



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΠΙΔΗΜΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΥΓΕΙΑΣ»

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**“Παρεμβάσεις για την ένταξη των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού στο
εργασιακό περιβάλλον”**

ΣΚΟΥΡΑ ΣΤΑΜΑΤΙΝΑ

ΑΜ: 2122

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΑΘΗ

ΑΘΗΝΑ 2023



**UNIVERSITY OF WEST ATTICA SCHOOL OF PUBLIC HEALTH
DEPARTMENT OF PUBLIC AND COMMUNITY HEALTH
POSTGRADUATE PROGRAM
«EPIDEMIOLOGY AND HEALTH PROMOTION»**

DIPLOMA THESIS

“Interventions for the inclusion of individuals on the autism spectrum in the work environment”

SKOYRA STAMATINA

Registration Number: 2122

SUPERVISOR: AGATHI STATHOPOULOU

ATHENS 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΠΙΔΗΜΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΥΓΕΙΑΣ»

Παρεμβάσεις για την ένταξη των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού στο εργασιακό περιβάλλον

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
	ΑΡΕΤΗ ΛΑΓΙΟΥ	ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΠΑΔΑ	
	ΕΥΑΝΘΙΑ ΣΑΚΕΛΛΑΡΗ	ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΠΑΔΑ	
	ΑΓΑΘΗ ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΥ	ΕΔΙΠ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΠΑΔΑ	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Σκούρα Σταματίνα του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου 2122 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επιδημιολογία και Προαγωγή Υγείας του Τμήματος Δημόσιας και Κοινωνικής Υγείας της Σχολής Δημόσιας Υγείας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, 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».

Η Δηλούσα



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διαταραχή αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ) αναφέρεται σε μία ομάδα νευροαναπτυξιακών διαταραχών που περιλαμβάνουν ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση. Τα ποσοστά διάγνωσης των ενηλίκων με ΔΑΦ έχουν αυξηθεί σημαντικά την τελευταία δεκαετία και η επιτυχή ένταξή τους στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί διεθνή προβληματισμό. Η στάση των εργοδοτών έχει αναγνωριστεί ως παράγοντας μεγάλης σημασίας για την αποτελεσματική ένταξη των ενηλίκων με ΔΑΦ, σε επιχειρήσεις και σε χώρους εργασίες με προσαρμογές. Σκοπός της παρούσα έρευνας η αναζήτηση ερευνών που αναφέρονται σε προγράμματα παρέμβασης για την αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με αυτισμό στο εργασιακό περιβάλλον. Οι μελέτες που αναδείχθηκαν χρησιμοποίησαν τόσο καθιερωμένες κλίμακες όσο και νέα εργαλεία που αναπτύχθηκαν ειδικά για τους σκοπούς της εκάστοτε έρευνας. Τα αποτελέσματα της συστηματικής ανασκόπησης έδειξαν θετικές στάσεις των περισσότερων εργοδοτών απέναντι στην ένταξη των ενηλίκων- εργαζόμενων με ΔΑΦ. Καθοριστικοί παράγοντες στη διαμόρφωση των στάσεων των εργοδοτών ήταν η εξειδικευμένη γνώση στον ατόμων με ΔΑΦ και η διαθεσιμότητα πόρων και υποστήριξης της προσαρμογής τους στον εργασιακό χώρο.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική παρέμβαση, διαταραχή του φάσματος του αυτισμού, αυτιστικός

ABSTACT

Autism spectrum disorder (ASD) refers to a group of neurodevelopment disorders that include deficits in social communication and social interaction. The diagnosis rates of adults with ASD have increased significantly in the last decade and their successful integration into the work environment is an international concern. The attitude of employers has been recognized as a factor of great importance for the effective integration of adults with ASD, in business and workplaces with adaptations. The purpose of this research is to search for research that refers to intervention programs for the effective integration of people with autism in the working environment. The studies highlighted used both established scales and new tools developed specifically for the purpose of the respective research. The results of the systematic review showed positive attitudes of most employers towards the inclusion of adults workers with ASD. Determining factors in the formation of employers' attitudes were the specialized knowledge of people with ASD and the availability of resources and support of their adaptation in the workplace.

Keywords: vocational intervention, autism spectrum disorder, autistic

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ευχαριστώ θερμά όσους βοήθησαν και με στήριξαν στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση της παρούσας εργασίας. Ευχαριστώ ιδιαιτέρως την επιβλέπουσα κα Αγάθη Σταθοπούλου για την άψογη και άμεση επικοινωνία και την συνεργασία όσο χρονικό διάστημα διήρκεσε η διπλωματική μου εργασία. Επίσης, ευχαριστώ θερμά όλους τους καθηγητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών και ιδιαιτέρως την Καθηγήτρια κα Αρετή Λάγιου για τις γνώσεις που μας μετέδωσε, όπως και τη Καθηγήτρια κα Ευανθία Σακελλάρη που δέχτηκε να γίνει μέλος της τριμελούς εξεταστικής μου επιτροπής.

Θα ήταν παράλειψη να μην ευχαριστήσω τις συμφοιτήτριές μου Μαρία Αθηνά Αντωνίου, Φαρούπου Ελευθερία και Λικούδη Ουρανία για την άψογη συνεργασία που είχαμε κατά την διάρκεια των σπουδών μας και τη στήριξη που παρείχε η μια στην άλλη για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, ευχαριστώ από καρδιάς τους συναδέλφους μου Δεληγιάννη Δέσποινα και Πατηρέλη Πελαγία, τους φίλους μου και την οικογένειά μου για τη συναισθηματική και ψυχολογική στήριξη που μου προσέφεραν κατά τη διαδικασία εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	1
ABSTRACT.....	2
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	3
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	6
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	7
A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	8
A1. ΑΥΤΙΣΜΟΣ.....	8
A2.1. ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΗΣ ΔΑΦ (σύμφωνα με το DSM V).....	8
A2.2. ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΔΑΦ (σύμφωνα με το ICD-11).....	9
A3. ΕΠΙΣΗΜΙΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ.....	10
A4. ΑΙΤΙΑ ΑΥΤΙΣΜΟΥ.....	10
B ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	13
B1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	13
B2. ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	13
B3. ΠΗΓΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ.....	13
B4.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ.....	14
B4.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΟΡΡΙΨΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ.....	14
B.5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΛΕΤΩΝ.....	15
B.5.1. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΡΟΗΣ ΕΞΑΓΩΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	16
B6.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ.....	17
B6.1. Μελέτη του Davies.....	22
B6.2. Μελέτη των Brice et al.....	23
B6.3. Μελέτη των Buckley et al.....	25

B6.4. Μελέτη των Muniandy et al.....	27
B6.5. Μελέτη των Moody et al.....	28
B6.6. Μελέτη των Da Walt et al.....	29
B6.7. Μελέτη των David et al.....	30
B6.8. Μελέτη των Lalluka et al.....	31
B6.9. Μελέτη των Gal et al.....	32
B6.10. Μελέτη των Tomczak et al.....	33
B6.11. Μελέτη των Frank et al.....	34
B6.12. Μελέτη των Petty et al.....	35
B6.13. Μελέτη των Clarke et al.....	36
B6.14. Μελέτη των Scott et al.....	37
B7. ΣΥΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	38
BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	43

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΡΟΗΣ ΕΞΑΓΩΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....16

Πίνακας 2: Συνοπτικός πίνακας με τις έρευνες.....17

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Αγγλική ορολογία		Ελληνική ορολογία
ΔΑΦ(ASD)	Autism spectrum disorder	Διαταραχή αυτιστικού φάσματος
CDCP	Centers for Disease Control and Prevention	Κέντρα ελέγχου και πρόληψης νοσημάτων
DSM-V	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th Edition	Διαγνωστικό και στατιστικό εγχειρίδιο ψυχικών διαταραχών, 5η έκδοση
ICD 11	International Classification of Diseases 11th Revision	Διεθνής Ταξινόμηση Νοσημάτων 11η Αναθεώρηση

A ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

A1. ΑΥΤΙΣΜΟΣ

Η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) είναι μια νευροαναπτυξιακή διαταραχή που χαρακτηρίζεται από ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία και την κοινωνική αμοιβαιότητα, από επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές καθώς και από περιορισμένα ενδιαφέροντα.

A2.1. ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΗΣ ΔΑΦ (σύμφωνα με το DSM V)

1. Ελλείμματα στην κοινωνικοσυναισθηματική αμοιβαιότητα που περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, από τη μη φυσιολογική κοινωνική προσέγγιση και την αποτυχία μιας κανονικής συνομιλίας μέχρι τη μειωμένη ανταλλαγή ενδιαφερόντων, συναισθημάτων ή την αδυναμία έναρξης ή ανταπόκρισης σε κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.
2. Ελλείμματα σε μη λεκτικές επικοινωνιακές συμπεριφορές που χρησιμοποιούνται για κοινωνική αλληλεπίδραση και κυμαίνονται, για παράδειγμα, από κακή ενσωματωμένη λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία σε ανωμαλίες στην οπτική επαφή και τη γλώσσα του σώματος ή ελλείμματα στην κατανόηση και χρήση χειρονομιών, παντελή έλλειψη εκφράσεων του προσώπου και μη λεκτική επικοινωνία.
3. Ελλείμματα στην ανάπτυξη, διατήρηση και κατανόηση σχέσεων, που κυμαίνονται, για παράδειγμα, από δυσκολίες προσαρμογής της συμπεριφοράς ώστε να ταιριάζουν σε διάφορα κοινωνικά πλαίσια σε δυσκολίες στη συμμετοχή στο ευφάνταστο παιχνίδι ή στην απόκτηση φίλων.
4. Στερεότυπες ή επαναλαμβανόμενες μηχανικές κινήσεις, στερεοτυπική χρήση αντικειμένων ή στερεοτυπική χρήση στην ομιλία.
5. Επιμονή στην ομοιότητα, άκαμπτη προσήλωση στην ρουτίνα ή σε τελετουργικά μοτίβα ή λεκτική/μη λεκτική συμπεριφορά.

6. Περιορισμένα ενδιαφέροντα, μη φυσιολογικά σε ένταση, ισχυρή προσκόλληση ή ενασχόληση με ασυνήθιστα αντικείμενα, υπερβολικά περιορισμένο ή επίμονο ενδιαφέρον.
7. Υπερδραστηριότητα ή υποδραστηριότητα σε αισθητηριακές εισροές.

ΕΠΙΠΕΔΑ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ

Η βαρύτητα εκδήλωσης των συμπτωμάτων χωρίζεται σε τρεις υποκατηγορίες - Επίπεδα όπως ονομάζονται πλέον, τα οποία καθορίζονται με σχετικούς δείκτες:

Επίπεδο 1 – «Ανάγκη υποστήριξης» που προκύπτει από δυσκολίες στην κοινωνικοποίηση και την ευελιξία - προσαρμογή.

Επίπεδο 2 – «Ανάγκη ενισχυμένης υποστήριξης» που προκύπτει από αξιοσημείωτες δυσκολίες στην κοινωνικοποίηση και την ευελιξία - προσαρμογή).

Επίπεδο 3 – «Ανάγκη ιδιαίτερης ενισχυμένης υποστήριξης» που προκύπτει από σοβαρές δυσκολίες στην κοινωνικοποίηση και την ευελιξία - προσαρμογή.

A2.2. ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΔΑΦ (σύμφωνα με το ICD-11)

Σύμφωνα με το ICD 11 γίνεται διάκριση της αυτιστικής διαταραχής στις παρακάτω κατηγορίες:

1. Διαταραχή του φάσματος του αυτισμού, απροσδιόριστη
Άλλη καθορισμένη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού
2. Διαταραχή του φάσματος του αυτισμού με διαταραχή της διανοητικής ανάπτυξη και με μειωμένη λειτουργική γλώσσα
3. Διαταραχή του φάσματος του αυτισμού με διαταραχή της διανοητικής ανάπτυξη και με απουσία λειτουργικής γλώσσας
4. Διαταραχή του φάσματος του αυτισμού χωρίς διαταραχή της νοητική ανάπτυξη και με μειωμένη λειτουργική γλώσσα
5. Διαταραχή του φάσματος του αυτισμού χωρίς διαταραχή της πνευματικής ανάπτυξης και με ήπια ή καθόλου βλάβη της λειτουργικής γλώσσας
6. Διαταραχή του φάσματος του αυτισμού με διαταραχή της διανοητικής

ανάπτυξη και με ήπια ή καθόλου βλάβη της λειτουργικής γλώσσας

Τα δύο παραπάνω διαγνωστικά εγχειρίδιά προσδιορίζουν ότι για να πληροί ένα άτομο τη διαταραχή πρέπει να παρουσιάζει όλα τα συμπτώματα που αφορούν τη κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία και δύο συμπτώματα επαναλαμβανόμενων στερεοτυπικών συμπεριφορών.

A3. ΕΠΙΣΗΜΙΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Σύμφωνα με έρευνες προηγούμενων δεκαετιών ο αυτισμός παρουσιαζόταν σε 1/10.000 άτομα (Μπεζεβέγκης, 1985). Οι Ornitzis τον Ritvo είχαν εκτιμήσει ότι 4-5/10.000 άτομα είχαν διαγνωστεί με αυτισμό. Το 1994, κατά το DSM-IV συναντάται η αυτιστική διαταραχή σε 2-5/10.000 άτομα. Επιπλέον, όπως προκύπτει έπειτα από ευρήματα δημογραφικών ερευνών για τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, η εμφάνιση του αυτισμού είναι ανεξάρτητη από το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο παρά τις μέχρι τότε αντιλήψεις μιας (Durkin, 2010) Ένας ακόμη παράγοντας που δεν έχει σημασία είναι οι φυλετικές καταβολές. Το 2000, η παρουσία του αυτισμού έχει αυξηθεί σύμφωνα με τον Τσιαντή, σε αναλογία 15/10.000 άτομα. Περίπου, το 2014, 1/68 άτομα έχουν διαγνωσθεί με ΔΑΦ σύμφωνα με μία έρευνα που έχει γίνει από το κέντρο ελέγχου ασθένειας και πρόληψης (CDCP). Μετά από βιβλιογραφική επισκόπηση από μελέτες που διεξήχθησαν σε Ευρώπη, Ασία και Β. Αμερική από το κέντρο ελέγχου ασθένειας και πρόληψης (CDCP), παρουσίασαν έναν επιπολασμό 1-2% για άτομα με ΔΑΦ. Η διαταραχή φάσματος του αυτισμού παρουσιάζεται 4-5 φορές πιο συχνά στα αγόρια (1/42) απ' ότι στα κορίτσια (1/189) (Christensen, 2016).

