



Ενότητα 1: Εμπόδια στην επιτυχή απασχόληση

Ποια είναι τα πιο συνηθισμένα εμπόδια στην επιτυχή απασχόληση που συναντούν τα άτομα με ΔΑΦ

Πολλοί άνθρωποι συνδέουν την εργασία με το άγχος, τις προσδοκίες γύρω από την παραγωγικότητα και τις κοινωνικές καταστάσεις που μπορεί να είναι συντριπτικές ή απογοητευτικές. Για τα άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού, αυτές οι δυσκολίες συχνά μεγεθύνονται. Μελέτες δείχνουν ότι τα άτομα με αυτισμό έχουν σημαντικά διαφορετικές επαγγελματικές ανάγκες από τα άτομα με άλλες αναπτυξιακές αναπηρίες (E. Billstedt CG, 2005).

Επικοινωνία και Κοινωνική Βλάβη

Το ότι τα αυτιστικά άτομα βρίσκονται σε μειονεκτική θέση δεν προκαλεί έκπληξη, δεδομένου του τρόπου με τον οποίο έχουμε δημιουργήσει έναν κόσμο που εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον στενό κοινωνικό συντονισμό με τους άλλους. Η εργασία μπορεί να είναι ένα αναπόφευκτα κοινωνικό περιβάλλον, με τους δικούς της άγραφους κανόνες και έθιμα που μπορεί να είναι δύσκολο να πλοηγηθεί κανείς για οποιονδήποτε, ειδικά όσους ασχολούνται με ΔΑΦ. Η πρόσβαση σε οποιαδήποτε ευκαιρία απασχόλησης απαιτεί από τους υποψηφίους να πλοηγηθούν στην κοινωνική συνάντηση της συνέντευξης, ενώ ακόμη και να φτάσουν στο στάδιο μιας συνέντευξης στην πρώτη θέση απαιτεί την ικανότητα οικοδόμησης κοινωνικού κεφαλαίου και δικτύωσης με άλλους. Για τα άτομα που αντιμετωπίζουν δια βίου δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση, η κοινωνική διαδικασία εύρεσης εργασίας παραμένει σημαντικό εμπόδιο. Η έλλειψη οπτικής επαφής ή μια σιωπή που διαρκεί πολύ μπορεί να έχει πολύ αρνητικές συνέπειες για τη σχέση.

Λόγω της ποικιλίας των χαρακτηριστικών στα διαγνωστικά κριτήρια για τον αυτισμό και του φάσματος των αναγκών και των ικανοτήτων καθιστούν την παροχή επιτυχημένης απασχόλησης μια μεγάλη πρόκληση (JH Keel, 1997). Σύμφωνα με τον Simpson, οι αμέτρητες μεταθέσεις και συνδυασμοί κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, ελλείψεων και υπερβολών στη γλώσσα, τη μάθηση, τα αισθητηριακά και τις συμπεριφορές που



βρίσκονται σε αυτά τα άτομα, σε συνδυασμό με το ευρύ φάσμα των ικανοτήτων, τα αναπτυξιακά τους επίπεδα, τις απομονωμένες δεξιότητες και τις μοναδικές προσωπικότητες καθιστούν τον αυτισμό ιδιαίτερα μπερδεμένη αναπηρία (Simpson, 2001)

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι δυσκολίες αλληλεπίδρασης που σχετίζονται με ΔΑΦ έχουν τον μεγαλύτερο επαγγελματικό αντίκτυπο (D. Hagner and BF Cooney, 2005). Πιο συγκεκριμένα, η επικοινωνία και οι κοινωνικές δυσκολίες με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους εμποδίζουν σημαντικά την απόδοση της εργασίας (Magill-Evans, 2001). Τα εμπόδια στην επικοινωνία περιλαμβάνουν δυσκολία κατανόησης των οδηγιών, αδυναμία "ανάγνωσης ανάμεσα στις γραμμές", κατανόησης των εκφράσεων του προσώπου και του τόνου της φωνής, υποβολή πολλών ερωτήσεων και επικοινωνία με ακατάλληλο τρόπο (Chalmers, 2004). Οι κοινωνικές δυσκολίες είναι ελλείψεις που είναι εγγενείς στις επιτυχείς αλληλεπιδράσεις και μπορεί να περιλαμβάνουν ακατάλληλες δεξιότητες υγιεινής και καλλωπισμού, δυσκολία στην τήρηση των κοινωνικών κανόνων, αδυναμία κατανόησης των συναισθημάτων, εργάζονται μόνοι τους και ενεργούν ακατάλληλα με άτομα του αντίθετου φύλου (Magill-Evans, 2001). Αυτές οι δυσκολίες μπορούν συχνά να επηρεάσουν επίσης την κατάκτηση της αίτησης για εργασία και τη διαδικασία της συνέντευξης.

