controlled Trial to Improve Social Skills in Young Adults with Autism Spectrum Disorder: The UCLA PEERS® Program. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 45*(12), 3978–3989. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2504-8>
- Lee, S., Mogle, J. A., Jackson, C. L., & Buxton, O. M. (2019). What's not fair about work keeps me up: Perceived unfairness about work impairs sleep through negative work-to-family spillover. *Social Science Research, 81*, 23–31. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.03.002>
- Liane Holliday Willey. (2004). *Asperger Syndrome in the family redefining normal*. London [U.A.] Kingsley. (Original work published 2001)
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Employers' perspectives of including young people with disabilities in the workforce, disability disclosure and providing accommodations. *Journal of Vocational Rehabilitation, 50*(2), 141–156. <https://doi.org/10.3233/jvr-180996>
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLOS ONE, 11*(1), e0147040. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>
- Lovaas, O. I., & Newsom, C. D. (1976). Behavior modification with psychotic children. *Handbook of behavior modification and behavior therapy*, 303-360.
- Lysaght, T., Capps, B., Bailey, M., Bickford, D., Coker, R., Lederman, Z., Watson, S., & Tambyah, P. A. (2017). Justice Is the Missing Link in One Health: Results of a Mixed Methods Study in an Urban City State. *PLOS ONE, 12*(1), e0170967. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0170967>
- Meltzer, A., Kayess, R., & Bates, S. (2018). Perspectives of people with intellectual disability about open, sheltered and social enterprise employment. *Social Enterprise Journal, 14*(2), 225–244. <https://doi.org/10.1108/sej-06-2017-0034>
- Mesibov, G. B. (2014). *Teacch approach to autism spectrum disorders*. Springer.

- Mesibov, G. B., Shea, V., & Schopler, E. (2006). *The TEACCH approach to autism spectrum disorders*. Springer.
- Migliore, A., Grossi, T., Mank, D., & Rogan, P. (2008). Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation, 28*(1), 29–40.
- Migliore, A., Timmons, J.C., Butterworth, J., & Lugas, J. (2012). Predictors of Employment and Postsecondary Education of Youth With Autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 55*, 176 - 184.
- Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2017). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 48*(1), 264–275. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3351-6>
- Nicholson, N., Rees, A., & Brooks-Rooney, A. (1990). STRATEGY, INNOVATION AND PERFORMANCE. *Journal of Management Studies, 27*(5), 511–534. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1990.tb00259.x>
- Remington, A., & Pelicano, E., (2019). “Sometimes you just need someone to take a chance on you” An internship programme for autistic graduates at Deutsche Bank, UK, *Centre for research in autism and education(CRAE). Research in Autism Spectrum Disorders, 22*, 34–44.
- Remington, A., & Pellicano, E. (2018). “Sometimes you just need someone to take a chance on you”: An internship programme for autistic graduates at Deutsche Bank, UK. *Journal of Management & Organization, 25*(04), 516–534. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.66>
- Remington, B., Hastings, R. P., Kovshoff, H., degli Espinosa, F., Jahr, E., Brown, T., Alsford, P., Lemaic, M., & Ward, N. (2007). Early Intensive Behavioral Intervention: Outcomes for Children With Autism and Their Parents After Two Years. *American Journal on Mental Retardation, 112*(6), 418. [https://doi.org/10.1352/0895-8017\(2007\)112\[418:eibiof\]2.0.co;2](https://doi.org/10.1352/0895-8017(2007)112[418:eibiof]2.0.co;2)
- Riggio, R. E., & Tan, S. J. (2013). *Leader Interpersonal and Influence Skills : The Soft Skills of Leadership*. Routledge.

- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary Employment Experiences Among Young Adults With an Autism Spectrum Disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 52*(9), 931–939. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>
- Rutter, M. (2005). Autism Research: Lessons from the Past and Prospects for the Future. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 35*(2), 241–257. <https://doi.org/10.1007/s1080300420039>
- Schall, C. M., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., Ham, W., Rounds, R., Lau, S., & Allen, J. (2015). Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment With or Without Prior Project SEARCH Training. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 45*(12), 3990–4001. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2426-5>
- Schaller, J., & Yang, N. K. (2005). Competitive Employment for People With Autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 49*(1), 4–16. <https://doi.org/10.1177/00343552050490010201>
- Shakespeare, T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Routledge.
- Shakespeare, T., & Watson, N. (2002). The social model of disability: an outdated ideology? *Research in Social Science and Disability, Volume 2*, pp. 9-28.
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social Science & Medicine, 32*(6), 705–714. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90150-b](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90150-b)
- Shtayermman, O. (2007). Peer Victimization in Adolescents and Young Adults Diagnosed with Asperger's Syndrome: A Link to Depressive Symptomatology, Anxiety Symptomatology and Suicidal Ideation. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing, 30*(3), 87–107. <https://doi.org/10.1080/01460860701525089>
- Simpson, R. L. (2001). ABA and Students with Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 16*(2), 68–71. <https://doi.org/10.1177/108835760101600202>
- Siperstein, G. N., Parker, R. C., & Drascher, M. (2013). National snapshot of adults with intellectual disabilities in the labor force. *Journal of Vocational Rehabilitation, 39*(3), 157–165. <https://doi.org/10.3233/jvr-130658>

- Smith, M. J., Fleming, M. F., Wright, M. A., Losh, M., Humm, L. B., Olsen, D., & Bell, M. D. (2015). Brief Report: Vocational Outcomes for Young Adults with Autism Spectrum Disorders at Six Months After Virtual Reality Job Interview Training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *45*(10), 3364–3369.
<https://doi.org/10.1007/s10803-015-2470-1>
- Smith, M. J., Smith, J. D., Fleming, M. F., Jordan, N., Brown, C. H., Humm, L., Olsen, D., & Bell, M. D. (2017). Mechanism of Action for Obtaining Job Offers With Virtual Reality Job Interview Training. *Psychiatric Services*, *68*(7), 747–750.
<https://doi.org/10.1176/appi.ps.201600217>
- Solomon, C. (2020). Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *50*(11), 4209–4217.
<https://doi.org/10.1007/s1080302004537w>
- Sung, C., Connor, A., Chen, J., Lin, C.-C., Kuo, H.-J., & Chun, J. (2018). Development, feasibility, and preliminary efficacy of an employment-related social skills intervention for young adults with high-functioning autism. *Autism*, *23*(6), 136236131880134.
<https://doi.org/10.1177/1362361318801345>
- Test, D. W., Aspel, N., & Everson, J. M. (2006). *Transition methods for youth with disabilities*. Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Test, D. W., Smith, L. E., & Carter, E. W. (2014). Equipping Youth With Autism Spectrum Disorders for Adulthood. *Remedial and Special Education*, *35*(2), 80–90.
<https://doi.org/10.1177/0741932513514857>
- Treffert, D. A. (1989). AN UNLIKELY VIRTUOSO. *The Sciences*, *29*(1), 28–35.
<https://doi.org/10.1002/j.2326-1951.1989.tb02135.x>
- Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, *17*(1), 2–10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>
- US Bureau of Labor Statistics, 2016. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2016/> Callahan, M., & Gold, M. (2002). Employment: from Competitive to Customized. Στο *Micallahan@aol.com In TASH Connections Newsletter* (τ. 39553, Τεύχος 9).
- VanBergeijk, E., Klin, A., & Volkmar, F. (2008). Supporting More Able Students on the Autism Spectrum: College and Beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *38*(7), 1359–1370. <https://doi.org/10.1007/s10803-007-0524-8>