A4. ΑΙΤΙΑ ΑΥΤΙΣΜΟΥ

Η ΔΑΦ είναι μία διαταραχή που δεν εμφανίζεται με έναν ενιαίο παθολογικό μηχανισμό ή σαν μια αιτία (Rutter, 1990). Ακόμη και σήμερα δεν έχουμε καθαρή εικόνα με το ποια είναι τα αίτια του. Βέβαια, σχεδόν όλα τα αποτελέσματα ερευνών καταλήγουν στα συμπεράσματα ότι η αιτία του αυτισμού οφείλεται σε οργανική και όχι σε ψυχογενή αιτία. Για την επιστημονική κοινότητα, τα αίτια του αυτισμού δεν

είναι ξεκάθαρα με αποτέλεσμα να μην μπορούν να μην μπορεί να αντιμετωπιστεί ή και καλύτερα να προληφθεί (Wing, 2000).

Μέχρι τη δεκαετία το 1960, ο Kanner είχε παρατηρήσει την αυτιστική διαταραχή ως διαγνωστική κατηγορία με αποτέλεσμα να αναζητηθεί ο αυτισμός στα περιβαλλοντικά κριτήρια. Ο Kanner συνέδεσε την ύπαρξη της διαταραχής σε ένα παιδί σύμφωνα με την ανατροφή που παρείχαν οι ίδιοι οι γονείς, οι οποίοι είχαν αρκετά καλό νοητικό επίπεδο αλλά η κοινωνική τους θέση ήταν χαμηλά. Αργότερα, ο Bruno Bettelheim όντας παιδοψυχολόγος, ανέπτυξε μια θεωρία, αυτής της «ψυχρής μητέρας», θεωρία με την οποία θεωρήθηκε ο μοναδικός υποστηρικτής της ψυχασθενούς αιτιολογίας του αυτισμού. Η πιο πάνω θεωρία θέτει υπεύθυνη τη μητέρα, λόγω της ψυχρής συμπεριφοράς προς το παιδί με αποτέλεσμα να μη μπορεί να δημιουργηθεί ενός δυνατός δεσμός ανάμεσα στη μητέρα και στο παιδί. Όλο αυτό έχει επίπτωση να μην ικανοποιούνται οι κοινωνικές και οι συναισθηματικές ανάγκες του παιδιού.(Γενά και Γαλάνης 2007)

Έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές γενετικές μελέτες για τα αίτια των διαταραχών του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ) τα τελευταία χρόνια. Τα αποτελέσματα των ερευνών έχουν εντοπίσει σπάνιες και σοβαρές μεταλλάξεις καθώς και αυξανόμενες δομικές παραλλαγές, οι οποίες βρίσκονται στα γονίδια και συνδέονται με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού. Πιο συγκεκριμένα, αναγνωρίστηκαν 21 καινούριες μεταλλάξεις από τις οποίες οι 11 αλλάζουν τη λειτουργία των πρωτεϊνών σε άτομα βαριάς μορφής αυτισμού. Σε αυτά υπήρχαν μεταλλάξεις καινούριες στα γονίδια FOXP1, GRN2B, SCN1A και LAMC3.(Brian et al., 2011)

Ο αυτισμός δεν έχει κάποια συγκεκριμένη/μεμονωμένη αιτία, που να εξηγεί την ύπαρξή του αλλά έχουν αναπτυχθεί αρκετές θεωρίες γύρω από ποια είναι τα αίτια αυτά. Μία από τις αιτίες που έχουν παρουσιάσει αρκετές έρευνες στηρίζεται σε γενετικούς παράγοντες καθώς και τη ταξινόμηση των αιτιών σε ιδιοπαθή και δευτερογενή. Επιπλέον, άλλες μελέτες έχουν παρουσιάσει ότι υπάρχουν κάποιες χρωμοσωματικές ανωμαλίες, οι οποίες παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με τον αυτισμό (Αντωνίου και Δαλιανά 2017). Πρόσφατες έρευνες παρουσιάζουν

σύνδεση ύπαρξης περιβαλλοντικών παραγόντων λόγω χημικών ουσιών και βαρέων μετάλλων στις οποίες εκτίθενται γυναίκες στην περίοδο της εγκυμοσύνης μέσα από το νερό, τη τροφή, τον αέρα. . Όλες αυτές οι θεωρίες γύρω από την αιτιολογία του αυτισμού δημιουργούν αβεβαιότητα και σύγχυση στους γονείς και στους θεραπευτές , οδηγώντας τους σε προβληματισμό για το ποια είναι η κύρια αιτία ύπαρξής του. Μέχρι τώρα, η κυριότερη άποψη και αυτή που επικρατεί οδηγεί στο συνδυασμό των γενετικών και περιβαλλοντικών παραγόντων. Έτσι, θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με παρεμβάσεις είτε βιολογικές, είτε συμπεριφοριστικές ή ψυχοκοινωνικές. (Αντωνίου και Δαλιανά 2017)

B ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

B1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσα έρευνας η αναζήτηση ερευνών που αναφέρονται σε προγράμματα παρέμβασης για την αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με αυτισμό στο εργασιακό περιβάλλον .

B2. ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Μετά την ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας διατυπώθηκαν τα ακόλουθα διερευνητικά ερωτήματα :

- Μπορούν τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού να υπάρξουν ισότιμα σε εργασιακά περιβάλλοντα με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και να είναι το ίδιο παραγωγικοί με αυτούς;
- Που οφείλουν να εστιάζουν οι παρεμβάσεις ώστε τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού να έχουν την καλύτερη δυνατή ενσωμάτωση στο εργασιακό περιβάλλον;

B3. ΠΗΓΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ

Η παρούσα εργασία βασίστηκε στη μέθοδο της συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης άρθρων που προήλθαν από έγκριτα επιστημονικά περιοδικά με κύρια γλώσσα την αγγλική. Μελετήθηκαν διεθνείς πειραματικές μελέτες σχετικές με το θέμα. Στο πρώτο στάδιο πραγματοποιήθηκε η ανεύρεση και η συλλογή άρθρων μέσω ηλεκτρονικής αναζήτησης των βάσεων δεδομένων [Scopus](#) και Pubmed . Οι βασικές χρονολογίες για τον εντοπισμό των μελετών ήταν μεταξύ 2011-2022. Οι όροι αναζήτησης (keywords) των άρθρων ήταν οι εξής:

“vocational intervention ” ’ AND “ autism spectrum disorder ”OR “autistic”

B4.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ

1. Συμπεριελήφθησαν προγράμματα παρέμβασης που συντελέστηκαν σε εργασιακό περιβάλλον και σε συνεργασία με την οικογένεια για την προετοιμασία των ατόμων με ΔΑΦ ως επαγγελματίες .
2. Συμπεριελήφθησαν έρευνες που απευθύνονταν σε ενήλικες με διάγνωση ΔΑΦ μέσης ή υψηλής λειτουργικότητας .
3. Συμπεριελήφθησαν πειραματικές μελέτες και συστηματικές ανασκοπήσεις με σκοπό την ανεύρεση πρωτογενών ερευνών που αναφέρονται σε προγράμματα παρέμβασης
4. Τα προγράμματα παρέμβασης αφορούσαν την ηλικιακή ομάδα 18-30 θεωρώντας ότι σε αυτή την ηλικιακή φάση και μετά το τέλος της σχολικής εκπαίδευσης/κατάρτισης κρίνεται η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων στα εργασιακά περιβάλλοντα των ατόμων με ΔΑΦ.

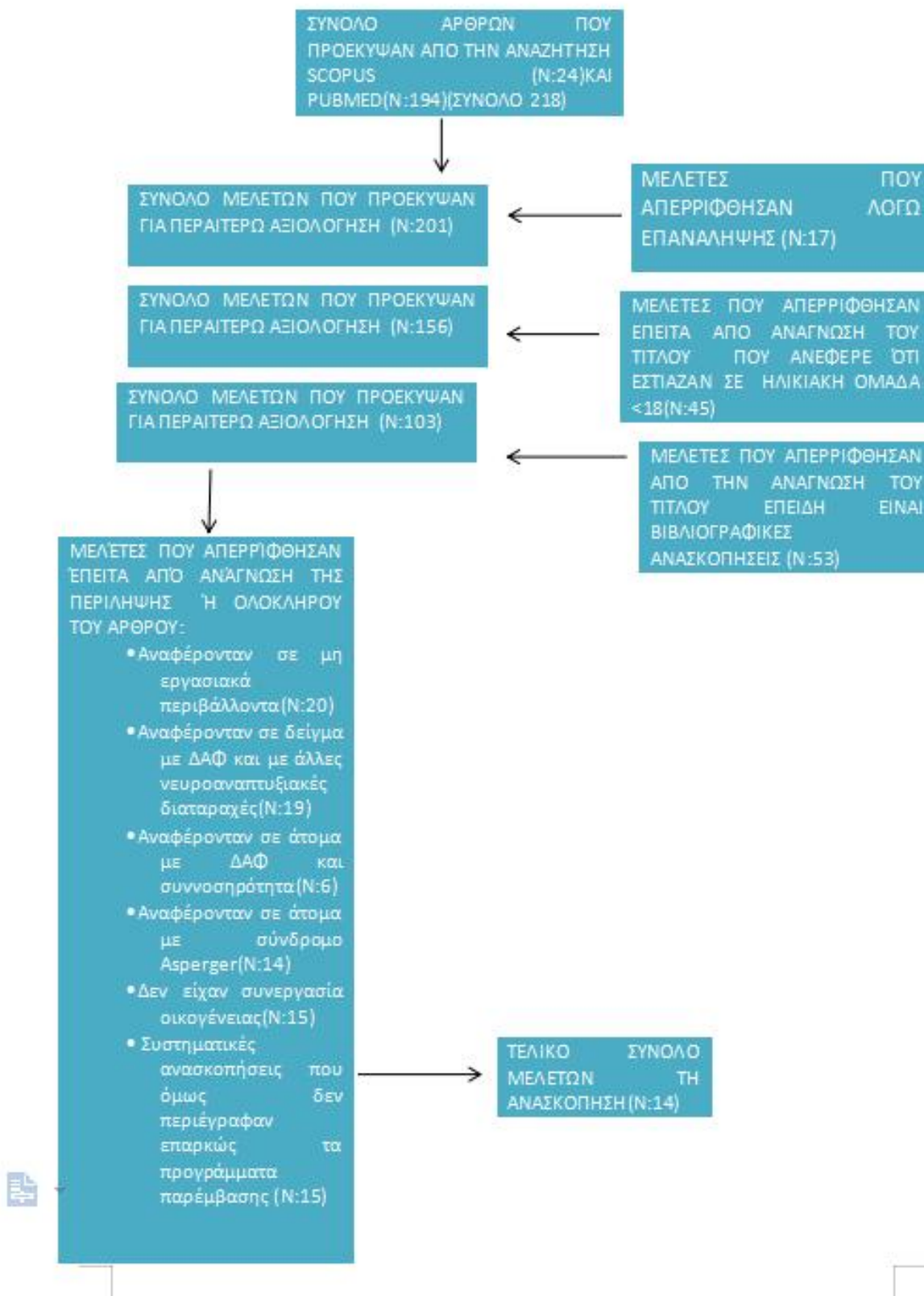
B4.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΠΟΡΡΙΨΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ

1. Απορρίφθηκαν έρευνες που διεξήχθησαν σε σχολικό ή μεταλυκειακό περιβάλλον.
2. Απορρίφθηκαν έρευνες που συμπεριελάμβαναν και άτομα με άλλες νευροαναπτυξιακές διαταραχές
3. Απορρίφθηκαν έρευνες που το δείγμα παρουσίαζε συννοσηρότητα ΔΑΦ με ψυχικές Διαταραχές
4. Απορρίφθηκαν έρευνες που στο δείγμα συμπεριλαμβάνονταν και άτομα με σύνδρομο Asperger (δεν υφίσταται ως διάγνωση στο DSM V)

B.5. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΛΕΤΩΝ

Συνολικά προέκυψαν 218 μελέτες μετά από την αναζήτηση με τις λέξεις κλειδιά (24 αναφορές στη βάση δεδομένων Scopus και 194 αναφορές στη βάση δεδομένων Pubmed). Από τις 218, οι 17 απορρίφθηκαν ως διπλότυπες, επομένως απέμειναν 201 αναφορές. Μετά από έλεγχο αφαιρέθηκαν οι μελέτες που είναι βιβλιογραφικές αναφορές. Συνεπώς, απορρίφθηκαν 53 μελέτες μετά από ανάγνωση του τίτλου και 45 μελέτες μετά από ανάγνωση του τίτλου, καθώς δεν εστίαζαν στην ηλικιακή ομάδα που έγινε η αρχική αναζήτηση. Έτσι, οι μελέτες που προέκυψαν ήταν 103. Από αυτές τις μελέτες, έπειτα από την ανάγνωση της περίληψης ή και ολόκληρου του άρθρου, οι 20 δεν αναφέρονταν στο εργασιακό περιβάλλον και στα άτομα με ΔΑΦ. Έπειτα, οι 19 μελέτες που βρέθηκαν στην αναζήτηση δεν πληρούσαν τα κριτήρια λόγω ότι το δείγμα με ΔΑΦ που αναφερόταν ήταν και με άλλες νευροαναπτυξιακές διαταραχές κάτι το οποίο δεν μελετήθηκε στην συγκεκριμένη εργασία. Στη συνέχεια, οι 5 μελέτες από τις 103 δεν επιλέχθηκαν διότι αναφέρονταν σε άτομα με ΔΑΦ και συννοσηρότητα. Ακόμα, οι 13 μελέτες αναφέρονταν σε άτομα με σύνδρομο Asperger με αποτέλεσμα να μην επιλεγθούν. Επιπρόσθετα, 17 μελέτες δεν αφορούσαν το θέμα της εργασίας μας, διότι αναφέρονταν στην μη συνεργασία της οικογένειας με τα άτομα με ΔΑΦ. Ακόμα, απορρίφθηκαν 29 αναφορές διότι αφορούσαν συστηματικές ανασκοπήσεις οι οποίες δεν περιέγραφαν επαρκώς τα προγράμματα παρέμβασης. Οπότε, το σύνολο των μελετών που δημιουργήθηκε ήταν 14 μελέτες και οι οποίες μελετήθηκαν στην παρούσα μελέτη.