Γνωστική Λειτουργία

Επιπλέον, οι βλάβες στην εκτελεστική λειτουργία είναι καλά τεκμηριωμένες σε άτομα με ΔΑΦ και μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση της εργασίας. Πολλοί παρουσιάζουν δυσκολίες στην εκτέλεση εργασιών λόγω προβλημάτων με την προσοχή, τον κινητικό σχεδιασμό, τη μετατόπιση απόκρισης και τη μνήμη εργασίας (E. Müller, 2003). Η προσαρμογή σε νέες εργασιακές ρουτίνες και η διαχείριση αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον συχνά αποτελούν πρόκληση (JH Keel, 1997). Τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να έχουν δυσκολίες τόσο στην επίλυση προβλημάτων όσο και στην οργάνωση, παρά το γεγονός ότι έχουν μέση ή άνω του μέσου όρου νοημοσύνη (Barnhill, 2007).

Σύμφωνα με τον Howlin (2000), πολλοί μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσκολία στην εκπλήρωση ρόλων εργασίας καθώς μεγαλώνουν λόγω της επιδείνωσης των δεξιοτήτων που μπορεί να συμβεί στην πρώιμη ενήλικη ζωή για όσους έχουν χαμηλό IQ ή αναπτύσσουν επιληψία.



Δυσκολίες συμπεριφοράς

Δυσκολίες συμπεριφοράς όπως εκρήξεις, επιθετικότητα, αυτοτραυματισμός, καταστροφή περιουσίας, τελετουργικές συμπεριφορές ή πικα μπορεί να δημιουργήσουν εμπόδιο στην απασχόληση. Οι παρεμβατικές συμπεριφορές δημιουργούν ένα περίπλοκο ζήτημα καθώς πολλές παρερμηνεύονται, έχουν πολλαπλές λειτουργίες και απαιτούν πολύπλευρες στρατηγικές διαχείρισης συμπεριφοράς (Carr, 1995). Τέτοιες συμπεριφορές δεν είναι καλά ανεκτές στο χώρο εργασίας και μπορεί να εμποδίσουν την απασχόληση και να οδηγήσουν σε διαχωρισμό (H, 1990).

Στρες και Άγχος

Ως αποτέλεσμα, τα άτομα με ΔΑΦ αναφέρουν υψηλά επίπεδα στρες και άγχους που μπορεί να επηρεάσουν την απόδοση. Οι Hurlbutt και Chalmers (Chalmers, 2004) πήραν συνεντεύξεις από έξι ενήλικες με ΔΑΦ που ανέφεραν υψηλά επίπεδα άγχους λόγω της συνεχούς προσπάθειας να προσαρμοστούν κοινωνικά με τον νευροτυπικό κόσμο. Επιπλέον, οι Burt et al. (DB Burt, 1991) διαπίστωσε ότι τα άτομα με αυτισμό είχαν αυξημένο άγχος λόγω της ευαισθησίας στον θόρυβο του χώρου εργασίας και άλλα αισθητηριακά ερεθίσματα. Σε μια άλλη μελέτη, οι γονείς ανέφεραν ότι το άγχος είναι ένα σημαντικό εμπόδιο για την επιτυχία μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση λόγω του φόβου του παιδιού τους για το άγνωστο και των πλοήγησης στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. (Σαρηγιάνη, 2009).