- Vaudano, E. (2020). Toward a Europe-wide Patient-centric Approach to Autism Spectrum Disorder. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(1), 3–4.
<https://doi.org/10.1089/cyber.2019.29173.eva>
- Wade, D. T., & Halligan, P. W. (2017). The biopsychosocial model of illness: a model whose time has come. *Clinical Rehabilitation*, 31(8), 995–1004.
<https://doi.org/10.1177/0269215517709890>
- Walker, N., & Raymaker, D. M. (2020). Toward a Neuroqueer Future: An Interview with Nick Walker. *Autism in Adulthood*, 3(1). <https://doi.org/10.1089/aut.2020.29014.njw>
- Walsh, E., Holloway, J., & Lydon, H. (2017). An Evaluation of a Social Skills Intervention for Adults with Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disabilities preparing for Employment in Ireland: A Pilot Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(5), 1727–1741. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3441-5>
- Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and Vocational Skills Among Individuals with Autism Spectrum Disorder: Predictors, Impact, and Interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266–275.
<https://doi.org/10.1007/s40489-014-0024-7>
- Walsh, R. J., Krabbendam, L., Dewinter, J., & Begeer, S. (2018). Brief Report: Gender Identity Differences in Autistic Adults: Associations with Perceptual and Sociocognitive Profiles. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(12), 4070–4078.
<https://doi.org/10.1007/s108030183702y>
- Wang, J., Zhou, X., Xia, W., Sun, C.-H., Wu, L.-J., Wang, J.-L., & Tomoda, A. (2012). Parent-reported health care expenditures associated with autism spectrum disorders in Heilongjiang province, China. *BMC Health Services Research*, 12(1).
<https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-7>
- Watson, A. C., Fulambarker, A., Kondrat, D. C., Holley, L. C., Kranke, D., Wilkins, B. T., Stromwall, L. K., & Eack, S. M. (2017). Social Work Faculty and Mental Illness Stigma. *Journal of Social Work Education*, 53(2), 174–186.
<https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1260506>
- Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N., & Kang, H.-J. (2014). Effect of Supported Employment on Vocational Rehabilitation Outcomes of Transition-Age Youth With Intellectual and Developmental Disabilities: A Case Control Study. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 52(4), 296–310. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-52.4.296>

- Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., Brooke, A. M., & Carr, S. (2018). Toward Competitive Employment for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities: What Progress Have We Made and Where Do We Need to Go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 131–144. <https://doi.org/10.1177/1540796918777730>
- Whittenburg, H. N., Schall, C., Wehman, P., McDonough, J., & Dubois, T. (2019). Helping High School-Aged Military Dependents With Autism Gain Employment Through Project SEARCH + ASD Supports. *Military Medicine*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Helping-High-School-Aged-Military-Dependents-With-%2B-Whittenburg-Schall/4d2cf9aefa0bb61852cbddc5728d3e20197ac748>
- Wilcock, A. A. (1998). Occupation for Health. *British Journal of Occupational Therapy*, 61(8), 340–345. <https://doi.org/10.1177/030802269806100801>
- Wing, L. (2000). *Το αυτιστικό φάσμα. Ένας οδηγός για γονείς και επαγγελματίες*. Ελληνική εταιρία προστασίας αυτιστικών ατόμων.
- Winter-Messiers, M. A., Herr, C. M., Wood, C. E., Brooks, A. P., Gates, M. A. M., Houston, T. L., & Tingstad, K. I. (2007). How Far Can Brian Ride the Daylight 4449 Express? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 22(2), 67–79. <https://doi.org/10.1177/10883576070220020701>
- Αθανασιάδου, Φ. (1994). *Περιορισμοί και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην ελληνική κοινωνία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Αλευρά, Ό. (2007). *Κοινωνικές Ιστορίες στο Η κοινωνική ένταξη σε σχολείο και η μετάβαση σε χώρο εργασίας για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού: Θεωρητικά ζητήματα και εκπαιδευτικές παρεμβάσεις*. Επιμέλεια Σοφία Μαυροπούλου. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Γράφημα.
- Βλάχος, Φώτιος Μ. (2016). Επαγγελματική Ένταξη ΑμεΑ, Ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η Σημασία της Ενίσχυσης των Κοινωνικών- Επαγγελματικών Δεξιοτήτων. *2ο Πανελλήνιο/Περιφερειακό Συνέδριο Δια Βίου Μάθησης- Εκπαίδευσης Ενηλίκων-Κοινοτική Ενδυνάμωση & Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών*.
- Γενά, Α. (επιμ.). (2017). *Συστημική, Συμπεριφορική-Αναλυτική Προσέγγιση: Αξιολόγηση, διάγνωση, εκπαίδευση, θεραπευτικές παρεμβάσεις και ένταξη παιδιών με νευροαναπτυξιακές διαταραχές με έμφαση στη Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος*. Αθήνα: Gutenberg.