Β.5.1. ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΡΟΗΣ ΕΞΑΓΩΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ



Β6.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Συνοπτικός πίνακας με τις έρευνες

Έρευνα(συγγραφέας τίτλος/περιοδικό)	Σκοπός	Δείγμα	Αποτελέσματα
Davies J., (2022), “Autistic adults’ views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK”, PLoS One.	Οι απόψεις και εμπειρίες αυτιστικών ενηλίκων ως προς το αίτημα τους για την εφαρμογή κάποιων προσαρμογών στο χώρο εργασίας σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες τους	181 ενήλικες αυτιστικοί	Οι συμμετέχοντες ανέδειξαν τη σημασία των προσαρμογών στο εργασιακό περιβάλλον με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Κάποιοι υποστήριξαν ότι αντιμετώπισαν στιγματισμό όταν ζήτησαν προσαρμογές στον εργασιακό χώρο . Επίσης οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν στους εργαζόμενους με αυτισμό πληροφορίες, εργαλεία και με πόρους ώστε να είναι πιο αποφασιστικοί ως προς τις προσαρμογές που χρειάζονται στο χώρο εργασίας τους αλλά και με βάση τις ανάγκες τους
Brice S., Rodger J., Ingham B., Majon D., Wilson C., Freeston M., Le Couteur A., και Parr J.R., (2021), “The importance and availability of adjustments to improve access for autistic adults who need mental and physical healthcare: findings from UK surveys”, <i>BMJ Open</i> .	Η διαθεσιμότητα και η σημασία των προσαρμογών για τη βελτίωση της πρόσβασης ενηλίκων με αυτισμό οι οποίοι χρίζουν ψυχική και συναισθηματική φροντίδα	407 ενήλικες αυτιστικοί	Συνηγορεί ότι τα επαγγελματικά περιβάλλοντα προκειμένου να υποδεχτούν τους εργαζόμενους με αυτισμό οφείλουν να τροποποιούν τη δομή και λειτουργία τους αναφορικά με το αισθητηριακό περιβάλλον και το υπηρεσιακό πλαίσιο
Buckley E., Pellicano E. και Reningtou A.	Να γίνουν	37 ενήλικες	Έδειξαν ότι οι αυτιστικοί ενήλικες στον εργασιακό χώρο

<p>(2020), ““The Real Thing I Struggle with is Other People’s Perceptions”: The Experiences of Autistic Performing Arts Professionals and Attitudes of Performing Arts Employers in the UK”, <i>J Autism Dev</i></p>	<p>κατανοητές οι απόψεις των αυτιστικών εργαζόμενων καθώς και οι εμπειρίες και οι συνεργασίες των αυτιστικών συναδέλφων και εργοδοτών</p>	<p>αυτιστικοί</p>	<p>παρουσίασαν βελτιώσεις στις απαιτούμενες γνώσεις κοινωνικών δεξιοτήτων που συντελούν στην καλύτερη αλληλεπίδραση με συναδέλφους και εργαζομένους</p>
<p>Muniandy M., Richele A. και Lawson L (2022), “Coping-resilience profiles and experiences of stress in autistic adults”, <i>Autism</i></p>	<p>Ο προσδιορισμός του προφίλ ανθεκτικότητας αντιμετώπισης σε ένα δείγμα αυτιστικών ενηλίκων χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση εστιασμένη στο άτομο και να εξετάσει τις σχέσεις τους με εμπειρίες στρες</p>	<p>86 αυτιστικοί ενήλικες</p>	<p>Θεωρεί το ημερήσιο άγχος των εργαζομένων με αυτισμό ως παράγοντας μείωση της εργασιακής ανθεκτικότητας απέναντι στις πολλαπλές εργασιακές απαιτήσεις</p>
<p>Moody Ch., Sactor R., Gulrud A., Grantz C., Tsai K., Jolliffe M., Rosen N., Mc Craken J. και Laugesou E., (2022), “A pilot study of PEERS® for Careers: A comprehensive employment-focused social skills intervention for autistic young adults in the United States”, <i>journal homepage: www.elsevier.com/locate/redevdis</i></p>	<p>Να ελεγχθεί η σκοπιμότητα, η αποδοχή και η αποτελεσματικότητα του προγράμματος παρέμβασης από το κολέγιο σε καριέρα</p>	<p>10 ενήλικες με αυτισμό</p>	<p>Έδειξαν ότι οι αυτιστικοί ενήλικες στον εργασιακό χώρο παρουσίασαν βελτιώσεις στις απαιτούμενες γνώσεις κοινωνικών δεξιοτήτων που συντελούν στην καλύτερη αλληλεπίδραση με συναδέλφους και εργαζομένους</p>
<p>Da Walt L.S., Hickey E., Hudock R., Esler A. και Mailick M., (2021), “Impact of Working Together for adults with autism spectrum disorder: a multifamily group intervention”, <i>J Neurodev.</i></p>	<p>Τον αντίκτυπο της συνεργασίας ενηλίκων με αυτισμό και το οικογενειακό τους περιβάλλον</p>	<p>40 ενήλικες με αυτισμό</p>	<p>Εστίασε στη συνεργασία ενηλίκων με αυτισμό και του οικογενειακού περιβάλλοντος με σκοπό να στηρίξει ενήλικες οι οποίοι βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού αλλά και τις οικογένειες τους ώστε να δημιουργηθεί</p>

			καλύτερη λειτουργικότητα στην ενήλικη ζωή και στις επαγγελματικές προοπτικές
David b., Lau A. Men, (2019), “Employment Support for Autistic Adults in the Information Technology Sector: A Case Study of Meticulon Consulting Inc.”, <i>Autism Adulthood</i> .	Να γίνει διερεύνηση στην απασχόληση των εργαζόμενων με ΔΑΦ στον τομέα της πληροφορικής μαζί με τα άτομα που απασχολούνται και βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού αλλά και τους επαγγελματίες που τους υποστηρίζουν απασχολώντας τους στην εργασία τους	4 ενήλικες με αυτισμό και 9 εργοδότες	Οι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα εκτίμησαν την όλη αυτή υποστήριξη με την απασχόληση τους στην εταιρεία. Υπήρχε αρκετή ευελιξία και αμεσότητα από τους εργαζόμενους και από τους εργοδότες και οργάνωση όσον αφορά τη μάθηση αλλά και τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, το άγχος μειώθηκε σημαντικά αναφορικά με τα καθήκοντα που τους είχαν ανατεθεί και επίσης η αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων ανανεώθηκε σημαντικά. Όλα αυτά τα οφέλη προκαλούν στήριξη και μειώνουν τα εμπόδια στους ενήλικες με αυτισμό σε σχέση με τις ευκαιρίες για απασχόληση σε εργασιακό περιβάλλον
Lalluka T., Mittendorfer E., Eervasti J., Alexanderson K., Virtanen M. (2020), “Unemployment Trajectories and the Early Risk of Disability Pension among Young People with and without Autism Spectrum Disorder: A Nationwide Study in Sweden”, <i>Int.J.Environ.Res.PublicHealth</i>	Ο εντοπισμός της ανεργίας σε νέους με ή χωρίς αυτισμό και έπειτα να γίνει εξέταση με γνώμονα τους κοινωνικούς παράγοντες που θα έχουν καθοριστικό ρόλο στην έρευνα	814 άτομα με αυτισμό	Στο άγχος των ενηλίκων με αυτισμό που έχουν εισέλθει στον εργασιακό χώρο σε συνδυασμό με το φόβο της ανεργίας και τα αναπηρικά επιδόματα
Gal E., Selanikyo E., Erez A. και Katch N., (2015), “Integration in the Vocational World: How Does It Affect Quality of Life and Subjective Well-Being of Young Adults with ASD”, <i>Int. J.Environ. Res. PublicHealth</i>	Η αξιολόγηση της ευημερίας και της ποιότητας της ζωής των ενηλίκων με αυτισμό και αν αυτή αλλάζει από τη	25 άτομα με αυτισμό	Μόνο προγράμματα που είναι ειδικά διαμορφωμένα για άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού μπορούν να προάγουν την επαγγελματικής ένταξη

	συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα		
Tomezak M., Bofou E. και Hatson N (2022), “Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers”, <i>Int. J. Environ</i>	παρουσίαση των τρόπων αξιολόγησης των ψηφιακών αναγκών προσαρμογής στην εργασία από τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού η οποία θα βρίσκεται σε ένα πλαίσιο επικοινωνίας μαζί με τις ανάγκες που χρειάζεται να έχουν και οι εργοδότες	13 άτομα με αυτισμό	Έδειξαν ότι η εξ αποστάσεως εργασία τους επέφερε αισθητηριακή αποφόρτιση, έλλειψη αγχωτικής αλληλεπίδρασης με συναδέλφους και ευέλικτο ωράριο. Οι ίδιοι όμως οι εργαζόμενοι με αυτισμό υποστήριξαν ότι υπήρχε μειωμένη δυνατότητα για μάθηση από άλλους εργαζόμενους-συναδέλφους και ότι ενισχύονταν ακόμα περισσότερο οι τάσεις τους για κοινωνική απομόνωση
Frank F., Jablotschkin M., Arthen T., Riedel A., Fangmeier Th., Hölzel L.P. και Tebartz van Elst L. (2018), “Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey”, <i>BMC Psychiatry</i>	Η εξέταση της απασχόλησης των ενηλίκων, το είδος και η ανεπαρκής απασχόληση σε ένα μέρος ενηλίκων με αυτισμό στη Γερμανία	185 άτομα με αυτισμό	Παρόλα τα αυξημένα προσόντα που έχουν οδηγούνται στο να είναι άνεργοι ή και σε πρόωγη συνταξιοδότηση
Petty S., Tunstall L., Richardson H. και Eccles N. (2022), “Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is ‘Reasonable’?”, <i>Journal of Autism and Developmental Disorders</i>	Η αναζήτηση του ορισμού του “λογικού” καθώς και την διερεύνηση των εμποδίων που οι ίδιοι οι εργοδότες έχουν για να προσαρμόσουν τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού	98 εργοδότες	Έδειξαν και πάλι την αναγκαιότητα των προσαρμογών. Ανέφεραν για υποστήριξη τους στο χώρο εργασίας ώστε να προστατευτούν από τυχόν λάθη και ότι όλο αυτή η προσαρμογή θα λειτουργήσει υπέρ τους δημιουργώντας ένα περιβάλλον πιο λειτουργικό και ευχάριστο
Clarke E., Stertt K. και Lord C., (2022), “Work & Well-Being: Vocational Activity	Η αναφορά στις ομάδες	151 άτομα	Έδειξαν ότι τα άτομα με πιο πολλές ευκαιρίες να αναμιχθούν με

Trajectories in Young Adults with Autism Spectrum Disorder”, <i>Autism Res.</i>	επαγγελματικών δραστηριοτήτων σε ενήλικες με ΔΑΦ και οι αλλαγές στην τροχιά του εργασιακού περιβάλλοντος	με αυτισμό	μέλη της κοινότητας είχαν καλύτερες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και περισσότερες επαγγελματικές προοπτικές.
Scott M., Falkmer M., Girdler S. and Falkmer T., (2017), “Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder”, <i>PLoS One.</i>	η διερεύνηση των παραγόντων για μία επιτυχή απασχόληση από τους ενήλικες με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού αλλά και των εργοδοτών τους	40 άτομα με αυτισμό	Σημαίνοντα ρόλο των εργασιακών τροποποιήσεων για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ αυτιστικών αδυναμιών και εργασιακών απαιτήσεων