Αισθητηριακή Ευαισθησία

Η αισθητηριακή διέγερση στο χώρο εργασίας με τη μορφή κουδουνίσματος τηλεφώνων, συνομιλιών μεταξύ συναδέλφων και άλλων περισπασμών μπορεί επίσης να αποδειχθεί συντριπτική. Αυτές οι προκλήσεις απαιτούν την ανάπτυξη υγιών στρατηγικών αντιμετώπισης και σχεδίων για δύσκολα σενάρια. Απαιτούν επίσης επικοινωνία με τους συναδέλφους και τα αφεντικά για να κάνουν τον χώρο εργασίας ένα πιο φιλικό περιβάλλον.

Συννοσηρότητα με ποικίλα ψυχιατρικά συμπτώματα

Τέλος, η συννοσηρότητα με μια ποικιλία ψυχιατρικών συμπτωμάτων συμπεριλαμβανομένης της κατάθλιψης, του άγχους και της διπολικής διαταραχής σε άτομα με ΔΑΦ έχει αναφερθεί ευρέως (M. Ghaziuddin, 2002), με την επιληψία να εμφανίζεται



περίπου στο ένα τρίτο του πληθυσμού (Yang, 2005). Είναι γεγονός ότι τέτοια προβλήματα ψυχικής και σωματικής υγείας μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά την ικανότητα για θετικά αποτελέσματα απασχόλησης. Οι Schaller και Yang (Yang, 2005) χρησιμοποίησαν τη βάση δεδομένων του 2001 Rehabilitation Services Administration για να περιγράψουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την απασχόληση από τα 815 άτομα με ΔΑΦ που πέτυχαν ανταγωνιστικά και υποστήριξαν αποτελέσματα απασχόλησης. Η απουσία δευτερογενούς αναπηρίας σχετιζόταν σημαντικά με την επιτυχημένη ανταγωνιστική απασχόληση

Κοινωνική φαντασία

Είναι αλήθεια ότι μερικοί άνθρωποι με αυτισμό έχουν ενεργή φαντασία, είναι πολύ δημιουργικοί και μπορεί να είναι επιτυχημένοι μουσικοί, καλλιτέχνες και συγγραφείς. Ωστόσο, τα άτομα με αυτισμό γενικά στερούνται κοινωνικής φαντασίας, πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί να δυσκολεύονται να κατανοήσουν και να ερμηνεύσουν τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τις πράξεις άλλων ανθρώπων. Μπορεί επίσης να δυσκολεύονται να πάρουν συνθήματα και να προβλέψουν τι θα συμβεί στη συνέχεια και να κατανοήσουν την έννοια του κινδύνου. Αυτό επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο προετοιμάζονται για την αλλαγή και σχεδιάζουν το μέλλον, και γι' αυτό δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν την αλλαγή και τις άγνωστες καταστάσεις. (Autism Europe, 2014)

Διακρίσεις σε σχέση με την απασχόληση

Δυστυχώς, αυτό μπορεί να συμβεί σε πολλά διαφορετικά στάδια της διαδικασίας απασχόλησης και μπορεί να λάβει πολλές μορφές, με την πιο προφανή μορφή να είναι κατά τη διαδικασία πρόσληψης, η οποία μπορεί να είναι πολύ δύσκολο για έναν υποψήφιο για εργασία να αποδείξει. Επιπλέον, ενώ ένα άτομο με αυτισμό μπορεί να αντιμετωπίσει διακρίσεις στην εργασία, μπορεί να μην αναγνωρίζει πότε υφίστανται διακρίσεις ή να μην κατανοεί τα δικαιώματά του και τον τρόπο άσκησης τους. Στην πραγματικότητα, μια μελέτη νομικών υποθέσεων στις Ηνωμένες Πολιτείες στις οποίες άτομα με αναπηρία που εργάζονταν ισχυρίστηκαν ότι είχαν υποστεί διακρίσεις από τους εργοδότες τους, διαπίστωσε ότι τα άτομα με αυτισμό ήταν λιγότερο πιθανό να κάνουν ισχυρισμούς για διακρίσεις από τα άτομα με άλλες αναπηρίες. (Autism Europe, 2014)