Ε.Σ.Α.μεΑ. (2008). *Σχεδιάζοντας πολιτική σε θέματα αναπηρίας*.

<http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1050/2/1050.pdf>

Ε.Σ.Α.μεΑ. (2014). *Στοιχεία Eurostat - Η κατάσταση των ΑμεΑ στην Ευρώπη*.

Ε.Σ.Α.μεΑ. (2019). *Ανθρώπινα Δικαιώματα και Άτομα με Αναπηρία Εναλλακτική Έκθεση – Ελλάδα 2019 (τελική έκδοση) και απαντήσεις στον Κατάλογο Θεμάτων και Συστάσεις*.

Ετήσια Έκθεση 2021 ΙΝΕ ΓΣΕΕ – *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση*.

<https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2021-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

Ετήσια Έκθεση 2019 ΙΝΕ ΓΣΕΕ - *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση* - ΙΝΕ ΓΣΕΕ

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwihcXTj8D8AhVNQvEDHfA Db4QFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.inegsee.gr%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F08%2FEthsiaEkthesi_2019.pdf&usg=AOvVaw0PC299tQRjFLKsTkXkTag

Λογαράς, Δ. (2013). *Εργασία – Απασχόληση και Αναπηρία. Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Στελεχών Αναπηρικού Κινήματος*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία.

Παπάνης, Ε., Γιαβρίμης, Π., & Βίκη, Α. (2009). *Καινοτόμες προσεγγίσεις στην ειδική αγωγή : εκπαιδευτική έρευνα για τις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού* (Πρώτη έκδοση). Αθήνα: Ι. Σιδέρης.

Σαββίδου, Ε. (2020). *Επαγγελματικός προσανατολισμός νεαρών ατόμων με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας με την εφαρμογή του SDS του Holland* [Διπλωματική Εργασία].

Ελληνική Νομοθεσία

Ν. 1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμων και μειονεκτούντων προσώπων». ΦΕΚ 147/Α` 2.10.1986. <https://www.elinyae.gr/en/node/45047>

Ν. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις». Φ.Ε.Κ. 220/Α` 28.9.1998. <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-26431998-fek-220a-2891998>

Το Σύνταγμα της Ελλάδος «ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ - Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα»

Άρθρο 21: (Προστασία οικογένειας, γάμου, μητρότητας και παιδικής ηλικίας, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες). <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-21/>

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4440 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις». ΦΕΚ Α' 224/02.12.2016

Ν. 4071/2012, «Ρυθμίσεις για την τοπική ανάπτυξη, την αυτοδιοίκηση και την αποκεντρωμένη διοίκηση ενσωμάτωση οδηγίας 2009/50/ΕΚ»

Ν. 4067/9-4-12, «Ειδικές ρυθμίσεις για την εξυπηρέτηση Ατόμων με Αναπηρία ή/και εμποδιζομένων ατόμων» ΦΕΚ Α' 79/ 9.4.2012 (Πηγή: <https://www.elinyae.gr/en/node/47673>)

Ν. 4997/2022, «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις» Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ΦΕΚ Α 219/25-11-2022. (Πηγή: www.especial.gr)

Ευρωπαϊκή Νομοθεσία

Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

Πηγές Εικόνων

Εικόνα Εξωφύλλου

<https://gr.dreamstime.com/%CE%B1%CF%85%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-%CF%80%CE%BF%CF%85-%CE%B3%CF%81%CE%AC%CF%86%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%AD%CE%BD%CE%BD%CE%BF%CE%B9%CE%B1-%CE%B1%CF%81%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BB%CE%AD%CE%BE%CF%89%CE%BD-%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD-image113336260>

Πηγές Πολυμέσων

<https://youtube.com/watch?v=cFVlzUAZkHY&feature=shares>