B6.1. Μελέτη του Davies

Σύμφωνα με τον Davies (2022) μια έρευνα που έχει παρουσιάσει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι οι απόψεις και εμπειρίες 181 αυτιστικών ενηλίκων ως προς το αίτημα τους για την εφαρμογή κάποιων προσαρμογών στο χώρο εργασίας τους στο Ηνωμένο Βασίλειο. Πιο συγκεκριμένα, μελετήθηκαν και τα δύο φύλα αυτιστικών εργαζόμενων μέσα από μια διαδικτυακή έρευνα από την οποία συλλέχθηκαν πληροφορίες σχετικές με τις απόψεις και τις εμπειρίες των αυτιστικών ενηλίκων στο χώρο εργασίας τους. Κύριο μέλημα ήταν οι συμμετέχοντες να είναι πιστοποιημένα αυτιστικοί, εργαζόμενοι ενεργοί ή να έχουν εργαστεί κάποια στιγμή στο παρελθόν. Ζητήθηκε απ' όλους τους συμμετέχοντες γραπτώς η συγκατάθεσή τους για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο προσαρμογών στο χώρο εργασίας τους με χρόνο συμπλήρωσης τα 10 λεπτά. Ήταν ερωτήσεις ανοιχτού τύπου και έγινε ποιοτική ανάλυση του περιεχομένου. Οι απαντήσεις έδειξαν ότι οι εμπειρίες των εργαζόμενων έδειχναν την ανάγκη για τον προσδιορισμό των αναγκών προσαρμογής, την εφαρμογή αυτών των προσαρμογών και τα αποτελέσματα που θα φέρουν αυτές οι προσαρμογές, θετικά ή αρνητικά αντίστοιχα.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας του Davies (2022) προέκυψαν ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα. Όσον αφορά τα ποσοτικά αποτελέσματα, η πλειοψηφία των εργαζόμενων σημείωσε ότι οι προσαρμογές στο χώρο εργασίας είναι σημαντικές (83,9%). Αντίστοιχα μια μικρή μερίδα θεώρησε δεν ήταν απαραίτητες οι προσαρμογές (5,5%). Κάποιοι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι ένιωσαν την ανάγκη και την ικανότητα να συζητήσουν τις ανάγκες τους με κάποιον συνάδελφο που είχαν εμπιστοσύνη (45,7% Άλλοι με κάποιο άτομο που ένιωθαν ότι πρέπει να είναι γνώστης της κατάστασης όπως π.χ. έναν επαγγελματία υγείας (2,6%). Από την άλλη, το 1/3 των συμμετεχόντων έδειξαν την ανικανότητα να συζητήσουν τις ανάγκες της προσαρμογής τους (31,3%). Στη συνέχεια, όσον αφορά τα ποιοτικά αποτελέσματα, αποτελούνται από τρεις υποκατηγορίες. Η πρώτη αφορά τις προκλήσεις στον εντοπισμό των προσαρμογών κάτι το οποίο φάνηκε σαν εμπόδιο στους εργοδότες. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες αγνοούσαν ότι οι προσαρμογές θα είναι υποστηρικτικές και αναγκαίες για τους εργαζόμενους τους με αυτισμό. Επιπλέον, αυτό ήταν αποτέλεσμα των μη σωστών γνώσεων των

εργοδοτών και την επιπλέον ανάγκη από τους αυτιστικούς εργαζόμενους να καλύψουν το κενό με δικές τους πρωτοβουλίες. Η δεύτερη αφορά τους παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή των προσαρμογών. Γίνεται αναφορά ότι αρκετοί εργαζόμενοι δεν επιθυμούσαν να κάνουν αντιληπτή τη διάγνωσή τους κάτι το οποίο φαινόταν εμπόδιο στην παρουσίαση των προσαρμογών του χώρου εργασίας. Επιπρόσθετα ανέφεραν κάποιοι ότι αντιμετώπισαν στιγματισμό όταν ζητούσαν κάποια προσαρμογή, πολλές φορές μάλιστα, μέσα από υποτιμητικά σχόλια και ενέργειες. Τέλος, η τρίτη αφορά τα αποτελέσματα που είχαν οι προσαρμογές. Οι περισσότερες δυστυχώς ήταν ανεπιτυχείς προσπάθειες και όσες είχαν επιτυχία τις περισσότερες φορές ήταν εξαιτίας εξωτερικών παραγόντων (βοήθεια κάποιου ψυχολόγου για παράδειγμα). Επιπλέον, πολλοί εργαζόμενοι ανέφεραν ότι συνέχιζαν να μην ακολουθούν τις προσαρμογές λόγω άρνησης τους ή λανθασμένης χρήσης τους. Μάλιστα, σε κάποιους αυτή η μη σωστή χρήση οδήγησε στην παραίτηση ή και την απόλυσή τους.

Κλείνοντας, σύμφωνα με τον Davies (2022), επισημαίνει ότι αυτή η έρευνα πραγματοποιήθηκε για τις συγκεκριμένες προσαρμογές στο χώρο εργασίας που θα μπορούσαν να ζητήσουν τα άτομα με αυτισμό. Οι εργοδότες λοιπόν, θα πρέπει να έχουν έναν πιο ενεργό ρόλο στον εντοπισμό, την πρόταση και τέλος την εφαρμογή προσαρμογών των ατόμων με αυτισμό και όχι να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο με αντικείμενα που δεν μπορεί να φέρει εις πέρας. Θα πρέπει, τέλος, να εφοδιάσουν τους εργαζόμενους με πληροφορίες, με εργαλεία και με πόρους που πρέπει να έχουν ώστε να είναι πιο αποφασιστικοί ως προς τις προσαρμογές που χρειάζονται στο χώρο εργασίας τους αλλά και με βάση τις ανάγκες τους.

B6.2. Μελέτη των Brice et al

Μια ενδιαφέρουσα έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε από τους Brice et al 2021 η οποία πραγματοποιήθηκε στο Ην. Βασίλειο με θέμα την διαθεσιμότητα και τη σημασία των προσαρμογών για τη βελτίωση της πρόσβασης ενηλίκων με αυτισμό οι οποίοι χρίζουν ψυχική και συναισθηματική φροντίδα. Πραγματοποιήθηκαν 2 έρευνες με σχεδιασμό διατομεακής έρευνας. Η πρώτη έρευνα είχε 537 αυτιστικούς ενήλικες οι οποίοι συμπλήρωσαν την έρευνα με τις υπηρεσίες ψυχικής υγείας (51%).

Από αυτούς οι 407 ολοκλήρωσαν την έρευνα σωματικής υγείας (49%). Μέσα σε αυτά τα δείγματα συμπλήρωσαν και τις 2 έρευνες 221 συμμετέχοντες. Διερευνήθηκαν οι απόψεις των συμμετεχόντων και από τις δύο μελέτες για τις υπηρεσίες ψυχικής και σωματικής υγείας. Και οι δύο είχαν συμπεριλάβει μία παρόμοια λίστα προσαρμογών την οποία οι συμμετέχοντες των συμπλήρωναν με μία βαθμολογία ανάλογη με τη σημασία και τη διαθεσιμότητα. Από τις έρευνες των Brice S. και των υπόλοιπων ερευνητών που αναφέραμε προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Εμφανίστηκαν τρεις παράγοντες σημαντικών προσαρμογών, στο αισθητηριακό περιβάλλον, το κλινικό και υπηρεσιακό πλαίσιο καθώς και στη γνώση και την επικοινωνία του κλινικού γιατρού. Στην υγειονομική περίθαλψη του Ην. Βασιλείου οι προσαρμογές αυτές αξιολογήθηκαν ως σπάνια διαθέσιμες, δυστυχώς. Επιπλέον, έγινε αντιληπτό μια διαφορά μεταξύ της σωματικής και της ψυχικής υγείας στη σημασία της προσαρμογής. Αντιθέτως, οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι είχαν καλύτερη πρόσβαση σε κλινικό ιατρό ο οποίος είναι πιο πρόθυμος να προσαρμοστεί στις ανάγκες του κάθε ατόμου με έμφαση κυρίως στο κομμάτι της ψυχικής. Επιπρόσθετα, πραγματοποίησαν δεύτερη έρευνα η οποία επικεντρώθηκε στο προσδιορισμό των συγκεκριμένων κατηγοριών προσαρμογών μέσα από τη διερεύνηση παραγωγική ανάλυση και της διαφορά στη σημασία και τη διαθεσιμότητα τους μεταξύ ψυχικής και σωματικής υγειονομικής περίθαλψης. Αρχικά, οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ένα έντυπο ή διαδικτυακό υλικό. Το υλικό αυτό είχε ερωτήσεις σχετικές με τη ψυχική και τη σωματική υγεία, την εκπαίδευση, την απασχόληση και την καθημερινή ζωή τους. Συμμετείχαν 1.113 αυτιστικά άτομα από 18 ετών και άνω. Συνολικά 568 (51%) συμπλήρωσαν την έρευνα, 31 άτομα δεν απάντησαν σε καμία ερώτηση άρα το τελικό δείγμα ήταν τα 537 άτομα. Τα άτομα αυτά συμμετείχαν στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε γύρω από το άγχος της πρόσβασης σε ψυχολογικές θεραπείες. Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε για τη σωματική υγεία των αυτιστικών ατόμων και την εμπειρία πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη έλαβαν πρόσκληση 945 άτομα. Από αυτά τα 461 (49%) συμφώνησαν να συμπληρώσουν την έρευνα αλλά 54 άτομα δεν απάντησαν στις ερωτήσεις, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί το τελικό δείγμα 407 άτομα. Και τα δύο

δείγματα συμπλήρωσαν την ίδια έρευνα παρέχοντας δεδομένα σχετικά με τη χρήση προηγούμενων υπηρεσιών και εμπειριών στις προσαρμογές. Όσον αφορά τα αποτελέσματα των ερευνών ήταν οι διαφορές του δείγματος στη σωματική υγεία που ήταν μεγαλύτερο από το δείγμα της ψυχικής υγείας. Το 69% δεν θέλησαν να χρησιμοποιήσουν τις προσαρμογές στην υπηρεσία της ψυχικής υγείας ενώ το 56% δεν θέλησαν να χρησιμοποιήσουν προσαρμογές στις υπηρεσίες της σωματικής υγείας. Επιπλέον, το 64% δεν ολοκλήρωσαν τις συνεδρίες σε ψυχολογικό θεραπευτή ενώ το 45% δεν έκαναν παρά μόνο ένα ραντεβού στον ειδικό για την καλύτερη φυσικής υγείας. Μια ακόμη ερώτηση σημαντική στο ερωτηματολόγιο ήταν αν οι προσαρμογές ήταν σημαντικές για τις υπηρεσίες της ψυχικής και της σωματικής υγείας. Το 46% αξιολόγησε σημαντικά την προσαρμογή στη ψυχική υγεία ενώ στη σωματική υγεία το 47%. Όσον αφορά την άλλη πρόσβαση σε έναν γιατρό με γνώση και κατανόηση τον αυτισμό το 98,3% είπε ότι θα ήταν σημαντικό για την ψυχική υγεία ενώ το 96,5% στη σωματική υγεία. Τέλος, μέσα από αυτή τη μελέτη εντοπίστηκαν οι απόψεις που έχουν οι ενήλικες για την αναγκαιότητα των προσαρμογών και οι οδηγίες που κατεύθυναν τα άτομα με τον αυτισμό να μπορέσουν να βελτιώσουν την πρόσβαση και την αποδοχή τους στις υγειονομικές υπηρεσίες περίθαλψης.

B6.3. Μελέτη των Buckley et al

Μια άλλη ενδιαφέρουσα έρευνα των Buckley et al 2021., παρουσιάζει τις εμπειρίες ατόμων με αυτισμό στην τέχνη καθώς και τις τάσεις των εργοδοτών στο Ην. Βασίλειο. Στόχος της έρευνα είναι να γίνουν κατανοητές οι απόψεις των αυτιστικών εργαζόμενων καθώς και οι εμπειρίες και οι συνεργασίες των αυτιστικών συναδέλφων και εργοδοτών. Επιπλέον, εξετάζεται η έκταση και η φύση της επαγγελματικής υποστήριξης στο χώρο εργασίας και η σωστή κάλυψη των αναγκών τους. Αναφορά έγινε και στους εργοδότες και στο επίπεδο γνώσεων σχετικά με τον αυτισμό και τον τρόπο με τον οποίο θα τους υποστηρίξουν καλύτερα στην εργασία. Αρχικά, στην έρευνα συμμετείχαν 37 άτομα (18 αυτιστικοί εργαζόμενοι και 19 εργοδότες). Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε όλους τους συμμετέχοντες μέσα από ανοιχτού τύπου ερωτήσεις. Οι εργαζόμενοι με αυτισμό ερωτήθηκαν σε

ερωτήσεις οι οποίες απαντήθηκαν από 16-54 λεπτά ενώ οι εργοδότες από 11-42 λεπτά.

Τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν μετά από αυτές τις ερωτήσεις ήταν τα παρακάτω. Οι εργαζόμενοι αλλά και οι εργοδότες βρήκαν ότι θα μπορούσαν να είναι μία πρόκληση για τα αυτιστικά άτομα ο χώρος του θεάματος. Παρουσιάζουν εμφανές άγχος τα άτομα-εργαζόμενοι με αυτισμό στις οντισιόν ή κάποια δυσκολία σε συνεργασία με συναδέλφους τους ή κάποιο άλλο προσωπικό. Και οι δύο πλευρές αναγνώρισαν ότι πολλές προκλήσεις προκαλούνται λόγω των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων με άλλους. Επιπλέον, αναφέρθηκε ότι πολλοί εργαζόμενοι με αυτισμό είχαν σαν σκέψη την αποκάλυψη του αυτισμού στους εργοδότες ή και στους συναδέλφους τους, θα έφερνε πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα. Αυτή η αποκάλυψη θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την ευκαιρία της πρόληψής τους. Αρκετοί εργοδότες υπογράμμισαν ότι δεν γνώριζαν αν είχαν συναντήσει εργαζόμενο με αυτισμό διότι δεν τους το είχαν αναφέρει. Κάποιοι εργοδότες, επίσης, σκέφτηκαν ότι κάποιοι εργαζόμενοι μπορεί να μη θέλουν να αποκαλύψουν ότι είναι με αυτισμό διότι μπορεί να επιθυμούν να ζουν με μη αυτιστικούς συναδέλφους για να θεωρούνται ότι βρίσκονται με ίση αξία εκεί. Μια άλλη μειοψηφία, ανέφερε ότι τους είναι αρεστό το ότι είναι αυτιστικοί, διότι μπορούσαν να μένουν εκτός συναγωνισμού. Από την άλλη, άλλοι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι, για να έχουν την υποστήριξη από τους εργοδότες και τους συναδέλφους, ότι είναι άτομα με αυτισμό. Όσον αφορά τους εργοδότες που γνώριζαν το άτομο με τον αυτισμό, το προσεγγίζουν με εξατομικευμένους μεθόδους από τους άλλους εργαζόμενους με αποτέλεσμα να έχουν καλύτερο αποτέλεσμα. Έτσι λοιπόν, τα ευρήματα της έρευνας, παρουσίασαν την κατανόηση των εμπειριών των εργαζόμενων σε επαγγέλματα της τέχνης έχοντας αυτισμό αλλά και την υποστήριξη που προσφέρουν οι εργοδότες των τεχνών στους αυτιστικούς υπαλλήλους. Τέλος, μέσα από την πρόταση τους να υποστηριχθούν, με καθοδήγηση και υποστήριξη στο χώρο εργασίας και με αυξημένη κατανόηση και αποδοχή από τους συναδέλφους και τους εργοδότες τους, χωρίς αυτό να είναι αποδεκτό από όλους τους εργοδότες.