Έλλειψη εκπαίδευσης για τον αυτισμό

Σε περιβαλλοντικό επίπεδο, ορισμένοι έχουν υποστηρίξει ότι τα πραγματικά εμπόδια στην απασχόληση για αυτήν την ομάδα δεν βρίσκονται στους κοινωνικά άτυπους τρόπους της ΔΑΦ αλλά αντίθετα στην επισήμανση από την κοινωνία των ιδιοσυγκρασιών που συνδέονται με τη ΔΑΦ ως «ελλείμματα» αντί για θετικά χαρακτηριστικά στον χώρο εργασίας (T Lorenz, 2016). Μεγάλο μέρος της τρέχουσας έρευνας υποδεικνύει σημαντικά κενά στην κατανόηση των καθημερινών προκλήσεων που εμποδίζουν τα άτομα με ΔΑΦ να διατηρήσουν ουσιαστική απασχόληση.

Παρεξηγήσεις

Ως αποτέλεσμα, υπάρχει ένα τεράστιο χάσμα στην επικοινωνία μεταξύ νευροτυπικών και νευροδιαφορών ατόμων. Ο Brett Heasman, (Heasman B, 2018) που ειδικεύεται στη δημόσια κατανόηση του αυτισμού, δηλώνει ότι οι εργοδότες συχνά πιστεύουν ότι επικοινωνούν καλά, αλλά χρησιμοποιούν «νευροτυπικά» πρότυπα αλληλεπίδρασης, γράφει.

Heasman, εξηγεί τη θεωρία του «προβλήματος της διπλής ενσυναίσθησης». Αυτό ξεκινά με το γεγονός ότι ο αυτισμός είναι μια «κρυφή» αναπηρία, χωρίς εξωτερικά φυσικά σημάδια και τα περισσότερα μη αυτιστικά άτομα δεν γνωρίζουν τους περίπλοκους τρόπους με τους οποίους τα αυτιστικά άτομα βιώνουν τον κόσμο και δεν είναι επαρκώς προετοιμασμένα για αλληλεπίδραση ή εργασία με αυτιστικούς Άνθρωποι.

Η οικοδόμηση επαγγελματικών σχέσεων είναι ένα άλλο κρίσιμο ζήτημα. ΜΙΑ [πρόσφατη μελέτη](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362361317708287) (μπορείτε να βρείτε τη μελέτη εδώ: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362361317708287>); (Heasman and Gillespie, 2017), έχει ρίξει νέο φως στο γιατί μπορεί να συμβαίνει αυτό. Εξέτασαν τις οικογενειακές σχέσεις μεταξύ των αυτιστικών ενηλίκων και των μελών της οικογένειάς τους και διαπίστωσαν ότι πολλές παρεξηγήσεις δεν προέρχονται πάντα από τον αυτιστικό ενήλικα. Τα μέλη της οικογένειας συχνά αντιμετώπιζαν λανθασμένα την προοπτική των αυτιστικών σχέσεων, θεωρώντας τα ως πιο «εγωκεντρικά αγκυροβολημένα» στη δική τους οπτική από ό,τι στην πραγματικότητα. Αυτή η παρεξήγηση εγείρει ένα σημαντικό ερώτημα σχετικά με τις υποθέσεις που χρησιμοποιούνται από τα μη αυτιστικά άτομα για την αξιολόγηση των αυτιστικών ατόμων. Είναι απόδειξη του «[διπλού προβλήματος ενσυναίσθησης](#)», ένα επίμονο χάσμα στην αμοιβαία κατανόηση



επειδή και οι δύο πλευρές μιας δεδομένης αυτιστικής/μη αυτιστικής σχέσης έχουν διαφορετικές κανονιστικές προσδοκίες και υποθέσεις σχετικά με το τι σκέφτεται ο «άλλος».

Ας δούμε μερικά πραγματικά παραδείγματα από μια μελέτη περίπτωσης του Heasman:

Ένα αυτιστικό άτομο ανέφερε ότι ένιωθε άβολα με τη συνεχή αλλαγή στο πρόγραμμα εργασίας του και δεν του άρεσε να παρευρίσκεται σε συσκέψεις, ιδιαίτερα επειδή του άφηγε να αισθάνεται κριτική που αναπόφευκτα [επιηρεάζουν](#) τις άλλες του [δραστηριότητες](#) για την ημέρα. Από την πλευρά του εργοδότη, ήταν πολύ πρόθυμοι να δείξουν ότι είχαν προσαρμοστεί στον ιδιαίτερο τρόπο εργασίας του με αυτό που θεωρούσαν λογικές προσαρμογές. Αποδεικνύεται ότι κατά τη διάρκεια των συναντήσεων ο αυτιστικός υπάλληλος συχνά παρεξηγούσε αυτό που είχε ειπωθεί. Απαντώντας, η εργοδοσία τόνισε ότι δεν είχαν κανένα πρόβλημα με τη διακοπή της συνάντησης εάν ο αυτιστικός εργαζόμενος ήθελε να κάνει μια ερώτηση ή να διευκρινίσει ένα σημείο συζήτησης. Ωστόσο, αυτό μπορεί να είναι μια προβληματική υπόθεση, επειδή ο αυτιστικός υπάλληλος μπορεί να μην συνειδητοποιήσει ότι έχει γίνει μια παρεξήγηση παρά πολύ αργότερα, όταν είχε εκδηλωθεί σε πρόβλημα, και ακόμη κι αν αναγνώριζε την παρεξήγηση αμέσως, δεν θα έπρεπε να υποτεθεί ότι θα να είναι σε θέση να «μιλήσει» αμέσως. Το να μιλάς είναι μια πολύ περίπλοκη κοινωνική δεξιότητα.

Μια άλλη πρόκληση ήταν ότι ο εργοδότης εστίαζε πολύ στην «επικοινωνιακή κριτική» προκειμένου να βελτιώσει τον τρόπο με τον οποίο εργαζόταν η ομάδα ως σύνολο. Προτάθηκε ότι θα ήταν καλή ιδέα να ξεπεράσουμε τα θετικά πράγματα που είχε κάνει ο αυτιστικός υπάλληλος. Από την πλευρά του εργοδότη, αυτό δεν φαινόταν ιδιαίτερα απαραίτητο, επειδή πολλές από τις θετικές πτυχές θεωρήθηκαν προφανείς. Ωστόσο, όταν ρωτήθηκε ο αυτιστικός υπάλληλος, ήταν πολύ ξεκάθαρο ότι δεν είχε ιδέα τι ήταν αυτό που έκανε καλά και λόγω της χαμηλής αυτοεκτίμησής του, συχνά υποβάθμιζε τα κομπλιμέντα.

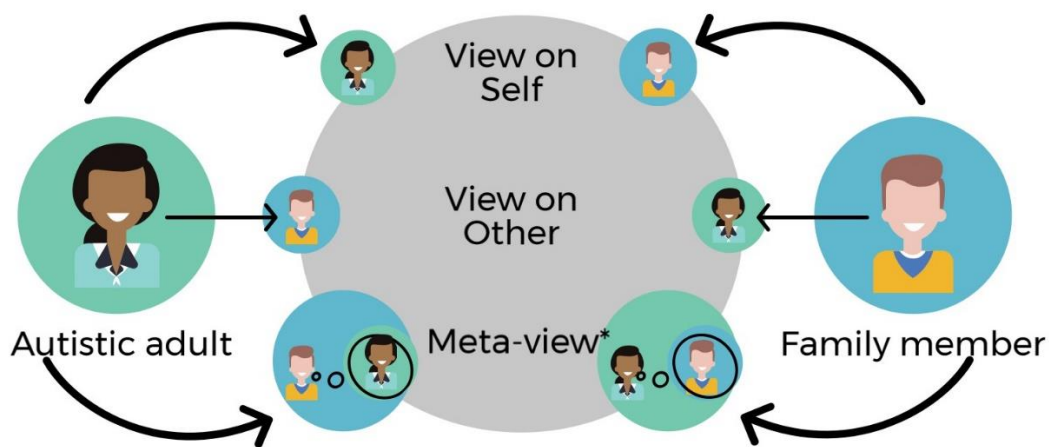
Επομένως, ο εργοδότης θα έπρεπε να έχει δώσει πολύ πιο θετικά σχόλια, ακόμη και σε εργασίες που φαινόταν προφανείς, επειδή δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος μοιράστηκε το ίδιο επίπεδο βεβαιότητας σχετικά με το ποια ήταν καλή ή κακή πρακτική.