B6.4. Μελέτη των Muniandy et al

Σύμφωνα με μία ενδιαφέρουσα έρευνα των Muniandy et al 2022., η οποία αναφέρεται στην αντιμετώπιση της ανθεκτικότητας και τις εμπειρίες άγχους σε ενήλικες με αυτισμό. Ο στόχος αυτής της έρευνας ήταν να προσδιορίσει το προφίλ ανθεκτικότητας αντιμετώπισης σε ένα δείγμα αυτιστικών ενηλίκων χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση εστιασμένη στο άτομο και να εξετάσει τις σχέσεις τους με εμπειρίες στρες. Αυτή η μελέτη πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορονοϊού. Συμμετείχαν στην έρευνα αυτή 86 αυτιστικοί ενήλικες οι οποίοι έμεναν στην Αυστραλία και με επίσημη διάγνωση ΔΑΦ. Η ηλικία που ήταν τα αυτιστικά άτομα ήταν 18 ετών και άνω και η γλώσσα ήταν η αγγλική. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσα από 1 ερωτηματολόγιο 50 σημείων που χρησιμοποιείται ευρέως για τη μέτρηση των αυτιστικών χαρακτηριστικών. Όσον αφορά τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας είναι η συχνότητα των καθημερινών γεγονότων ταλαιπωρίας που αντιμετωπίστηκαν ήταν 16,62 (εύρος 0-58) και μέσο ημερήσιο άγχος ταλαιπωρίας ήταν 4,32 (πιθανό εύρος 1-7). Επίσης, σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων δεν υπήρξε καμία σημαντική διαφορά. Σε ότι αφορά το άγχος ανέφεραν σημαντικές διαφορές στο στρες που γίνεται αντιληπτό με μεγάλο μέγεθος επίδραση. Έχουν δημιουργηθεί ομάδες εξέτασης με κριτήριο το βαθμό ανθεκτικότητας, αντιμετώπισης εμπλοκής και την αποδέσμευση με τα εξής προφίλ: υψηλή αντιμετώπιση/ χαμηλή ανθεκτικότητα, χαμηλή αντιμετώπιση/ υψηλή ανθεκτικότητα, εμπλοκή αντιμετώπιση/χαμηλή ανθεκτικότητα. Οι ομάδες αυτές ανέφεραν υψηλότερο άγχος σε σύγκριση με τις ομάδες αντιμετώπισης και εμπλοκή σε ομάδες αντιμετώπισης ανθεκτικότητας. Επιπλέον, σημαντικό είναι ότι δεν υπήρχαν ιδιαίτερες διαφορές σε σχέση με το ημερήσιο άγχος εξαιτίας της ταλαιπωρίας του COVID-19 ή τον φόβο του COVID-19. Τέλος, τα προφίλ αυτά είναι πιθανόν να διατρέχουν κάποιο κίνδυνο σε μεγάλο βαθμό σε αρκετούς τομείς στη ζωή τους είτε δηλαδή στη σωματική ή τη ψυχική υγεία. Έτσι, η κοινή αντιμετώπιση και η ανθεκτικότητα βοηθάει θετικά τον βαθμό του άγχους που οι αυτιστικοί ενήλικες βιώνουν καθημερινά και με την πιθανότητα να δράσει θετικά σε άλλους.

B6.5. Μελέτη των Moody et al

Μια ενδιαφέρουσα έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στις Ην. Πολιτείες από τους Moody et al 2022, κάνει αναφορά σε μια ολοκληρωμένη παρέμβαση κοινωνικών δεξιοτήτων στην απασχόληση σε αυτιστικούς ενήλικες. Ο στόχος αυτής της έρευνας είναι να ελεγχθεί η σκοπιμότητα, η αποδοχή και η αποτελεσματικότητα του προγράμματος παρέμβασης από το κολέγιο σε καριέρα. Οι ενήλικες που έκαναν εγγραφή στο πρόγραμμα ήταν 12 σε αριθμό ηλικίας 19-30 ετών. Πραγματοποιήθηκαν 90 λεπτά συνεδρίες 2 φορές την εβδομάδα για 10 εβδομάδες τις οποίες υπήρχε περιεχόμενο για τη διατήρηση την ευημερία σε περιβάλλοντα απασχόλησης ή πρακτικής άσκησης. Από τα 12 άτομα, ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα τα 10 άτομα διότι τα 2 άτομα που αποχώρησαν δεν μπορούσαν να συνεχίσουν λόγω συγκρούσεων προγράμματος με τις δραστηριότητες που είχαν αποκτήσει με την απασχόλησή τους. Το πρόγραμμα περιλάμβανε 2 ομάδες (γονείς και νεαροί ενήλικες). Οι ομάδες εστίασης απαντούσαν σε 6 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου οι οποίες αναφέρονταν στις εμπειρίες τους και στην ανάγκη για απασχόληση. Και οι δύο ομάδες θεώρησαν τις δεξιότητες ως κύρια προτεραιότητα παρέμβασης. Έπειτα, οι γονείς εξέφρασαν ενδιαφέρον για τις δεξιότητες που αφορούσαν συνομιλίες και την οργάνωση. Οι ενήλικες από την άλλη έδωσαν έμφαση στο βιογραφικό σε αντίθεση με τους γονείς. Στη συνέχεια, αρκετές δεξιότητες προσαρμόστηκαν στο χώρο εργασίας, όπως τη διαχείριση του άγχους και τις οργανωτικές δεξιότητες.

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν ότι οι ενήλικες εμφανίζουν αλλαγές αρκετά σημαντικές σε ότι αφορά τις γνώσεις κοινωνικών δεξιοτήτων που έχουν θέμα τη βελτίωση από την αρχική στάση τους έως μετά την παρέμβαση. Επιπρόσθετα, οι βαθμολογίες των νεαρών ενηλίκων δεν διέφεραν από τις βαθμολογίες των προπονητών καριέρας κατά την έναρξη που αφορούν την απασχόληση, ήταν συγκρίσιμες μετά την παρέμβαση με αυτές των νεαρών ενηλίκων από την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, αναφέρεται ότι το 80% των νεαρών ενηλίκων υποστήριξε την ύπαρξη ενός σχεδίου σταδιοδρομίας και τη διεξαγωγή μιας πρόσφατης ενημερωτικής συνέντευξης (60%) μετά την παρέμβαση, από την άλλη όμως μόνο το 30% είχε κάνει ένα από τα δύο από την αρχή. Το 30% αξιολόγησε τον εαυτό του ως “κάπως απροετοίμαστο” ή “πολύ απροετοίμαστο”.

Επίσης, δεν έγιναν αλλαγές σημαντικές κατά τη διάρκεια των χαρακτηριστικών αυτισμού της μελέτης. Τέλος, σύμφωνα με αυτά τα αποτελέσματα η έρευνα αυτή υπόσχεται ότι το Peers for Careers είναι μία ολοκληρωμένη παρέμβαση σταδιοδρομία για την αντιμετώπιση των αναγκών των αυτιστικών ατόμων στο χώρο εργασίας. Οι αυτιστικοί νεαροί ενήλικες προσδιόρισαν ότι μέσα από την απόκτηση άσκησης απασχόλησης θα γίνουν πιο χρήσιμοι και παραγωγικοί. Έτσι, αυτό θα τα κάνει άτομα που στο χώρο εργασίας τους να θέλουν ένα εργασιακό περιβάλλον με ευημερία και ομαλή λειτουργία.

B6.6. Μελέτη των Da Walt et al

Μια επόμενη έρευνα στην οποία αναφέρονται ενδιαφέροντα δεδομένα από τους Da Walt et al 2021, με θέμα τον αντίκτυπο της συνεργασίας ενηλίκων με αυτισμό και το οικογενειακό τους περιβάλλον. Στην έρευνα συμμετέχουν 40 ενήλικες που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού καθώς και οι οικογένειές τους, οι οποίοι κλήθηκαν να συμμετέχουν στην παρέμβαση αυτή. Ο χρόνος που διήρκησε αυτή η παρέμβαση ήταν οι 3 μήνες. Χωρίστηκε η παρέμβαση σε πέντε φάσεις στις οποίες διαλλέχθηκαν τα δεδομένα. Τα δεδομένα της παρέμβασης αποκτήθηκαν από ερωτήσεις ενός ερωτηματολογίου και μέσα από συνεντεύξεις σε όλα τα κύματα της συλλογής αυτών των δεδομένων μέσα από τρεις εξαιρέσεις: α) ήταν μέσα από δημογραφικές ερωτήσεις β) μέσα από αξιολόγηση γνωστικών τεστ συμπτωμάτων που έγινε στους γονείς γ) μέσα από την αξιολόγηση της παρέμβασης από όσους συμμετείχαν. Η παρέμβαση επαναλήφθηκε ώστε να γίνει η σωστή ενσωμάτωση με την βοήθεια των συμμετεχόντων για σωστά αποτελέσματα. Σε όλη τη διάρκεια αυτής της παρέμβασης υπήρχε μια επιτροπή συμβουλευτικής με την οποία συνεργάστηκαν οι συμμετέχοντες και η οποία αποτελούνταν από έναν ενήλικα με αυτισμό και τέσσερα μέλη από την οικογένεια του καθώς επίσης δύο παρόχους υπηρεσιών.

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της παρέμβασης αυτής συμπεριλάμβανε δύο ατομικές συνεδρίες με την οικογένεια, 8 εβδομάδες συνεδρίες γονέων και ενηλίκων, ενισχυτικές συνεδρίες για 3 μήνες με συνεχόμενες παραπομπές από τους διοργανωτές. Επιπλέον, η παρέμβαση αυτή περιλάμβανε ενήλικες με ΔΑΦ, το οποίο

σημαίνει ότι υπήρξαν αρκετά αυξημένες δράσεις με αποτέλεσμα να περιορίσουν το πρόβλημα της εσωτερικευσης. Η αύξηση αυτή της δραστηριότητας τους η οποία ήταν ως επί το πλείστον στον τομέα της εργασίας τους δεν ήταν αρκετά σημαντικό για να σημειωθεί. Σε αντίθεση μετά την παρέμβαση τα στατιστικά σημείωσαν σημαντική αλλαγή στις στάσεις και στη δράση τους από ότι πριν την παρέμβαση. Έτσι λοιπόν, τα ευρήματα αυτά είναι κάποια από τα θετικά σημεία που συλλέχθηκαν από τη μελέτη παρέμβασης ψυχοεκπαίδευση σε διαφορετικές οικογένειες- ομάδες μαζί με άλλους πληθυσμούς. Αυτή η παρέμβαση, τέλος, δημιουργήθηκε για να βοηθήσει και να στηρίξει ενήλικες οι οποίοι βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού αλλά και τις οικογένειες τους ώστε να δημιουργηθεί καλύτερη λειτουργικότητα στην ενήλικη ζωή.

B6.7. Μελέτη των David et al

Μια ακόμη ενδιαφέρουσα έρευνα του David et al 2019, υπήρξε η μελέτη της υποστήριξης απασχόλησης σε ενήλικες με αυτισμό στον τομέα της πληροφορικής. Στόχος αυτής της έρευνας είναι να γίνει διερεύνηση στην απασχόληση των εργαζόμενων με ΔΑΦ στον τομέα της πληροφορικής μαζί με τα άτομα που απασχολούνται και βρίσκονται και αυτά στο φάσμα του αυτισμού αλλά και τους επαγγελματίες που τους υποστηρίζουν απασχολώντας τους στην εργασία τους. Αρχικά, πραγματοποιήθηκε μια μελέτη περίπτωσης η οποία υποστήριζε ενήλικες στο φάσμα του αυτισμού από τη Meticulon Consulting Inc. η οποία είναι μια αρκετά υποστηρικτική επιχείρηση στα άτομα αυτά. Αυτή η εταιρεία απασχολεί στο τμήμα της πληροφορικής και της τεχνολογίας άτομα με αυτισμό. Έγιναν τρεις συνεντεύξεις για τρεις μήνες σε 4 αυτιστικά άτομα ήδη εργαζόμενους με ΔΑΦ στο τομέα της πληροφορικής και συνέντευξης σε τρεις εργαζόμενους υποστήριξης απασχόλησης και 9 εργοδότες. Οι ηλικίες των συμμετεχόντων ήταν από 19 ετών μέχρι 43. Οι σύμβουλοι είχαν κάποια εργασιακή εμπειρία στον τομέα της πληροφορικής. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας έδειξαν ότι οι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα εκτίμησαν την όλη αυτή υποστήριξη με την απασχόληση τους στην εταιρεία. Υπήρχε αρκετή ευελιξία και αμεσότητα από τους εργαζόμενους και από τους εργοδότες υπήρχε αρκετή οργάνωση όσον αφορά τη μάθηση αλλά και τις προσαρμογές τους στο χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, γίνεται αναφορά από τους

συμμετέχοντες ότι υπήρξε βελτίωση μέσα από την υποστήριξη με την απασχόληση καθώς βελτιώθηκε το εργασιακό τους περιβάλλον. Επιπλέον, το άγχος μειώθηκε σημαντικά τους και στα καθήκοντα τους είχαν δοθεί και επίσης, η εμπιστοσύνη των εργαζομένων ανανεώθηκε σημαντικά. Ακόμα, σε περιόδους όπου οι εργαζόμενοι δεν συμμετείχαν με την υποστήριξη στην απασχόληση προκαλούν κενά, μειώνονταν έτσι τα κίνητρα των εργαζομένων με αυτισμό και αυξάνονταν τα προβλήματα στη ψυχική τους υγεία και στην κοινότητα. Επίσης, η έρευνα αυτή αναφέρει κάποια καθήκοντα αρκετά υποστηρικτικά στο κομμάτι της απασχόλησης, όπως η επικοινωνία εργαζομένων και εργοδοτών να είναι ένα από τα επιτεύγματα αυτής της έρευνας περιγράφουν οι συμμετέχοντες μια εμπειρία με θετικά βιώματα με μόνο μικρές αστοχίες, ασήμαντες σε άλλες που θα μπορούσαν να προκύψουν. Έτσι, λοιπόν, η μελέτη αυτή αναφέρει ότι έχει αξία να υπάρξει υποστήριξη στην απασχόληση σε άτομα με ΔΑΦ στον τομέα της πληροφορικής. Όλα αυτά τα οφέλη προκαλούν στήριξη και μειώνουν τα εμπόδια στους ενήλικες με αυτισμό σε σχέση με τις ευκαιρίες για απασχόληση σε εργασιακό περιβάλλον.

B6.8. Μελέτη των Lalluka et al

Η παρακάτω έρευνα των Lalluka et al 2020, η οποία μελετήσαμε αναφέρεται στο άγχος της ανεργίας ή της πρόωρης σύνταξης αναπηρίας των νέων με ή χωρίς ΔΑΦ, στη Σουηδία,. Στόχος, της έρευνας αυτής είναι ο εντοπισμός της ανεργίας σε νέους με ή χωρίς αυτισμό και έπειτα να γίνει εξέταση με γνώμονα τους κοινωνικούς παράγοντες που θα έχουν καθοριστικό ρόλο στην έρευνα. Επίσης, αυτό θα έχει σημαντικό ρόλο και για την επόμενη σύνταξη αναπηρίας. Τα άτομα που συμμετέχουν είναι 814 και σε ηλικίες 19-35 ετών, με εξετάσεις που δηλώνει ότι βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού και με τους κοινωνικούς παράγοντες ως κριτήριο για την μελλοντική πορεία στο κομμάτι της ανεργίας τους. Επιπλέον, αυτοί οι αριθμοί βασίστηκαν στα εθνικά μητρώα της Σουηδίας και στον αριθμό του πληθυσμού της.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που αναφέρθηκαν ήταν η ύπαρξη τριών τροχιών ανεργίας μεταξύ των νέων, 9% δηλαδή, ήταν χαμηλή και στη συνέχεια απότομη η ανεργία, το 67%, είναι χαμηλή ανεργία και το 24% έχει υψηλή ανεργία και στη

συνέχεια με αργή μείωση. Έπειτα, αναφέρεται ότι, υπήρχαν οι μέρες ανεργίας οι οποίες ήταν σε υψηλότερο επίπεδο μεταξύ των ατόμων με ΔΑΦ και σε σχέση με τον πληθυσμό αναφοράς για όλη τη διάρκεια της παρακολούθησης και όλο το έτος εισόδου στην ανεργία. Επιπρόσθετα, υπογραμμίζεται ότι ο κίνδυνος για την αναπηρική σύνταξη μετά από πέντε χρόνια στην ανεργία ελέγχθηκε από τις ομάδες τροχιάς και έγινε σύγκριση με τα άτομα με αυτισμό μαζί με τον αριθμό του γενικού πληθυσμού. Δεν υπήρχε κίνδυνος για αναπηρική σύνταξη σε μεγάλο και σημαντικό ποσοστό δηλαδή του τύπου το 0,43%. Έτσι, στην μελέτη αυτή αναφέρεται σε μεγάλο βαθμό ότι τα αποτελέσματα βασίζονταν σε ανεξάρτητους παράγοντες της ΔΑΦ μιας και υπήρξε σαν ένα από τα σπάνια κριτήρια. Τέλος, αναφέρεται ότι τα πιο πολλά άτομα με ΔΑΦ δεν είχαν μεγάλο αριθμό ημερών ανεργίας και επιπλέον, δεν έπαιρναν σύνταξη αναπηρίας με την ένταξή τους, αλλά ούτε και κατά τη διάρκεια των πέντε ετών παρακολούθησης. Επιπρόσθετα, υπογραμμίζεται η ανάγκη για μια πιο στοχευμένη μελέτη για τη γνώση της προώθησης αλλά και τη διευκόλυνση τη συμμετοχή τους σε εργασία από τη νεαρή ηλικία με αμοιβή και αργότερα κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής.

B6.9. Μελέτη των Gal et al

Μια ακόμη έρευνα που μελετήσαμε είναι των Gal et al 2015, με θέμα το πως η ποιότητα ζωής και η ευημερία των νέων ατόμων με ΔΑΦ επηρεάζεται στην ένταξη τους στον επαγγελματικό χώρο. Στόχος, της μελέτης είναι η αξιολόγηση της ευημερίας και της ποιότητας της ζωής των ενηλίκων με αυτισμό και αν αυτή αλλάζει από τη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα. Συμμετείχαν 25 άτομα τα οποία βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού και εκπαιδεύονται να γίνουν διερμηνείς αεροφωτογράφησης σε ηλικία 18-22 ετών. Η παρέμβαση ξεκίνησε με τη συμπλήρωση δύο ερωτηματολογίων το πρώτο για την ποιότητα ζωής και το δεύτερο για τον δείκτη της προσωπικής ευεξίας, το οποίο δόθηκε τρεις φορές (πριν το μάθημα, στο τέλος του μαθήματος και μετά από έξι μήνες). Όσον αφορά τα αποτελέσματα της παρέμβασης αυτής, δεν ήταν αρκετά σημαντικά στο τελείωμα του μαθήματος σε σχέση με την αρχή του. Από την άλλη, μετά από έξι μήνες υπήρξε μεγάλη αλλαγή και διαφορά προς το καλό, στην ποιότητα ζωής τους ανάμεσα στο τέλος του μαθήματος και τους έξι μήνες αφού έχει ξεκινήσει η εργασία. Με αυτή τη

μελέτη αναφέραμε την συγκεκριμένη και εξατομικευμένη επαγγελματική προσέγγιση μέσα από τέτοιου είδους προγράμματα, που είναι ειδικά διαμορφωμένα για άτομα με μοναδικές ανάγκες και δυνατότητες όπως αυτές των ατόμων που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού. Έτσι, λοιπόν, με τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης υπογραμμίζουμε ότι, μόνο ένα πρόγραμμα κατάλληλα διαμορφωμένο, ένα πρόγραμμα με εφαρμογή αλλά και ένα επιθυμητό επάγγελμα είναι αρκετά για να πραγματοποιηθεί και να αποκτηθεί μια πραγματική εργασία μέσα στη κοινότητα. Αυτό ενισχύει και βοηθάει την άποψη για τη σωστή ποιότητα ζωής και τις απόψεις να είσαι καλός. Τέλος, υπογραμμίζεται σε αυτή την έρευνα πώς ένας φιλόδοξος έφηβος καταφέρνει να γίνει ένας ενήλικας με σύμμαχο την ανεξαρτησία και την επιτυχή ένταξη στον κόσμο των ενηλίκων χωρίς να του είναι εμπόδιο ο αυτισμός.

B6.10. Μελέτη των Tomczak et al

Μια επόμενη έρευνα η οποία κίνησε το ενδιαφέρον είναι των Tomczak et al 2022, η οποία παρουσιάζει την υποστήριξη που χρειάζονται τα άτομα με αυτισμό στην εποχή της εξ αποστάσεως εργασίας στην Πολωνία καθώς και τις προοπτικές των ατόμων αυτών και των συναδέλφων τους. Στόχος της συγκεκριμένης έρευνας είναι η παρουσίαση των τρόπων αξιολόγησης των ψηφιακών αναγκών προσαρμογής στην εργασία από τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού η οποία θα βρίσκεται σε ένα πλαίσιο επικοινωνίας μαζί με τις ανάγκες που χρειάζεται να έχουν και οι εργοδότες. Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε σε 13 Πολωνούς εργαζόμενους (υπαλλήλους και προϊσταμένους) οι οποίοι έχουν σχέση με την ανάγκη υποστήριξης της εξ αποστάσεως εργασίας. Έγιναν στους συμμετέχοντες ερωτήσεις με τη μορφή της συνέντευξης δίνοντας έμφαση στα πλεονεκτήματα αλλά και στους παράγοντες κινδύνου οι οποίοι έχουν σχέση με εργασία από το σπίτι στα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού. Οι συνεντεύξεις, επίσης, πραγματοποιήθηκαν εξ αποστάσεως μέσα από την ηλεκτρονική πλατφόρμα του MS Teams με όλα τα δεοντολογικά μέτρα ασφαλείας μέσα από ξεχωριστή και ατομική έγκριση. Στη συνέχεια, έγινε ανάλυση σε όλα τα δεδομένα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις στην οποία προέκυψαν τα εξής: α) την άνεση που έχουν με το πως να αναλύουν λογαριασμούς, β) τον τρόπο με τον οποίο κάνουμε την κωδικοποίηση των

δεδομένων, γ) θεσμοθέτηση των θεμάτων σε ομάδες, δ) εφαρμογή πρώτου προτύπου κωδικοποίησης ε) καθορισμός του πρώτου προτύπου σε άλλα δεδομένα και αν χρειάζεται κάποια τροποποίηση και στ) την οριστική εφαρμογή του σε όλο το σύνολο των δεδομένων του προτύπου. Όσον αφορά τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής αναφέρεται ότι η εξ αποστάσεως εργασία τους επέφερε αρκετά πλεονεκτήματα όπως η υπερφόρτιση όπου πια δεν είναι εφικτή αφού δεν χρειάζονται οι προστριβές με άλλους συναδέλφους, η έμμεση επαφή με άλλα άτομα, το ευέλικτο ωράριο και η μη ανάγκη για να μεταβούν καθημερινά στο χώρο εργασίας. Από την άλλη όμως, αναφέρθηκαν από τους ερωτηθέντες της έρευνας ότι υπήρχαν και κάποια αρνητικά θέματα όπως υπήρχε η περιορισμένη επιθυμία για κοινωνική επαφή με άλλους ανθρώπους μιας και δεν βρίσκονταν στο εργασιακό περιβάλλον, η ασχολία με άμεσες διαδικτυακές επικοινωνίες, υπήρχε μειωμένη δυνατότητα στη μάθηση από άλλους εργαζόμενους-συναδέλφους καθώς επιπλέον και ο έλεγχος και η εξισορρόπηση της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Έτσι, η εξ αποστάσεως εργασία έκανε έντονη την παρουσία της ως ένα αναγκαίο γεγονός με αποτέλεσμα να αναγκαστούν να εργαστούν έτσι πολλές εταιρίες βεβιασμένα στο καιρό της πανδημίας. Για τους εργαζόμενους με αυτισμό αυτό μπορεί να τους κρατήσει προσκολλημένους και να τους κάνει να κινδυνέψουν από αντι-κοινωνικοποίηση ασχέτως αν για αυτούς θεωρείται ως πλεονέκτημα τη τηλεργασία ως μια εύκολη λύση για τους εργαζόμενους με αυτισμό. Τέλος, τα ευρήματα από την έρευνα αυτή φανερώνουν τον νέο ψηφιακό σχεδιασμό με τηλεργασία για τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού με τις αντίστοιχες και ανάλογες αλλαγές για την προσαρμογή τους. Όλα αυτά πάντα με την βοήθεια των υπευθύνων των επιχειρήσεων που θα περιλαμβάνουν τα άτομα αυτά με αυτισμό.

B6.11. Μελέτη των Frank et al

Μια ακόμη έρευνα που είχε ενδιαφέρον ήταν των Frank et al 2018., η οποία αναφέρεται σε ενήλικες οι οποίοι βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού και οι οποίοι έχουν αρκετές προκλήσεις στο χώρο εργασίας και οι οποίοι προσπαθούν να κρατήσουν τις θέσεις εργασίας τους εξαιτίας τις διαταραχές που έχουν τόσο στο κομμάτι της επικοινωνίας όσο και της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Στόχος αυτής της μελέτης είναι να εξεταστεί η απασχόληση των ενήλικων, το είδος και η

ανεπαρκής απασχόληση σε ένα μέρος ενηλίκων με αυτισμό στη Γερμανία. Ο συνολικός αριθμός ατόμων με ΔΑΦ που μελετήθηκε ήταν 185 άτομα τα οποία ήταν από 18 ετών και άνω οι οποίοι είχαν τη διάθεση να συμμετέχουν στη έρευνα. Έλαβαν ταχυδρομικώς ένα ερωτηματολόγιο με τις ερωτήσεις που θα απαντήσουν και το οποίο θα το επιστρέψουν απαντημένο σε 2 εβδομάδες μετά. Η έρευνα έγινε ανώνυμη και η συμμετοχή ήταν εθελοντική. Ερωτήθηκαν στο ερωτηματολόγιο αυτό για θέματα όπως το καθεστώς της εργασίας τους, τι είδος εργασίας είναι και το επίπεδο της εκπαίδευσής τους. Όλα τα στοιχεία αξιολογήθηκαν και παρουσιάστηκαν στα παρακάτω αποτελέσματα. Το 43,2% είναι το ποσοστό το οποίο τελικά ολοκλήρωσε το ερωτηματολόγιο (από τα 428 άτομα ολοκλήρωσαν το ερωτηματολόγιο τα 185). Το 94,6% διαγνώστηκαν με αυτισμός από τα 18 ετών και άνω. Με πτυχίο ήταν το 56,8% και το 24,9% ήταν με μεταπτυχιακό ή ανώτερες σπουδές. Το 68,4% απασχολείται σύμφωνα με τις σπουδές που έχει κάνει στο αντίστοιχο εργασιακό περιβάλλον. Το μεγαλύτερο ποσοστό από τους εργαζόμενους εργάζονται στον τομέα της υγείας, στο κοινωνικό τομέα καθώς και στο τομέα της εκπαίδευσης. Το 22,1% ήταν υπερκπαιδευμένο με αποτέλεσμα να είναι αρκετά παρά πάνω από αυτό που ζητάνε οι εργοδότες με αποτέλεσμα να μην μπορεί να εργαστεί κάπου αφού δεν μπορεί να τον αντέξει οικονομικά μια επιχείρηση. Έτσι, παρόλα τα προσόντα που είναι αρκετά καλά οι ανήλικες με ΔΑΦ στη Γερμανία παραμένουν στη δυσχερή κατάσταση να μην μπορούν να εργαστούν ισάξια όπως όλοι οι άλλοι ενήλικες. Τέλος, όλο αυτό οδηγεί στο να είναι άνεργοι ή και σε πρόωρη συνταξιοδότηση για λόγους υγείας. Επιπλέον, άλλοι ενήλικες αγωνίζονται να διατηρήσουν την θέση τους με τα πρόσωπα που διαθέτουν ασχέτως αν μερικές φορές είναι λιγότερες οι απολαβές τους εξαιτίας της υπερεκπαίδευσης.

B6.12. Μελέτη των Petty et al

Μια ακόμη έρευνα που μελετήσαμε είναι των Petty et al 2022, η οποία αναφέρεται στην μη υποστήριξη των αυτιστικών ενηλίκων στο χώρο εργασίας τους. Στόχος αυτής την μελέτη είναι η αναζήτηση των ορισμών του “λογικού” καθώς και την διερεύνηση των εμποδίων που οι ίδιοι οι εργοδότες έχουν για να προσαρμόσουν τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού. Η μελέτη αυτή πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια ενός ερωτηματολογίου το οποίο δόθηκε διαδικτυακά

συγκεντρώνοντας δημογραφικά, ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα με θέμα τον εργασιακό χώρο. Δόθηκε σε 58 οργανισμούς του Ην. Βασιλείου όπου 98 εργοδότες το συμπλήρωσαν. Το 15% από αυτούς διαγνώστηκαν με αυτισμό. Ο χρόνος που είχε θεσπιστεί ως προς την απάντηση του ερωτηματολογίου ήταν τα 15 λεπτά. Η δειγματοληψία επίσης, περιλάμβανε όλους τους κλάδους της βιομηχανίας, στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης, της κοινωνικής περίθαλψης, του λιανικού εμπορείου και άλλους τομείς. Δεν υπήρχαν επίσης κάποια κριτήρια που θα μπορούσαν να αποκλειστούν και έλαβαν μέρος και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες. Όσον αφορά τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης ήταν ότι θεώρησαν σωστό τις προσαρμογές έως και αναγκαίες για να εφαρμοστούν από τους εργοδότες. Έκαναν συζήτηση για υποστήριξη τους στο χώρο εργασίας ώστε να προστατευτούν από τυχόν λάθη και ότι όλο αυτή η προσαρμογή θα λειτουργήσει υπέρ τους δημιουργώντας ένα περιβάλλον πιο λειτουργικό και ευχάριστο. Οι συνάδελφοι των ατόμων με ΔΑΦ θεώρησαν ότι μπορούσαν να διαγνώσουν ένα άτομο με ΔΑΦ έτσι ώστε να το βοηθήσουν στην ένταξη του στο χώρο εργασίας. Βέβαια δεν γνώριζαν οι πιο πολλοί συνάδελφοι τους πόρους και το πως θα τους χρησιμοποιήσουν υποστηρικτικά για τα άτομα αυτά. Ωστόσο, η ευαισθητοποίηση όλων σε αυτό το θέμα βοήθησε το περιβάλλον εργασίας και μέσα από αυτή την προτροπή από τους εργοδότες, έδωσε καλύτερες αποδόσεις στις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων. Έτσι, λοιπόν, αυτή η έρευνα συμπεραίνει ότι τα άτομα με αυτισμό είναι καλοί εργαζόμενοι χωρίς να είναι εμπόδιο ο αυτισμός, αλλά μπορεί να λειτουργήσει παραγωγικά και χωρίς υποστηρικτικά μέσα για την ευημερία και τη σωστή λειτουργία του εργασιακού χώρου.

B6.13. Μελέτη των Clarke et al

Η παρακάτω έρευνα των Clarke et al 2022, αναφέρεται στις ομάδες επαγγελματικών δραστηριοτήτων σε ενήλικες με ΔΑΦ οι οποίες άλλαξαν την τροχιά στο εργασιακό περιβάλλον. Οι 151 ενήλικες με ΔΑΦ συμμετείχαν στην μελέτη αυτή ηλικίας 18-28 ετών και οι οποίοι εξετάστηκαν στη σχέση που έχουν στην επαγγελματική τους δραστηριότητα και την ευημερία τους. Υπήρξαν τρεις ομάδες ενδιαφέροντος: μιας σταθερής-χαμηλής που δεν θα είχε πολύ συμμετοχή στις επαγγελματικές δραστηριότητες, η δεύτερη που θα είχε πιο πολύ συμμετοχή και θα

δραστηριοποιείται συνέχεια στο εργασιακό περιβάλλον και τέλος μία τρίτη μεσαίας δράσης, που δεν θα συμμετέχει σε συνεχόμενο ή καθημερινό βαθμό σε επαγγελματικές δραστηριότητες. Όλα αυτά θα πρέπει να αξιολογηθούν βέβαια σε αυτές τις ομάδες σε βάθος χρόνου μαζί με τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες ένταξης της κάθε ομάδας. Τα δεδομένα αυτά ανασύρθηκαν από ερωτηματολόγια τα οποία οδήγησαν στα αποτελέσματα αυτής της μελέτης. Η πρώτη ομάδα αποτελούσε το 22,7% του δείγματος η δεύτερη το 29,2% και η τρίτη το 19,8%. Επίσης, έγινε και μία ακόμη ομάδα με ανεξάρτητες δραστηριότητες που αποτελούσε το 28,3%. Δεν βρέθηκε μεγάλη αλλαγή ανάμεσα στις ομάδες τροχιάς για την επαγγελματική δραστηριότητα με την πάροδο του χρόνου. Αυτό φανερώνει ότι το δείγμα το οποίο μελετήθηκε ήταν σταθερό. Επίσης, η τέταρτη ομάδα είχε μεγαλύτερη επιτυχία όσον αφορά τον γονέα από την πρώτη ομάδα και ακόμα πιο μεγαλύτερη ευτυχία από την 2η ομάδα. Η 4η ομάδα ήταν πιο πιθανό να έχουν περισσότερο από μία κοινωνική επαφή από τις άλλες ομάδες παρόλα αυτά δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές στο να ζήσουν ανεξάρτητα ανά ομάδα. Έτσι, λοιπόν, τα άτομα με πιο πολλές ευκαιρίες να αναμιχθούν με μέλη της κοινότητας είναι της τελευταίας ομάδα δημιουργώντας έτσι κοινωνικές επαφές και γνωριμίες. Όσον αφορά βέβαια το γεγονός να μην υπάρχει εύρημα για ανεξάρτητη ζωή είναι διότι μπορούν να ζουν με τους γονείς τους μέχρι τα είκοσι τους.

B6.14. Μελέτη των Scott et al

Μια ενδιαφέρουσα μελέτη η οποία πραγματοποιήθηκε από τους Scott et al 2017 είναι η διερεύνηση των παραγόντων για μία επιτυχή απασχόληση από τους ενήλικες με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού αλλά και των εργοδοτών τους. Στη μελέτη αυτή συμμετείχαν 40 ενήλικες που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού και 35 εργοδότες. Υπήρχαν πέντε φάσεις στις οποίες ακολούθησαν σε αυτή τη μελέτη α) ανάπτυξη της "σύνθεσης", β) αναγνώριση της ταξινόμησης των δηλώσεων, γ) χορήγηση της ταξινόμησης, δ) ανάλυση των παραγόντων που προκύπτουν και ε) τέλος η ερμηνεία όλων αυτών των παραγόντων. Οι συμμετέχοντες ήταν άνω των 18 ετών και πληρούσαν τα κριτήρια του dsm-iv για ΔΑΦ. Συμπλήρωσαν ένα έντυπο είτε από κοντά είτε διαδικτυακά. Όλα τα δεδομένα συλλέχθηκαν και αποθηκεύτηκαν με προσοχή και ασφάλεια έτσι ώστε να διατηρηθεί η εμπιστοσύνη. Όσον αφορά τα

αποτελέσματα αυτής της έρευνας, η ομάδα των εργαζομένων καθορίστηκαν από 37 άτομα διότι καθόριζαν τους τρεις παράγοντες εκτός από τρεις συμμετέχοντες που δεν συμπεριέλαβαν κανένα παράγοντα από αυτούς τους τρεις. Στην ομάδα των εργοδοτών οι τρεις παράγοντες καθορίστηκαν από 33 άτομα. Επίσης, η πρώτη άποψη των εργαζομένων ορίστηκε από 17 συμμετέχοντες και είχε ως θέμα το μεγάλο ενδιαφέρον στην εργασία και την επιτυχημένη απασχόληση. Η τακτική εργασία τους αύξησε την ικανοποίηση της ζωής τους. Η δεύτερη άποψη των εργαζομένων ορίστηκε από 17 άτομα οι οποίοι εκτίμησαν ιδιαίτερα την ανεξαρτησία τους ότι μπορούσαν δηλαδή, να εργαστούν σε μία εργασία η οποία ταιριάζει στις δεξιότητες τους. Η τρίτη άποψη των εργαζομένων ορίστηκε από τρία άτομα τα οποία ένιωθαν σίγουρα για τις εργασιακές τους δεξιότητες με την προϋπόθεση ότι έχουν συνεχή και υψηλά επίπεδα υποστήριξης στο χώρο εργασίας τους. Στη συνέχεια, αναφέρεται η πρώτη άποψη των εργοδοτών οι οποίοι ήταν από 19 συμμετέχοντες και οι οποίοι ήταν αρκετά ανοιχτόμυαλοι σε ότι αφορά τα άτομα με αυτισμό θεωρώντας την εργασία σημαντικό παράγοντα της ικανοποίησης στη ζωή τους. Στη δεύτερη άποψη θέση είχαν 12 συμμετέχοντες και στην οποία θεωρούσαν την εργασία ένα μέσο για την ανεξαρτησία των ατόμων αυτών. Ακόμα, στην τρίτη άποψη οι δύο συμμετέχοντες είχαν στην ομάδα αυτή την άποψη ότι η ανεξαρτησία των ατόμων με ΔΑΦ έρχεται μέσα από την εργασία και την οικονομική βοήθεια που θα τους επιφέρει η εργασία. Έτσι, λοιπόν, σε αυτή τη μελέτη προσεγγίστηκαν τρεις σημαντικές απόψεις και από τις δύο πλευρές (εργαζόμενους και εργοδότες). Οπότε είναι ανάγκη η προσέγγιση και από τις δύο πλευρές να βοηθάει στην καλή επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Με τη βοήθεια των τροποποιήσεων στο χώρο εργασίας θα γίνει περισσότερο ευχάριστο το περιβάλλον και θα γεφυρωθεί το χάσμα ανάμεσά τους.

B7. ΣΥΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η επιτυχής ενσωμάτωση και αποδοχή σε ένα εργασιακό περιβάλλον αποτελεί βασική αρχή για την προσωπική ανάπτυξη κάθε ατόμου. Ιδιαίτερα τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού ακόμα και αυτά υψηλής λειτουργικότητας και

Δείκτη Νοημοσύνης, λόγω των κοινωνικών και αισθητηριακών τους ελλειμμάτων συναντούν σημαντικές δυσκολίες που αποτελούν τροχοπέδη στη διαδικασία ισότιμης εργασιακής εμπλοκής και ανέλιξης (Studer et al., 2017).

Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή προγραμμάτων παρέμβασης για την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στο εργασιακό περιβάλλον, αντιμετωπίζει σοβαρές δυσχέρειες που σχετίζονται αφενός με τα εγγενή ελλείμματα του αυτισμού και τα επίπεδα των δυνατοτήτων ανταπόκρισης στις εργασιακές απαιτήσεις, αφετέρου με την ισότιμη και χωρίς στιγματισμό αποδοχή των ατόμων αυτών στα εργασιακά περιβάλλοντα (Nicholas et al., 2015 ; Lee et al., 2028).

Σκοπός της παρούσα έρευνας υπήρξε η αναζήτηση ερευνών που αναφέρονται σε προγράμματα παρέμβασης για την αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με αυτισμό στο εργασιακό περιβάλλον . Τα διερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν είναι κατά πόσο μπορούν άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού να υπάρξουν ισότιμα σε εργασιακά περιβάλλοντα με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και να είναι το ίδιο παραγωγικοί με αυτούς και σε ποιους τομείς εστιάζουν οι παρεμβάσεις ώστε να έχουν την καλύτερη δυνατή ενσωμάτωση στο εργασιακό περιβάλλον.

Από τα αποτελέσματα των ερευνών συμπεραίνεται ότι οι ιδιαίτερες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον είναι απαραίτητες προκειμένου να υπάρχει η απαιτούμενη εργασιακή λειτουργικότητα στους εργαζόμενους με αυτισμό. Στη έρευνα του Davies (2022), διαφάνηκε ότι οι προσαρμογές με βάση τα αυτιστικά ελλείμματα και οι ευαισθητοποίηση των εργοδοτών στην υιοθέτηση των προσαρμοστικών αλλαγών αποτελούν γνώμονα ομαλής ενσωμάτωσης των εργαζομένων με αυτισμό στο εργασιακό χώρο. Επιπλέον η μελέτη των Brice et al 2021, συνηγορεί ότι τα επαγγελματικά περιβάλλοντα προκειμένου να υποδεχτούν τους εργαζόμενους με αυτισμό οφείλουν να τροποποιούν τη δομή και λειτουργία τους αναφορικά με το αισθητηριακό περιβάλλον και το υπηρεσιακό πλαίσιο . Η έρευνα των Buckley et al 2021 παρουσίασε το άγχος των εργαζομένων με αυτισμό κατά τη διαδικασία της πρόληψης και στις μεταξύ των συναδέλφων σχέσεις ως βασικό ανασταλτικό παράγοντα . Η ελλιπής κοινωνική αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους εντείνει αυτό το άγχος. Επιπλέον, αναφέρθηκε ότι πολλοί

εργαζόμενοι με αυτισμό προβληματίζονταν για το κατά πόσο θα τους βοηθούσε η αποκάλυψη της διαγνωστικής τους διαταραχής ή θα τους προκαλούσε επιπρόσθετα εμπόδια αναφορικά με την αρχή της ισότιμης μεταχείρισης και εξέλιξης στον εργασιακό χώρο. Επιπροσθέτως έρευνα των Muniandy et al 2022 θεωρεί το ημερήσιο άγχος των εργαζομένων με αυτισμό ως παράγοντας μείωση της εργασιακής ανθεκτικότητας απέναντι στις πολλαπλές εργασιακές απαιτήσεις.

Μια ενδιαφέρουσα έρευνα πραγματοποιήθηκε από τους Moody et al 2022., παρουσιάζοντας μια ολοκληρωμένη παρέμβαση κοινωνικών δεξιοτήτων στην απασχόληση σε αυτιστικούς ενήλικες . Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι αυτιστικοί ενήλικες στον εργασιακό χώρο παρουσίασαν βελτιώσεις στις απαιτούμενες γνώσεις κοινωνικών δεξιοτήτων που συντελούν στην καλύτερη αλληλεπίδραση με συναδέλφους και εργαζομένους. Επιπλέον, η έρευνα των Da Walt et al. 2021 εστίασε στη συνεργασία ενηλίκων με αυτισμό και του οικογενειακού περιβάλλοντος με σκοπό να στηρίξει ενήλικες οι οποίοι βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού αλλά και τις οικογένειες τους ώστε να δημιουργηθεί καλύτερη λειτουργικότητα στην ενήλικη ζωή και στις επαγγελματικές προοπτικές.

Ενδιαφέρουσα άποψη αναφορικά με την επαγγελματική ένταξη και προοπτική των ατόμων με αυτισμό αποτελεί η έρευνα των David et al 2019 για τον υποστηρικτικό ρόλο στον τομέα της πληροφορικής. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα εκτίμησαν την όλη αυτή υποστήριξη με την απασχόληση τους στην εταιρεία. Υπήρχε αρκετή ευελιξία και αμεσότητα από τους εργαζομένους και από τους εργοδότες και οργάνωση όσον αφορά τη μάθηση αλλά και τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, το άγχος μειώθηκε σημαντικά αναφορικά με τα καθήκοντα που τους είχαν ανατεθεί και επίσης η αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων ανανεώθηκε σημαντικά. Όλα αυτά τα οφέλη προκαλούν στήριξη και μειώνουν τα εμπόδια στους ενήλικες με αυτισμό σε σχέση με τις ευκαιρίες για απασχόληση σε εργασιακό περιβάλλον. Ομοίως στο άγχος των ενηλίκων με αυτισμό που έχουν εισέλθει στον εργασιακό χώρο σε συνδυασμό με το φόβο της ανεργίας και τα αναπηρικά επιδόματα διαπραγματεύεται η έρευνα των Lalluka et al 2020.

Σημαντικές ήταν και οι διαπιστώσεις των Gal et al 2015 αναφορικά με την ποιότητα ζωής και την ευημερία των νέων ατόμων με αυτισμό και την ένταξη τους στον επαγγελματικό χώρο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μόνο προγράμματα που είναι ειδικά διαμορφωμένα για άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού μπορούν να προάγουν την επαγγελματικής ένταξη.

Ιδιαίτερος σημαντικός είναι τα ευρήματα των Tomczak et al 2022 για την υποστήριξη που χρειάζονται τα άτομα με αυτισμό στην εποχή της εξ αποστάσεως εργασίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η εξ αποστάσεως εργασία τους επέφερε αισθητηριακή αποφόρτιση, έλλειψη αγχωτικής αλληλεπίδρασης με συναδέλφους και ευέλικτο ωράριο. Οι ίδιοι όμως οι εργαζόμενοι με αυτισμό υποστήριξαν ότι υπήρχε μειωμένη δυνατότητα για μάθηση από άλλους εργαζόμενους-συναδέλφους και ότι ενισχύονταν ακόμα περισσότερο οι τάσεις τους για κοινωνική απομόνωση.

Επιπροσθέτως στην έρευνα των Frank et al 2018, η οποία αναφέρεται σε ενήλικες στο φάσμα του αυτισμού που αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στον εργασιακό χώρο λόγω των επικοινωνιακών τους δυσλειτουργιών, φάνηκε ότι παρόλα τα αυξημένα προσόντα που έχουν οδηγούνται στο να είναι άνεργοι ή και σε πρόωρη συνταξιοδότηση.

Η έρευνα των Clarke et al 2022, ασχολήθηκε με ομάδες επαγγελματιών δραστηριοτήτων ενηλίκων με αυτισμό που άλλαξαν τροχιά στο εργασιακό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα άτομα με πιο πολλές ευκαιρίες να αναμιχθούν με μέλη της κοινότητας είχαν καλύτερες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και περισσότερες επαγγελματικές προοπτικές.

Μια ενδιαφέρουσα μελέτη των Scott et al. 2017 ασχολήθηκε με τους παράγοντες επιτυχούς ένταξης από την πλευρά των εργαζομένων με αυτισμό αλλά και των εργοδοτών τους. Και η μελέτη αυτή κατέληξε στο σημαίνοντα ρόλο των εργασιακών τροποποιήσεων για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ αυτιστικών αδυναμιών και εργασιακών απαιτήσεων.

Τέλος η έρευνα των Petty et al 2022, εστιάζει στη στάση των εργοδοτών και συγκεκριμένα στην υποστήριξη που παρέχουν στους αυτιστικούς εργαζόμενους στο χώρο εργασίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν και πάλι την αναγκαιότητα των

προσαρμογών. Ανέφεραν για υποστήριξη τους στο χώρο εργασίας ώστε να προστατευτούν από τυχόν λάθη και ότι όλο αυτή η προσαρμογή θα λειτουργήσει υπέρ τους δημιουργώντας ένα περιβάλλον πιο λειτουργικό και ευχάριστο.

Από όλες τις έρευνες που αναφέρθηκαν συμπεραίνεται ότι οι εργαζόμενοι που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού θεωρούνται παραγωγικοί εργαζόμενοι αφού σε καμία από τις έρευνες δεν επισημάνθηκε ότι υπολείπονται σε αυτό το τομέα αναφορικά με τους συναδέλφους τους. Όλες οι έρευνες εστίαζαν στην αναγκαιότητα προσαρμογών του εργασιακού περιβάλλοντος σύμφωνα με τον ιδιαίτερο τρόπο σκέψης και δράσης του αυτιστικού πληθυσμού . Η υιοθέτηση των αλλαγών αυτών θα συμβάλλει και στη μείωση του άγχους που εκδηλώνεται στον εργασιακό χώρο και είναι αποτέλεσμα της αγωνιώδους προσπάθειας των ατόμων με αυτισμό να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις ενός νευροτυπικού εργασιακού περιβάλλοντος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αντωνίου Α. Σ., & Δαλιανά Ν. (2017). Αιτιολογικοί παράγοντες των διαταραχών αυτιστικού φάσματος(ΔΑΦ). Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 2016(1), 137–151.

Γενά Α., Γαλάνης Π., (2007). *Εφαρμογές της ανάλυσης της συμπεριφοράς στην αξιολόγηση*, Αθήνα, εκδόσεις Συγγραφέως Γενά, 2002.

Μπεζεβέγκης Γ.Η.,(1985). *Εξελικτική Ψυχολογία*.Αθήνα.

Rutter M.(1990), Νηπιακός αυτισμός. Αθήνα:Ελληνικά Γράμματα.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

American Psychiatric Association (2013) *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*. Washington, DC.

Brian J. O’Roak, Pelagia Deriziotis,Choli Lee,Laura Vives, Jerrod J. Schwartz, Santhosh Girirajan,Emre Karakoc,Alexandra P. MacKenzie, Sarah B. Ng, Carl Baker, MarkJ.Rieder, Deborah A. Nickerson,Raphael Bernier,Simon E. Fisher, Jay Shendure, and Evan E. Eichler. (2011), *Nat Genet* Exome sequencing in sporadic autism spectrum disorders identifies severe de novo mutations, ;43(6):585-589.

Buckley E., Pellicano E. και Renington A. (2020), ““The Real Thing I Struggle with is Other People’s Perceptions”: The Experiences of Autistic Performing Arts Professionals and Attitudes of Performing Arts Employers in the UK”, *J Autism Dev Disord*. 2021; 51(1): 45–59, doi: [10.1007/s10803-020-04517-0](https://doi.org/10.1007/s10803-020-04517-0).

Brice S., Rodger J., Ingham B., Majon D., Wilson C., Freeston M., Le Couteur A., και Parr J.R., (2021), “The importance and availability of adjustments to improve access for autistic adults who need mental and physical healthcare: findings from UK surveys”, *BMJ Open*. ; 11(3): e043336, doi: [10.1136/bmjopen-2020-043336](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043336).

Christensen D.L., Baio J., Braunk N., Yeargin-Allsopp M., (2016) *MMWR Morb Mortal Wkly Rep*.

Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years Surveillances Summaries 65(3), 1-23

Clarke E., Sterrtt K. και Lord C., (2022), “Work & Well-Being: Vocational Activity Trajectories in Young Adults with Autism Spectrum Disorder”, *Autism Res.* 4(12): 2613–2624. ,doi: 10.1002/aur.2606.

Da Walt L.S., Hickey E., Hudock R., Esler A. και Mailick M., (2021), “Impact of Working Together for adults with autism spectrum disorder: a multifamily group intervention”, *J Neurodev Disord.* 2021; 13:44, doi: 10.1186/s11689-021-09395-w.

David b., Lau A. Men, (2019), “Employment Support for Autistic Adults in the Information Technology Sector: A Case Study of Meticulon Consulting Inc.”, *Autism Adulthood.* 2019 Sep 1; 1(3): 194–201, doi: 10.1089/aut.2018.0040.

Davies J., (2022), “Autistic adults’ views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK”, *PLoS One.* 2022; 17(8): e0272420, doi: 10.1371/journal.pone.0272420.

Durkin M.S., Maenner M.J., Meaney F.J, Levy S.E., DiGuseppi C., Nicholas J. S., Schieve, L.A., (2010), Socioeconomic Inequality in th Prevalence of Autism Spectrum DisorderQ Evidence from U.S. Cross-Sectional Study *PlosOne*, 5(7), 1-8.

Fitzpatrick L., Mazefsky C. και Eack S. (2017), “The combined impact of social support and perceived stress on quality of life in adults with autism spectrum disorder and without intellectual disability”, *Autism*, 22(6), 703–711. <https://doi.org/10.1177/1362361317703090>.

Frank F., Jablotschkin M., Arthen T., Riedel A., Fangmeier Th., Hölzel L.P. και Tebartz van Elst L. (2018), “Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey”, *BMC Psychiatry* (2018) 18:75 <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>.

Gal E., Selanikyo E., Erez A. και Katch N., (2015), “Integration in the Vocational World: How Does It Affect Quality of Life and Subjective Well-Being of Young Adults with ASD”, *Int. J. Environ. Res. Public Health* , 12 (9),1082010832; <https://doi.org/10.3390/ijerph120910820>.

Lalluka T., Mittendorfer E., Eervasti J., Alexanderson K., Virtanen M. (2020), “Unemployment Trajectories and the Early Risk of Disability Pension among Young People with and without Autism Spectrum Disorder: A Nationwide Study in Sweden”, *Int.J. Environ. Res. Public Health* , 17(7),2486; <https://doi.org/10.3390/ijerph17072486>.

Lee, G. K., Chun, J., Hama, H., & Carter, E. W. (2018). Review of transition and vocational interventions for youth and adults with autism spectrum disorder. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 5, 268-284.

Moody Ch., Sactor R., Gulsrud A., Grantz C., Tsai K., Jolliffe M., Rosen N., Mc Craken J. και Laugesou E., (2022), “A pilot study of PEERS® for Careers: A comprehensive employment-focused social skills intervention for autistic young adults in the United States”, *journal homepage: www.elsevier.com/locate/redevdis* <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2022.104287> Received 17 October 2021; Received in revised form 6 June 2022; Accepted 10 June 2022.

Muniandy M., Richele A. και Lawson L (2022), “Coping-resilience profiles and experiences of stress in autistic adults”, *Autism Res.* Νοέμβριος; 15(11): 2149–2166, doi: 10.1002/aur.2817.

Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2015). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism*, 19(2), 235-245.

Petty S., Tunstall L., Richardson H. και Eccles N. (2022), “Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is ‘Reasonable’?”, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, σελίδες236–244 (2023).

Scott M., Falkmer M., Girdler S. and Falkmer T., (2017), “Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder”, *PLoS One*. ; 10(10): e0139281, doi: 10.1371/journal.pone.0139281.

Studer, M., Lichtenauer, A., Wyder, A., & Parpan-Blaser, A. (2017). Supports and impediments on the way to occupation, employment and workplace

integration for people with cognitive *disabilities*, *International journal of disability management*, 12, e5, 1-13, DOI: 10.1017/idm.201

Tomczak M., Bofou E. και Hatson N (2022), “Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers”, *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022 , 19 (17), 10982; <https://doi.org/10.3390/ijerph191710982>.

Walsh B., Dempsey R. και Lawler M., (2019), “Family perspectives on educational experiences, post-school needs, and quality of life of young autistic adults”, *Irish Educational Studies*, 2021Vol. 40, No. 3, 571–588, <https://doi.org/10.1080/03323315.2021.1926309>.

Wing L. and Shah A(2000) Catatonia in Autistic Spectrum Disorders *British Journal of Psychiertry*, 176, 357-362.

World Health Organization (WHO) (2022) ICD-11 for mortality and morbidity statistics. Available at: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> (Accessed: 30 November 2022).