Αυτά τα δύο παραδείγματα δείχνουν πώς ο εργοδότης πίστευε ότι υπήρχε ήδη καλή επικοινωνία, ενώ στην πραγματικότητα η επικοινωνία βασιζόταν σε «νευροτυπικά» πρότυπα αλληλεπίδρασης. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ο εργοδότης ήθελε να κάνει το



καλύτερο για τη διαχείριση της επαγγελματικής σχέσης και είχε ήδη κάνει πολλές προσαρμογές, αλλά αυτά τα παραδείγματα δείχνουν πόσο βαθιά ριζωμένη είναι η κοινωνική μας ανάγνωση των άλλων και πόσες ευκαιρίες απομένουν για να βελτιώσουμε το κοινό και να γίνει σωστή κατανόηση του αυτισμού από τον εργοδότη ακούγοντας τι έχουν να πουν τα αυτιστικά άτομα.

Εικόνα 1. Ψυχολογική δομή των σχέσεων (Heasman and Gillespie, 2017)



Σημειώσεις: * *Meta-view* = πώς ένα άτομο πιστεύει ότι το βλέπει το άλλο άτομο. Οι παρεξηγήσεις μπορούν εύκολα να επιμείνουν εάν η μετα-άποψη κάποιου ευθυγραμμίζεται στενά με την άποψη του άλλου. Πηγή: Heasman and Gillespie, 2017.

Συμπερασματικά, ένα μικρό σύνολο εργασιών έχει επίσης αρχίσει να εξετάζει τα εμπόδια στην απασχόληση για όσους ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού και τρόπους για να τα ξεπεράσει. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την αξία της εργασιακής εμπειρίας, της πρακτικής άσκησης και των προγραμμάτων υποστηριζόμενης απασχόλησης. Για παράδειγμα, μια μελέτη με αυτιστικούς ενήλικες (ηλικίας 21-25 ετών) στις Ηνωμένες Πολιτείες αποκάλυψε τα ποσοστά απασχόλησης που ήταν πάνω από δύο φορές υψηλότερα για όσους εργάζονταν με αμοιβή κατά τη διάρκεια του γυμνασίου (90%) έναντι αυτών που δεν εργάζονταν (40%). Ομοίως, ένα πρόγραμμα πρακτικής άσκησης στις ΗΠΑ που οργανώνει τοποθετήσεις εργασίας για νέους αυτιστικούς ενήλικες που είναι ενσωματωμένοι σε μια κοινοτική επιχείρηση (π.χ. τράπεζες, νοσοκομεία ή κυβερνητικά τμήματα), έχει δείξει πολύ θετικά



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

ευρήματα. Μια συγκριτική μελέτη διαπίστωσε ότι το 87,5% των συμμετεχόντων στην ομάδα που συμμετείχαν στο πρόγραμμα πέτυχαν μεταγενέστερη απασχόληση, σε σύγκριση με 6. 25% στην ομάδα που δεν πήρε μέρος. (Pellicano, 2017)

Διάκριση

Ακολουθώντας τις ενδείξεις της Έκθεσης για τις καλές πρακτικές στην απασχόληση για άτομα με αυτισμό από όλη την Ευρώπη, θα εντοπίσουμε τα εμπόδια στην απασχόληση που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό δεν προκαλούνται μόνο από την αναπηρία τους. Αντιμετωπίζουν επίσης πολύ στίγμα και διακρίσεις όταν προσπαθούν να βρουν ή να διατηρήσουν μια δουλειά. Παρόλα αυτά, οι ενήλικες με αυτισμό συχνά θέλουν πραγματικά να εργαστούν και μπορούν να είναι εξαιρετικά ικανοί να κάνουν συγκεκριμένες δουλειές. Απλώς χρειάζονται βοήθεια για να ξεπεράσουν τα εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras