



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Απόψεις ατόμων με αναπηρία σε δομές δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας
εκπαίδευσης και Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις σχετικά με την
προεπαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική ένταξη και απασχόληση
στην Ελλάδα του 2019»**

Σκουμή Αλεξάνδρα

Θεσσαλονίκη 2019



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Απόψεις ατόμων με αναπηρία σε δομές δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις σχετικά με την προεπαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική ένταξη και απασχόληση στην Ελλάδα του 2019»

“Perspectives of people with disabilities in Secondary and Post-Secondary Education Structures and Social Cooperative Enterprises on Pre-vocational Education and Occupation and Labour Inclusion in Greece of 2019”

Εξεταστική επιτροπή

Καρτασίδου Λευκοθέα (Επόπτρια), Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Παπακωνσταντίνου Δόξα, Επίκουρη Καθηγήτρια

Γιαννούλη Βασιλική, Επίκουρη Καθηγήτρια

Θεσσαλονίκη 2019

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Σκουμή Αλεξάνδρα

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	7
Πρόλογος – Ευχαριστίες	9
Εισαγωγή.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	14
Θεωρητική Θεμελίωση της έρευνας – Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας.....	14
1.1 Η σημασία του δικαιώματος της εργασίας και της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία.....	14
1.2 Παράγοντες και εμπόδια προς τον δρόμο της εργασιακής ένταξης και απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία.....	24
1.3 Μορφές εργασίας και απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία.....	31
1.4 Εκπαιδευτικές και Κοινωνικές Πολιτικές - Προγράμματα για την Εργασιακή Ένταξη και Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία.....	39
1.5 Στρατηγικές για την ένταξη και συμπερίληψη των ΑμεΑ στην Αγορά Εργασίας ...	55
1.6 Σκοπός της έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα.....	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	63
Μεθοδολογία της έρευνας.....	63
2.1 Ερευνητική στρατηγική.....	63
2.2 Συμμετέχοντες	63
2.3 Εκπαιδευτικές και εργασιακές δομές της έρευνας.....	66
2.4 Διαδικασίες και εργαλεία της έρευνας.....	68
2.5 Ανάλυση Δεδομένων.....	70

2.6 Προβλήματα στη διεξαγωγή της έρευνας	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	73
Αποτελέσματα της έρευνας.....	73
3.1 Εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία – Απολαβές.....	73
3.2 Συναισθήματα των εκπαιδευόμενων και εργαζόμενων σχετικά με την εργασία και την προεπαγγελματική εκπαίδευση.....	79
3.3 Σύνδεση προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων με την εργασία	86
3.4 Σύνδεση προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων με την καθημερινότητα	87
3.5 Σύνδεση εργασίας και ανεξαρτησίας	89
3.6 Σύνδεση εργασίας και λήψης αποφάσεων – πρωτοβουλιών.....	91
3.7 Οι σχέσεις των ατόμων με αναπηρία με τους συμμαθητές/συναδέλφους.....	93
3.8 Οι σχέσεις των ατόμων με αναπηρία με τους εκπαιδευτές/εργοδότες.....	95
3.9 Στρατηγικές για την αντιμετώπιση δυσκολιών στα εκπαιδευτικά και εργασιακά πλαίσια	97
3.10 Οι στάσεις – πολιτικές του κράτους και της κοινωνίας για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία	99
3.11 Επαγγελματικά όνειρα και φιλοδοξίες.....	109
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	112
Συζήτηση.....	112
4.1 Συμπεράσματα.....	112
4.2 Περιορισμοί.....	129

4.3 Προτάσεις	129
Βιβλιογραφία	133
Παράρτημα	142

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με τίτλο «*«Απόψεις ατόμων με αναπηρία σε δομές δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις σχετικά με την προεπαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική ένταξη και απασχόληση στην Ελλάδα του 2019»*». Η συγκεκριμένη εργασία πραγματεύεται την παρουσίαση διεθνών θεωρητικών δεδομένων σχετικά με την εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία σε προεπαγγελματικές δεξιότητες αλλά και το εφικτό της εργασιακής ένταξης και απασχόλησης τους. Ζητήματα που τίγονται είναι η σημασία της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ), οι παράγοντες που συμβάλλουν στην προώθηση ή μη της εργασιακής ένταξης και απασχόλησης, οι μορφές εργασίας αλλά και οι στρατηγικές ένταξης. Μέσα από ημιδομημένες συνεντεύξεις εφήβων και ενηλίκων με αναπηρία σε εκπαιδευτικές και εργασιακές δομές, παρουσιάζονται προσωπικές οπτικές και βιώματα σε θεματικές ενότητες που αποκαλύπτουν την εργασιακή ελληνική πραγματικότητα. Με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης και μέσω διαλογικής συζήτησης, παρουσιάζονται απαντήσεις σε καίρια ερευνητικά ερωτήματα όπως τα δομικά στοιχεία δευτεροβάθμιων και μεταδευτεροβάθμιων πλαισίων εκπαίδευσης και εργασίας στην Ελλάδα, η συσχέτιση των στοιχείων του αυτοπροσδιορισμού με την εκπαίδευση και την επαγγελματική πορεία, τα συναισθήματα των μαθητών και εργαζόμενων για τους συμμαθητές/συναδέλφους και τους εκπαιδευτικούς/εργοδότες, οι παράγοντες προώθησης και παρεμπόδισης της εκπαιδευτικής και εργασιακής ένταξης και οι ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις αλλά και τα επαγγελματικά προγράμματα που λαμβάνουν χώρα στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία για τα ΑμεΑ.

Abstract

The current Diploma Thesis was developed within the framework of the Special Education, Education and Rehabilitation Program of the Department of Educational and Social Policy of the University of Macedonia and entitled *“Views and Recordings of Persons with Disabilities in Secondary and Post-Secondary Education Structures and Social Cooperative Enterprises on Pre-vocational Education and Occupation and Labor Inclusion in Greece of 2019”*. The particular Thesis deals with the presentation of international theoretical data and surveys on pre-vocational skills training and work inclusion and employment. Issues that are addressed are the importance of work for people with disabilities, factors contributing or provoking the promotion of employment, forms of labor and employment integration strategies. Also, through semi-structured interviews of adolescents and adults with disabilities in educational and work structures, are exposed personal perspectives, views and experiences that reveal the Greek reality of education and labor. Through the thematic analysis method and interactive discussion are answered research questions such as the structure of secondary, post-secondary pre vocational and workplaces in Greece, the correlation between the elements of self-identification and pre vocational and labor, the feelings of students and employees for peers/colleagues and professors/employers, the factors that promote and obstruct the pre vocational and employment integration and current legislation and programs that taking place in modern Greek society.

Λέξεις – Κλειδιά / Key Words: απασχόληση ΑμεΑ, employment, disability, transition, labour-market participation

Πρόλογος – Ευχαριστίες

Τα εύσημα των ευχαριστιών τα αποδίδω στην οικογένεια μου Κώστα, Κατερίνα, Γιώργο, Δημήτρη και Στέλιο, που με στηρίζουν με απέραντη και ανιδιοτελής αγάπη σε κάθε βήμα και προσωπική απόφαση. Χωρίς αυτούς δεν θα είχα τη δύναμη, την επιμονή και τη θέληση να γίνομαι καλύτερος άνθρωπος.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να αποδώσω στη Διευθύντρια του ΕΕΕΕΚ Άργους Ορεστικού κ. Ευδοξία, στον Διευθυντή του ΚΔΑΠ ΜΕΑ Άργους Ορεστικού κ. Γρηγόρη, στην ιδιοκτήτρια της ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας» στη Νεάπολη Κοζάνης κ. Ανίκα, στην κ. Διαμαντοπούλου της ΚοινΣεΠ «Αртеμεις» στο Παγκράτι Αθηνών, τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς στα Γενικά και Ειδικά Γυμνάσια και Λύκεια, που με έφεραν σε επαφή με τους ερωτηθέντες εργαζόμενους και μαθητές.

Η έρευνα δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί δίχως την καταλυτική συμβολή των συμμετεχόντων, οι οποίοι δέχθηκαν να αποτελέσουν το σημαντικότερο κομμάτι της έρευνας, καταθέτοντας τις αφηγηματικές νότες τους. Αυτοί οι υπέροχοι άνθρωποι μου δίδαξαν πράγματα και συναισθήματα που ξεπερνάνε κατά πολύ τα όρια της συγκεκριμένης προσπάθειας.

Ακόμα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Καρτασίδου Λευκοθέα και την Επίκουρη Καθηγήτρια Παπακωνσταντίνου Δόξα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας για τη διαρκή υποστήριξη και ανατροφοδότηση για την ορθή εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους τους πολλούς «αφανείς ήρωες», οι οποίοι με τις πράξεις τους με βοήθησαν να ξαναβρώ τα πατήματα και τις σταθερές αξίες μου, να ανασυγκροτηθώ και να ανταποκριθώ με επιτυχία σε μια δύσκολη και μεταβατική για εμένα περίοδο.

Εισαγωγή

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ, 2011) αναφέρει πως περίπου το 15% του συνολικού πληθυσμού παρουσιάζει κάποια μορφή αναπηρίας. Σύμφωνα με τον ίδιο, η αναπηρία περιγράφεται ως *«ο όρος-ομπρέλα για τις δυσλειτουργίες, τους περιορισμούς της δραστηριότητας και τους περιορισμούς συμμετοχής, αναφερόμενος στις αρνητικές πτυχές της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου (με μια κατάσταση υγείας) και των συνακολούθων παραγόντων του ατόμου (περιβαλλοντικοί και προσωπικοί παράγοντες)»*.

Ο παραπάνω ορισμός φέρνει στο προσκήνιο τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν τα Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ) σε βασικούς τομείς της ζωής όπως στην εκπαίδευση, την εργασία και την απασχόληση, την αυτοεξυπηρέτηση, την ψυχαγωγία και γενικότερα την κοινωνική ζωή (Vornholt, Villotti, Muschalla, Bauer, Colella, Zijlstra, Van Ruitenbeek, Uitdewilligen, Sjr και Corbière 2017).

Έρευνα της Eurostat (1995) δείχνει πως το 12% του συνολικού πληθυσμού της Ευρώπης λογίζονται ως ΑμεΑ, με την Ελλάδα να εμφανίζει το μικρότερο ποσοστό (9,3%) και την Ισπανία το μεγαλύτερο (15,3%) Σε επόμενη καταμέτρηση της Eurostat (2001), 130.000 Ευρωπαίοι πολίτες ηλικίας 16-64 ετών παρουσίασαν κάποια μορφή αναπηρίας, ενώ μέσα σε μια δεκαετία παρατηρείται ραγδαία αύξηση τους (44 εκατομμύρια) (Βουτσάκη, 2017).

Σύμφωνα με τον Λογάρα (2013), η εργασία αναφέρεται στην καταβολή σωματικής ή πνευματικής άσκησης για την παραγωγή έργου. Ο ορισμός αυτός άλλοτε διαφοροποιείται και άλλοτε ταυτίζεται με τον όρο της απασχόλησης. Σε γενικές γραμμές, η έννοια της «εργασίας» αναφέρεται στους όρους και στις συνθήκες κάτω από τις οποίες ασκείται, ενώ ο όρος «απασχόληση» δηλώνει τις μορφές, τα είδη, τα μέτρα, τις πολιτικές και τα προγράμματα που εφαρμόζονται από την πολιτεία.

Σύμφωνα με δημοσιεύματα της Eurostat (2001), ενώ ένα άτομο παραγωγικής ηλικίας (16 - 64 ετών) του τυπικού πληθυσμού έχει πιθανότητα 66% να βρει εργασία ή να αυτοαπασχοληθεί, για κάποιον με ελαφριά μορφή αναπηρίας, η πιθανότητα μειώνεται στο 47%, ενώ για κάποιον με βαριά αναπηρία το ποσοστό αγγίζει το 25%. Τα αποτελέσματα της μελέτης *«Αναπηρία και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση: ώρα για αλλαγή, εργαλεία για την αλλαγή»* καταδεικνύουν πως, από το συνολικό εργατικό δυναμικό με αναπηρία, απασχολείται μόνο το 30,5%. Ο υπόλοιπος πληθυσμός με κάποιου είδους αναπηρία είτε είναι άνεργος (20,8%), είτε άεργος (42%). Στην ίδια μελέτη αναφέρεται πως το 57% των ατόμων με αναπηρία που εργάζονται αμείβονται με χαμηλό μισθό, ενώ το 42% αυτών βιοπορίζεται από επιδόματα αναπηρίας. Επίσης στο κείμενο *«Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010- 2020: Ανανέωση της δέσμευσης για μια Ευρώπη χωρίς εμπόδια»* αναφέρεται ότι το ποσοστό το απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ κυμαίνεται γύρω στο 50% (Λογάρας, 2013).

Πρόσφατη καταμέτρηση του 2015 ανέδειξε πως το 10% των Ελλήνων έχουν κάποια μορφή αναπηρίας (Βουτσάκη, 2017). Παλαιότερα στοιχεία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) τη χρονική περίοδο 1994 – 1998 αναφέρουν πως από τα εγγεγραμμένα ΑμεΑ στον οργανισμό, μόλις το 17,5% τοποθετήθηκε σε θέσεις εργασίας, με την πλειοψηφία να αντιστοιχεί σε ανειδίκευτη ή ημι-ειδικευμένη εργασία με χαμηλές χρηματικές απολαβές (Χαραλαμπίδου και Αθηναίου, 2010).

Σύμφωνα με αποτελέσματα έρευνας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης (2006) μέσω ερωτηματολογίου σε δημόσιες υπηρεσίες ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, προκύπτει πως από τους 885 φορείς που απάντησαν, οι 284 απασχολούν και οι 501 δεν απασχολούν άτομα με αναπηρία. Καταγράφηκαν 2.232 υπάλληλοι με αναπηρία, από τους οποίους 531 ανήκουν στην κατηγορία Υποχρεωτικής

Εκπαίδευσης, 1.043 στην κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, 209 στην κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, 264 στην κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, ενώ για 185 υπαλλήλους δεν διευκρινίζεται η κατηγορία εκπαίδευσής (Λογάρας, 2013).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι φανερό ότι το εργασιακό πλαίσιο μπορεί να προκαλέσει προβλήματα σε εργαζόμενους με χρόνιες διαταραχές υγείας, κυρίως λόγω των υψηλών απαιτήσεων και της χαμηλής ανοχής στην απόκλιση. Τα τελευταία χρόνια δίνεται ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην ανάπτυξη ευκαιριών απασχόλησης για ενήλικες με Νοητική Αναπηρία (ΝΑ) (Lindstrom, Hirano, Mccarthy και Alverson, 2014). Παρόλα αυτά οι μαθητές με αναπηρία βρίσκονται κάτω από τους συνομηλίκους τους στα ποσοστά της ανταγωνιστικής εργασίας, της μεταλυκειακής εκπαίδευσης και στην αυτόνομη διαβίωση. Πιο συγκεκριμένα, οι νέοι ενήλικες με ΝΑ έχουν μικρότερα ποσοστά μεταλυκειακής επαγγελματικής επιτυχίας σε σχέση με άτομα με άλλες μορφές αναπηρίας (Bouck και Chamberlain, 2017), είναι άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι και πολλοί ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας (Lindstrom et al., 2014)

Τα παραπάνω στοιχεία μαρτυρούν την ανάγκη διερεύνησης και καταγραφής της εργασιακής ένταξης και απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε ερευνητικό πλαίσιο. Μέσω της παρούσας διπλωματικής εργασίας επιχειρείται να αναδειχθεί η σημαντική αυτή πτυχή της ενήλικης ζωής των ατόμων με αναπηρία. Το πρώτο μέρος της εργασίας αφορά τη θεωρητική θεμελίωση του πεδίου και μέσα από ενδελεχή ανασκόπηση της ελληνικής και ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας, παρουσιάζονται φλέγοντα ζητήματα σχετικά με την εργασία και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Τα κεφάλαια που ανακύπτουν από τη σχετική βιβλιογραφική ανασκόπηση είναι η σημασία της εργασίας για τα ΑμεΑ και νομικά πλαίσια στην Ελλάδα και σε διάφορες χώρες, οι παράγοντες και τα εμπόδια της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, οι μορφές απασχόλησης που πορωθούν την εργασιακή ένταξη, οι

εκπαιδευτικές και κοινωνικές πολιτικές - προγράμματα για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και οι στρατηγικές ένταξης και ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αναφέρεται στην ερευνητική διαδικασία, όπου μέσα από συνεντεύξεις σε 28 μαθητές και εργαζόμενους με κάποιου είδους αναπηρία σε δημόσιες δομές και Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.), αναδεικνύονται ζητήματα που αντικατοπτρίζουν την εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία σε προεπαγγελματικές δεξιότητες και αλλά και τις συνθήκες εργασίας. Τέτοια είναι τα περιβάλλοντα που εκπαιδεύονται/εργάζονται τα ΑμεΑ, οι συνθήκες εκπαίδευσης και εργασίας, τα συναισθήματα των ίδιων σχετικά με την εργασία και την απασχόληση, οι σχέσεις που αναπτύσσουν με τους συμμαθητές/συναδέλφους αλλά και με τους εκπαιδευτές/προϊσταμένους, η ετοιμότητα της ελληνικής κοινωνίας και οι πολιτικές σχετικά με την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Έπειτα, μέσα από τη διαδικασία της θεματικής ανάλυσης, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και οι απαντήσεις των ερωτηθέντων. Αφού γίνεται η οργάνωση των πληροφοριών σε θεματικές ενότητες και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα, μέσα από τη συζήτηση επιχειρείται η εξαγωγή συμπερασμάτων, προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας, όπως σε ποια πλαίσια μπορούν να εκπαιδευτούν και να εργαστούν τα ΑμεΑ στην Ελλάδα και αν η αναπηρία σχετίζεται άμεσα με την επιλογή του πλαισίου απασχόλησης και εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Θεωρητική Θεμελίωση της έρευνας – Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

1.1 Η σημασία του δικαιώματος της εργασίας και της απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία

Η εργασία και η δυνατότητα απασχόλησης είναι καθολικό και αναπόσπαστο δικαίωμα κάθε ανθρώπου (Damianidou, Arthur-Kelly, Lyons & Wehmeyer, 2018). Αποτελεί κεντρικό πυλώνα στη ζωή του ανθρώπου, καθώς η εργασιακή ανέλιξη είναι ένα από τους πρωτεύοντες στόχους στην ενήλικη ζωή (Wehman, Taylor, Brooke, Avellone, Whittenburg, Ham, Brooke & Carr, 2018). Είναι ένας από τους σημαντικότερους και καθοριστικότερους παράγοντες της κοινωνικής συμμετοχής στις σύγχρονες κοινωνίες. Εκτός από την παροχή ευκαιριών για την απόκτηση χρημάτων (Cocks, Thoresen & Lee, 2015), η απασχόληση εξασφαλίζει πρόσβαση σε οφέλη στο πλαίσιο του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, κοινωνικές επαφές, ομαλή ρουτίνα, κοινωνική αναγνώριση και κύρος (Gruber, Titze & Zapfel, 2014). Αποτελεί σημαντικό δρόμο για την κοινωνική ένταξη και συνδέεται στενά με τη θετική ψυχική υγεία, τη βελτιωμένη αυτοεκτίμηση, την αίσθηση του ανήκειν και την αναγνώριση, παράμετροι που έχουν θετικό αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής του ατόμου (Κοζάκου, 2009· Cocks et al., 2015).

Ειδικότερα, τα άτομα με ΝΑ έχουν εντονότερη την ανάγκη για εργασιακές ευκαιρίες, καθώς οδηγούνται με ουσιαστικό τρόπο στην ανεξάρτητη διαβίωση, την αύξηση του προσωπικού εισοδήματος, την επιτυχημένη κοινωνική συμπερίληψη, τη δημιουργία αμοιβαίων σχέσεων και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής (Κοζάκου, 2009· Λογάρας, 2013· Damianidou et al., 2018). Οι έρευνες στο πεδίο της εργασίας των ατόμων με ΝΑ, σύμφωνα με τους Lövgren, Markström & Sauer (2017), εστιάζουν στα οφέλη που προσφέρει όπως η αυτάρκεια, η οικονομική ανεξαρτησία, η αναθεώρηση κοινωνικών

αξιών, η υψηλότερη ποιότητα ζωής, η κοινωνική συμμετοχή, η αυτονομία και η καλύτερη ψυχική και σωματική υγεία.

Η συμμετοχή σε κάθε είδους ουσιαστική απασχόληση έχει αποδειχθεί ότι βελτιώνει την ποιότητα ζωής των ατόμων με ΝΑ και προάγει την κοινωνική αλληλεπίδραση, συμβάλλοντας στην κοινωνία και το αυξημένο κοινωνικό κεφάλαιο μέσω των εργασιακών συνδέσεων. Η απασχόληση που στηρίζεται στην κοινότητα έχει βρεθεί ότι οδηγεί σε μεγαλύτερη αίσθηση της αιτιότητας της εργασίας. (Petner-Arrey, Howell-Moneta & Rosemary., 2016). Σε έρευνα των Nord, Hamre, Pettingell & Magiera (2018), βρέθηκε πως τα άτομα που έχουν εργασιακούς στόχους, είναι πιθανότερο να προσληφθούν σε θέσεις εργασίας που εμπλέκονται άμεσα με την κοινότητα. Τα καθήκοντα γραφείου, τα δημοτικά και τα κοινωνικά καθήκοντα είναι οι πιο συχνά στοχευμένες επαγγελματικές θέσεις στις οποίες τα άτομα με ΝΑ απασχολούνται. Αυτό συμβαίνει για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, οι οποίες αποτελούν βασική προϋπόθεση στην παροχή ευκαιριών για ουσιαστική αλληλεπίδραση. Οι κοινωνικές δεξιότητες λογίζονται ως αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής εκπαίδευσης και οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν να προσαρμόζονται στη δυναμική φύση της εργασίας στην κοινότητα (Gilson, Carter & Biggs, 2017).

Σε έρευνα των Chezan, Petcu & Van Horn (2017), βρέθηκε πως οι μαθητές με ΝΑ, οι οποίοι παρακολουθούν προγράμματα μεταλυκειακής εκπαίδευσης που προάγουν τις επαγγελματικές δεξιότητες, φαίνεται να έχουν καλύτερο βιοτικό επίπεδο, μεγαλύτερους μισθούς, αυξημένες ευκαιρίες στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας, προσωπική και οικονομική ανεξαρτησία αλλά και μεγαλύτερα επίπεδα αυτοπροσδιορισμού. Άλλοι παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα να απασχοληθούν τα άτομα με ΝΑ είναι οι ισχυρές επικοινωνιακές και προσαρμοστικές ικανότητες διαβίωσης, οι καλές κοινωνικές δεξιότητες, οι υψηλές προσδοκίες γονέων για εργασία,

το υψηλό κίνητρο για εξεύρεση εργασίας και τα εντατικά προγράμματα υποστήριξης και εργασιακής κατάρτισης (Petner-Arrey et al., 2016).

Τα κίνητρα των ατόμων με αναπηρία προέρχονται κυρίως από την επιθυμία να κερδίσουν τα προς το ζην και μέσω της κατάλληλης υποστήριξης, η επιθυμία τους να εργαστούν μπορεί να αυξηθεί και να συμμετάσχουν σε πολλές διαφορετικές εργασίες (Petner-Arrey et al., 2016). Η οπτική της επαγγελματικής ανέλιξης είναι επίσης ένα παράγοντας που ενισχύει τα θετικά αποτελέσματα της εργασίας στη ζωή των ατόμων με αναπηρία. Οι επιτυχημένοι επαγγελματίες με αναπηρία τείνουν να προσεγγίζουν τα εμπόδια σταδιοδρομίας ως πρόκληση και όχι ως κίνδυνο αποτυχίας. Επίσης, τα ΑμεΑ αισθάνονται θετικά για την εργασιακή τους εμπειρία επειδή παρέχουν οφέλη, συμπεριλαμβανομένης της ενισχυμένης κοινωνικής και προσωπικής ταυτότητας, της κατάστασης, της ευημερίας και του εισοδήματος (Darcy, Taylor & Green, 2016).

Τα παραπάνω ευρήματα ενισχύουν τη φιλοσοφία του εφικτού της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία, δηλαδή της κοινωνικής ενσωμάτωσης μέσω εξατομικευμένης και διαρκούς ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας. Βάσει αυτού, οι απαιτήσεις της εργασίας θα πρέπει να είναι ανάλογες με την κατάσταση υγείας, την προσωπικότητα, τις ατομικές δεξιότητες, το κοινωνικοπολιτισμικό υπόβαθρο, τη μορφή και τον βαθμό αναπηρίας του ατόμου.

Για τη διασφάλιση της εξάλειψης του κοινωνικού αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία, κρίθηκε επιτακτική η ανάγκη για σύνταξη και εφαρμογή νομοθετικού πλαισίου. Στην Ευρώπη, το σημαντικότερο νομοθετικό πλαίσιο είναι η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, η οποία συντάχθηκε το 2002 και επικυρώθηκε το 2006. Κύριο μέλημα της είναι η προσέγγιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην κατανόηση της βλάβης και της αναπηρίας, επιδιώκοντας να δημιουργήσει μια ενισχυμένη θέση για τα άτομα με αναπηρία, αναγνωρίζοντας τις

διακρίσεις, την αξιοπρέπεια και την ανισότητα που υφίστανται (Λογάρας, 2013· Darcy et al., 2016· UNCRPD, 2006).

Η πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών έχει επικυρώσει τη Σύμβαση και δεσμεύτηκαν για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών, νόμων και διοικητικών μέτρων που διασφαλίζουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία καταργώντας νόμους, κανονισμούς και πρακτικές που υποθάλλουν διακρίσεις εις βάρος τους (Άρθρο 4). Τα ΑμεΑ έχουν ίσα δικαιώματα στην εύρεση εργασίας, οι εργασιακές διακρίσεις απαγορεύονται και τονίζεται η προώθηση της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας. Επιπλέον, σύμφωνα με το Άρθρο 27 της Σύμβασης, οι οργανισμοί και οι εταιρείες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία προσλαμβάνονται σε θέσεις εργασίας οι οποίες ανταποκρίνονται και συμβαδίζουν με τις ικανότητες τους. Εκτός από τη Σύμβαση, πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχουν θεσπίσει επιπλέον νομικό καθεστώς κατά των διακρίσεων, όπως ο Νόμος για την Ισότητα στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο Νόμος Περί Διακρίσεων λόγω αναπηρίας στις Κάτω Χώρες και ο Κοινωνικός Κώδικας 4 στη Γερμανία (Vornholt et al., 2017).

Στη Γερμανία σημαντικό βήμα για την εξασφάλιση μεγαλύτερης εργασιακής συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία, αποτέλεσε η εφαρμογή του βιβλίου ΙΧ του Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλισης «*Αποκατάσταση και συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες*» (2001). Η διάταξη αυτή αποτελεί προοδευτική συνθήκη, διότι η επιτυχής και σταθερή ένταξη στην αγορά εργασίας μπορεί να επιτευχθεί μόνο σύμφωνα με τις ατομικές ανάγκες και επιθυμίες (Gruber et al., 2014).

Σύμφωνα με το Σουηδικό Εθνικό Συμβούλιο για την Υγεία και την Πρόνοια (2009), η σουηδική νομοθεσία για την αναπηρία βασίζεται στην αρχή της ίσης αξίας και των δικαιωμάτων όλων των ανθρώπων. Επίσης, ο νόμος LSS της Σουηδίας του 1994 παρέχει στα ΑμεΑ την εξειδικευμένη υποστήριξη που χρειάζονται, πέρα από τα όσα

δικαιούνται από τις γενικές διατάξεις περί αξιοπρεπούς διαβίωσης, αποσκοπώντας στην προώθηση της πλήρους συμμετοχής στην κοινωνική ζωή και στην ισότητα των συνθηκών διαβίωσης (Löngren, 2015).

Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες επέλεξαν έναν άλλο τρόπο αντιμετώπισης της υψηλής ανεργίας των ατόμων με αναπηρία. Για παράδειγμα, μια προσέγγιση που εφαρμόστηκε στη Γαλλία, την Αυστρία, το Βέλγιο, την Ιταλία, την Ισπανία και την Πολωνία, είναι ένα σύστημα ποσοτώσεων για ΑμεΑ που υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν ένα ελάχιστο ποσοστό ατόμων με αναπηρίες. Οι ποσοτώσεις κυμαίνονται από 2% στην Ισπανία έως 7% στην Ιταλία. Οι περισσότερες χώρες υιοθέτησαν ποσοστωση 5% του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, μέσα από τη συγκεκριμένη μορφή νομοθεσίας, ενδέχεται να ασκείται πίεση στους υπαλλήλους να αποκαλύψουν την αναπηρία τους σε όφελος του εργοδότη, κάτι που είναι συνώνυμο της διάκρισης. Επιπλέον, ένα σύστημα ποσοτώσεων μπορεί να αποτελέσει εφιαλτήριο αρνητικών στάσεων από τους εργοδότες, τους άμεσους επιβλέποντες, τους συναδέλφους και τα συνδικάτα. Οι εταιρείες που είναι υποχρεωμένες να υποβάλλονται στην τακτική της ποσοστωσης, συχνά αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ ως πρόβλημα και όχι πολύτιμη συμβολή στο εργατικό δυναμικό. Ακόμα για τα ΑμεΑ, ένα σύστημα ποσοτώσεων είναι δυνατόν να παρέχει την ευκαιρία απασχόλησης, αλλά ταυτόχρονα μπορεί να έχει επιζήμιες συνέπειες για την αυτοεκτίμηση του. Εν κατακλείδι, το σύστημα ποσοτώσεων δημιουργεί την εντύπωση ότι οι άνθρωποι αποκτούν απασχόληση μόνο εξαιτίας του νομοθετικού συστήματος και όχι λόγω της ικανότητάς τους για εργασία (WHO, 2011).

Άλλες σημαντικές νομικές διατάξεις που αφορούν την εργασιακή απασχόληση και ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον ευρωπαϊκό χώρο είναι ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (1996), το Άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ (1997), η Οδηγία για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην

απασχόληση και την εργασία (2000) και ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000) (Λογάρας, 2013).

Στις ΗΠΑ, η Αρχιτεκτονική Εμπόδια Πράξη του 1968 (ABA, 1968) αποτέλεσε ένα από τα πρώτα νομικά πλαίσια για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Στόχος ήταν η δημιουργία κτηρίων και εγκαταστάσεων από ομοσπονδιακά κεφάλαια ή ομοσπονδιακές υπηρεσίες ώστε να τηρούνται τα πρότυπα φυσικής προσβασιμότητας. Αργότερα, με τον Νόμο Περί Αποκατάστασης του 1973 (The Rehabilitation Act of 1973), οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να αποφεύγουν τις διακρίσεις σε βάρος ειδικευμένων ατόμων με αναπηρίες και παράλληλα απαιτεί από τους ομοσπονδιακούς εργοδότες να προβαίνουν σε προσλήψεις, έχοντας ως στόχο το 7% του εργατικού δυναμικού να αντιπροσωπεύεται από ΑμεΑ. Ακόμα, επιτρέπει τη χρηματοδότηση πολυάριθμων σκοπών και δραστηριοτήτων, όπως υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, προγράμματα ανεξάρτητης διαβίωσης και δραστηριότητες κατάρτισης και έρευνας (Vornholt et al., 2017).

Ο πιο γνωστός ομοσπονδιακός νόμος για την προστασία των θεμελιωδών πολιτικών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες στις ΗΠΑ είναι ο Νόμος Αμερικανών με Αναπηρίες (ADA) που ισχύει από το 1990. Παρόμοιος με ευρωπαϊκούς νόμους και εμπνευσμένος από πολιτικές κατά των διακρίσεων, θέτει για τα ΑμεΑ τις νομικές βάσεις για ίσες ευκαιρίες και πλήρη ενσωμάτωση στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, ο πρώτος τίτλος του ADA απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης κατά των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την απασχόληση και την εργασία. Επιπλέον, οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους με αναπηρίες κάθε είδους κατάλληλες προσαρμογές στο χώρο εργασίας, ενισχύοντας την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Στην πραγματικότητα όμως η εικόνα της απασχόλησης των ατόμων με

αναπηρίες δεν έχει αλλάξει ουσιαστικά στην πράξη (Williams, Fossey, Corbière, Paluch και Harvey, 2016).

Ο Νόμος Περί Ευκαιριών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (HEOA) του 2008 επεδίωξε να αυξήσει τις ευκαιρίες για νεαρούς ενήλικες με ΝΑ, ώστε να συμμετάσχουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ο συγκεκριμένος νόμος έδωσε τη δυνατότητα σε φοιτητές με ΝΑ να έχουν πρόσβαση σε μορφές οικονομικής βοήθειας κατά τη φοίτηση τους σε μεταδευτεροβάθμια προγράμματα επαγγελματικών δεξιοτήτων. Επίσης, καθιέρωσε χρηματοδότηση για την επίβλεψη της συλλογής δεδομένων και την παροχή κατάρτισης και τεχνικής βοήθειας σε ολοκληρωμένα προγράμματα μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Grigal, Hart και Migliore, 2011· Hart, Grigal και Weir, 2010).

Η πιο πρόσφατη θεώρηση που αποτελεί ελπίδα και για τη δυνατότητα συμμετοχής και μετάβασης στην εργασία των ατόμων με αναπηρία είναι το ψήφισμα Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) του 2014. Στη συγκεκριμένη πράξη δίνεται η νομική βαρύτητα στην απαραίτητη απόκτηση προεπαγγελματικών δεξιοτήτων από το Ανώτερο Δικαστήριο των ΗΠΑ. (Nord et al., 2018· Shogren, Burke, Anderson, Antosh, Wehmeyer, Laplante και Shaw, 2018· Wehman et al., 2018).

Στον Καναδά, τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες προστατεύονται από τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η οποία επικυρώθηκε το 2010. Προστασία και εγγύηση της εργασίας προέρχεται και από ομοσπονδιακές πράξεις και προγράμματα, όπως ο νόμος Canadian Human (1985) και ο νόμος για την ισότητα των ευκαιριών εργασίας (Equity Employment Act, 1995). Ο πρώτος απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω σωματικής ή διανοητικής αναπηρίας και δηλώνει ότι οι εργοδότες έχουν καθήκον να προσλαμβάνουν εργαζομένους και να τους επιδοτούν με ειδικές παροχές. Ο δεύτερος ενθαρρύνει τους εργοδότες να προωθούν την ισότητα

εργασίας και να δημιουργούν ευκαιρίες, καταργώντας τα εμπόδια στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (Vornholt et al. 2017).

Στην Αυστραλία, ο Νόμος Περί Διακρίσεων Λόγω Αναπηρίας (1992) περιγράφει την αναπηρία με ορισμό ταυτόσημο με αυτόν της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (2007). Ο ορισμός βασίζεται στην έννοια του περιορισμού, όπου απαιτείται κάποια βοήθεια για ΑμεΑ (Petner-Arrey et al. 2016).

Στη χώρα μας, σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδος *«η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος»* και *«όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»* (Μπαγτζή, 2019).

Το Άρθρο 21 του ελληνικού Συντάγματος (παρ. 2, 3 και 6) αποτελεί παράδειγμα ευνοϊκότερης μεταχείρισης των ατόμων με αναπηρία. Συγκεκριμένα, επιβάλλει την αποχή από την αυθαίρετη κατάργηση προστατευτικών διατάξεων, τη λήψη ευνοϊκών διατάξεων στο εργατικό, στο υπαλληλικό και στο ασφαλιστικό δίκαιο, την παροχή ιατρικών υπηρεσιών, τη λήψη ειδικότερων μέτρων για προστασία, το δικαίωμα στην αυτονομία, εργασία και τη συμμετοχή στα κοινά. Παρομοίως, το Άρθρο 22 (παρ.1) ορίζει πως *«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»*. Έτσι, θεμελιώνεται η ισότητα στην αμοιβή εργασίας, περιλαμβάνοντας τον μισθό, τα επιδόματα και κάθε είδους παροχές. Τέλος, το Άρθρο 25 κατοχυρώνει τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους της κοινωνίας. Συνεπώς, τα ΑμεΑ τελούν υπό την κρατική προστασία και εγγύηση ώστε να

απολαμβάνουν όλες τις πλευρές της πολιτικής, κοινωνικής, οικονομικής και πολιτιστικής ζωής (Μπαγτζή, 2019· Παπακωνσταντίνου, 2012· Χαραλαμπίδου & Αθηναίου, 2010).

Ο Ν.963/79 «περί επαγγελματικής αποκατάστασης αναπήρων και εν γένει ατόμων μειωμένων ικανοτήτων» αποτελεί τον πρώτο νόμο στην χώρα μας που αναφέρεται στο εργασιακό δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία και μέσω αυτού του νόμου, ο δημόσιος τομέας καλέστηκε να προσλάβει κάποιο ποσοστό ατόμων με αναπηρία σε ειδικές θέσεις (Κοζάκου, 2009). Άλλοι σημαντικοί νόμοι που αναφέρονται στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα είναι ο Ν.1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων», ο Ν.2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» και ο Ν.3528/2007 του Υπαλληλικού Κώδικα.

Στην Ελλάδα αρμόδιος φορέας για την εκπαίδευση και επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων με αναπηρία είναι το Υπουργείο Παιδείας. Η δημόσια δωρεάν εκπαίδευση των Ελλήνων πολιτών με αναπηρία σε προεπαγγελματικές δεξιότητες καθιερώνεται με τον Ν. 3699/2008, Αρ.8, ο οποίος αναφέρει τις σχολικές μονάδες σε όλες τις βαθμίδες που οφείλουν να ασχοληθούν με την εκπαίδευση και κατάρτιση τους. Συγκεκριμένα, για την εξιδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση ο νόμος ορίζει (α) τα Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια, στα οποία εγγράφονται απόφοιτοι δημοτικού σχολείου γενικής ή ειδικής εκπαίδευσης με διάρκεια φοίτησης 5 έτη, (β) τα Ειδικά Επαγγελματικά Λύκεια, στα οποία εγγράφονται απόφοιτοι του επαγγελματικού γυμνασίου και των ειδικών και γενικών γυμνασίων και λυκείων, με διάρκεια φοίτησης 4 έτη, (γ) η Ειδική Επαγγελματική Σχολή, στην οποία εγγράφονται απόφοιτοι επαγγελματικού γυμνασίου και ειδικού γυμνασίου με διάρκεια φοίτησης 4 έτη και (δ) τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ) με διάρκεια φοίτησης από 5 μέχρι 8 έτη και εκτός από τα μαθήματα γενικής παιδείας τα ΑμεΑ αποκτούν κοινωνικές

δεξιότητες, δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης και προεπαγγελματικές - επαγγελματικές δεξιότητες. Σε αυτά εγγράφονται απόφοιτοι δημοτικών σχολείων γενικής ή ειδικής εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση των Κέντρων Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (ΚΕΣΥ πρώην ΚΕΔΔΥ), καλύπτοντας τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Με την αποφοίτηση τους από τα ΕΕΕΕΚ γίνονται κάτοχοι απολυτηρίου ανάλογο Γυμνασίου και πιστοποιητικού επαγγελματικής κατάρτισης (Βουτσάκη, 2017· Χαραλαμπίδου & Αθηναίου, 2010).

Οι παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε εθνικό επίπεδο συνέβαλαν στη μείωση πρωταρχικών εμποδίων για τα ΑμεΑ και στην προάσπιση του δικαιώματος στην εργασία. Ωστόσο, από μόνες τους είναι ανεπαρκείς για να αντιμετωπιστούν τα πολλαπλά διαρθρωτικά και πολιτιστικά εμπόδια στην αναζήτηση απασχόλησης, καθώς σύμφωνα με τους Damianidou και συνεργάτες, (2018) τα ΑμεΑ έχουν 3 με 4 φορές λιγότερες πιθανότητες να εργαστούν σε σχέση με τον τυπικό πληθυσμό. Έτσι, ενώ πολλά ΑμεΑ είναι πρόθυμα και ικανά να εργαστούν παραμένουν άνεργοι ή χαμηλόμισθοι, με αποτέλεσμα να είναι αποδέκτες πενιχρών μισθών, ελλιπούς εργασιακής ασφάλειας και περιορισμένων θέσεων πλήρους απασχόλησης (Parker, Caldwell και Renko, 2014). Ακόμα και όσα εργάζονται, υφίστανται διαχωρισμό σχετικά με τους μισθούς και την κοινωνική συμπερίληψη (Damianidou et al. 2018).

Ο στιγματισμός και οι διακρίσεις περιορίζουν τις ευκαιρίες για εργαζόμενους με αναπηρίες. Η πλειοψηφία των κυβερνήσεων ανά τον κόσμο αναζητούν καινοτόμες εφαρμοσμένες πρακτικές για τη βελτίωση αυτών των πολιτικών προκλήσεων και η προσοχή εφίσταται όλο και περισσότερο προς τις δυνατότητες της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (Parker et al, 2014).

1.2 Παράγοντες και εμπόδια προς τον δρόμο της εργασιακής ένταξης και απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία

Τα ΑμεΑ έχουν ιστορία καταπίεσης και διαχωρισμού που αντικατοπτρίζεται στον αποκλεισμό από την απασχόληση, τόσο σε διαρθρωτικό όσο και σε πολιτιστικό επίπεδο. Όπως και σε άλλες μειονότητες, ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρίες εκδηλώνεται μέσω κοινωνικών προκαταλήψεων και πρακτικών διακρίσεων (Parker et al., 2014).

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι κοινωνικές επιστήμες και οι επιστήμες υγείας έχουν εντοπίσει το ρόλο των κοινωνικών, ψυχολογικών και φυσικών εμποδίων που εμποδίζουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στο εργατικό δυναμικό. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ κατά την ένταξή τους στην απασχόληση και την εργασία είναι (α) η υποαπασχόληση και η έλλειψη ίσων ευκαιριών, (β) η ανεπάρκεια στην τεχνολογική εκπαίδευση, (γ) οι κοινωνικοπολιτισμικοί παράγοντες και (δ) οι στάσεις των εργοδοτών και των συναδέρφων (Λογάρας, 2013· Bouck & Chamberlain, 2017· Kulkarni & Kote, 2014· Moore, McDonald, Bartlett, 2018· Vornholt et al. 2017).

Πολλοί νέοι ενήλικες με αναπηρίες είτε δεν απασχολούνται μετά την αποφοίτηση από το γυμνάσιο, είτε υποαπασχολούνται με συνθήκες ανειδίκευτου προσωπικού (Lövgren et al., 2017). Η ανεργία συνδέεται με τη φτώχεια, την αγωνία, το άγχος και την απομόνωση. Τα ΑμεΑ είναι σε μειονεκτική θέση, εφόσον οι ευκαιρίες για εργασία είναι λίγες και αντιμετωπίζουν πολλαπλές προκλήσεις και εμπόδια στην αναζήτηση απασχόλησης, ενώ οι οικονομικές αλλαγές και οι μεταβολές στην αγορά εργασίας φαίνεται πως καθιστούν δυσκολότερη τη διατήρηση της απασχόλησης και της επανένταξης (Cocks et al., 2015). Για παράδειγμα, στη Γερμανία το εισόδημα που λαμβάνουν τα ΑμεΑ είναι κάτω του γερμανικού μέσου όρου και είναι πιθανότερο οι

συντάξεις που λαμβάνουν να είναι και η κύρια πηγή εισοδήματός τους (Gruber et al., 2014).

Σύμφωνα με έρευνα του Shogren και συνεργατών (2018), στις ΗΠΑ την τελευταία δεκαετία σχεδόν μόνο το 10% των ενηλίκων με ΝΑ και Αναπτυξιακές Διαταραχές (ΑΔ) συμμετέχουν στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Επιπλέον τα άτομα με ΝΑ και ΑΔ εργάζονται κυρίως σε περιβάλλοντα που δεν προωθούν την έννοια της κοινότητας, με αποτέλεσμα να στερούνται κοινωνικής ενσωμάτωσης. Στη Γερμανία, τα ΑμεΑ εγκαταλείπουν το σχολείο πριν τη λήψη απολυτηρίου με μεγαλύτερη συχνότητα από τον τυπικό πληθυσμό (Gruber et al., 2014). Ιδιαίτερες δυσκολίες αντιμετωπίζουν οι μαθητές με ΝΑ καθώς παρουσιάζουν συχνά χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης, λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς, είναι λιγότερο πιθανό να ζουν ανεξάρτητα και να παρακολουθήσουν κάποια μεταλυκειακή επιμόρφωση σε σχέση με τους μαθητές του τυπικού πληθυσμού (Darcy et al., 2016).

Οι εργαζόμενοι με αναπηρία τείνουν να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και πλεονεκτήματα σταδιοδρομίας με τους συμμαθητές τους χωρίς αναπηρία. Αυτά περιλαμβάνουν προαγωγές, ευκαιρίες κατάρτισης, ευκαιρίες ενεργοποίησης, καθοδήγηση, εναλλαγές θέσεων εργασίας και αυξημένους μισθούς (Darcy et al., 2016). Οι πιο συνηθισμένοι τύποι εργασίας ή απασχόλησης μετά το σχολείο που κατέχουν άτομα με ΝΑ αφορούν χαμηλόμισθες θέσεις π.χ. συντήρηση, προσωπική φροντίδα ή υπηρεσία τροφίμων (Lindstrom et al., 2014). Στους χώρους εργασίας συχνά παρατηρείται το φαινόμενο της ατομικότητας στην εργασία, ενώ τα άτομα με ΝΑ λαμβάνουν μικρότερο μισθό από τους συναδέλφους τους, με τους δεύτερους να έχουν άγνοια των ικανοτήτων των πρώτων. Επίσης, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας «Ειδικό Ευρωβαρόμετρο ‘Διακρίσεις στην Ε.Ε. το 2009’», η αναπηρία καθίσταται ως η τρίτη πιο διαδεδομένη μορφή διάκρισης στην Ε.Ε. με το 53% των Ευρωπαίων να θεωρούν πως η

διάκριση λόγω αναπηρίας είναι διαδεδομένη στη χώρα τους. Το ποσοστό αυτό παρουσιάζει μια ραγδαία αύξηση από την αντίστοιχη μέτρηση του 2008 (45%) (Λογάρας, 2013).

Ένας ακόμα παράγοντας που συμβάλλει στο εργασιακό αποκλεισμό των ατόμων με αναπηρία είναι η ελλειμματική εκπαίδευση στις Νέες Τεχνολογίες. Οι τεχνολογικές εξελίξεις (π.χ. η αυτοματοποίηση) που αποσκοπούν στην επιτάχυνση και στη διευκόλυνση των διαδικασιών εργασίας, αντικαθιστούν καθήκοντα που είναι εφικτό να εκτελεστούν από ΑμεΑ. Έρευνα του Moore και συνεργατών (2018) σε μεγάλη αλυσίδα σούπερ μάρκετ στην Αυστραλία έφερε στην επιφάνεια πως άτομα με ΝΑ έχουν περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη κυρίως λόγω της έλλειψης κατάλληλης υποστηρικτικής τεχνολογίας αλλά και της αυτοματοποίησης διάφορων εργασιών. Έτσι, αντί οι τεχνολογικές εξελίξεις να εξυπηρετούν τα άτομα με ΝΑ, χρησιμοποιούνται προς αντικατάσταση αυτών.

Η εθνικότητα, η φυλή και το φύλο των ατόμων με αναπηρία φαίνεται να αποτελούν παράγοντες πρόβλεψης για την απασχόληση. Τα ποσοστά ανεργίας στα ΑμεΑ, σύμφωνα με τον σύμβουλο αξιολόγησης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την αγορά εργασίας», είναι 64% για τους άνδρες και 88% για τις γυναίκες (Χαραλαμπίδου & Αθηναίου, 2010).

Έρευνες παρατηρούν συσχέτιση της αναπηρίας με το φύλο ή τη φυλή. Σύμφωνα με τους Löngren και συνεργάτες (2017), οι Shearn και συνεργάτες (2000) παρατηρούν ότι το γεγονός ότι περισσότεροι άνδρες από ότι οι γυναίκες συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση και εργάζονται, μπορεί να σχετίζεται με πιο περιοριστικές στερεότυπες αντιλήψεις μεταξύ προσωπικού και οικογένειας, οι οποίες ενδέχεται να παρεμποδίσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών.

Αντίστοιχη έρευνα των Wang & Li (2018) στην Κίνα επιβεβαιώνει τα παραπάνω με τα ευρήματα να υποστηρίζουν πως οι άντρες με κάποιου είδους αναπηρία είναι πιθανότερο να προσληφθούν ευκολότερα σε κάποια εργασία από ότι οι γυναίκες. Η ηλικία πρόσληψης τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών με αναπηρία κυμαίνεται στα 35 έτη. Οι γυναίκες με αναπηρία είναι λιγότερο πιθανό να προσληφθούν σε εργασιακές θέσεις γιατί θεωρούνται λιγότερο παραγωγικές. Επίσης, οι κυβερνητικές πολιτικές συχνά δεν ξεκαθαρίζουν τα κριτήρια πρόσληψης των ΑμεΑ και πολλές φορές λαμβάνουν υπόψη την επιθυμία των εταιριών για ανδρικό εργατικό δυναμικό. Έτσι οι γυναίκες ξεκινούν με γνώμονα την απόρριψη από την αγορά εργασίας, λόγω στάσεων και προκαταλήψεων και καταλήγουν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, όσο αναφορά την ανεξαρτησία και την κοινωνική συμπερίληψη.

Περαιτέρω στοιχεία φεμινιστικών μελετών αναπηρίας αποκαλύπτουν ότι οι γυναίκες με αναπηρίες αντιμετωπίζουν ένα επιπλέον σύνολο κοινωνικών εμποδίων, προσπαθώντας να ισορροπήσουν μεταξύ οικογένειας και εργασίας, αντιμετωπίζοντας μια διπλή σειρά διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, τα δεδομένα από έρευνες στον Καναδά παρουσιάζουν τις γυναίκες με αναπηρία χωρίς απασχόληση, παθητικές, εξαρτημένες, ανίκανες να αναλάβουν πρωτοβουλίες, με έλλειψη εξουσίας και ελάχιστη συμβολή στην κοινωνία. Ακόμα, στο Νεπάλ, οι γυναίκες με αναπηρίες αντιμετωπίζουν περισσότερες προκλήσεις από ότι οι άνδρες. Οι συστάσεις από τις παραπάνω μελέτες υποδεικνύουν το σχεδιασμό και την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης και υποστήριξης για το γυναικείο εργατικό δυναμικό στοχεύοντας στην ανάπτυξη των ικανοτήτων και την υποστήριξη για τη μετάβαση στην απασχόληση (Darcy et al., 2016).

Οι εργοδότες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο όσο αφορά την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Παρόλο που η νομοθεσία σε πολλές χώρες τους παροτρύνει να απασχολούν ΑμεΑ, πολλοί εργοδότες εξακολουθούν να αποφαινούνται κατά της

πρόσληψης τους. Αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω της έλλειψης γνώσεων σχετικά με τις μορφές αναπηρίας, της άγνοιας των αναγκών των εργαζομένων αλλά και της απουσίας ενημέρωσης για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να είναι παραγωγικοί (WHO, 2011).

Οι στάσεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία είναι τόσο θετικές όσο και αρνητικές. Για ορισμένους εργοδότες που προσλαμβάνουν ένα άτομο με ειδικές ανάγκες αποτελεί επιπλέον βάρος, ενώ για άλλους εργοδότες αποτελεί ευκαιρία. Η βιβλιογραφία φαίνεται να εστιάζει σε προσωπικούς παράγοντες, όπως η ηλικία και το φύλο των εργοδοτών, οι προσωπικές απόψεις τους (εκπαίδευση και είδος αναπηρίας), τα οργανωτικά χαρακτηριστικά, π.χ. ο τύπος της εργασίας και το μέγεθος των εταιρειών, η εργασιακή κουλτούρα, η κατάλληλη εργασία, οι προηγούμενες εμπειρίες των εργοδοτών και η εργασιακή στήριξη (Zappella, 2015).

Οι θετικές στάσεις των εργοδοτών τάσσονται υπέρ της πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες, ειδικά εκείνων που έχουν κατάλληλη εκπαίδευση ή κάποιου είδους προϋπηρεσία (Vornholt et al., 2017). Άλλοι εργοδότες αγκαλιάζουν τα ΑμεΑ, λόγω της έλλειψης αγοράς εργασίας και τάσσονται υπέρ των προγραμμάτων ισότητας ή εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (Darcy et al., 2016). Οι πιθανοί εργοδότες γενικά τείνουν να εκφράζουν θετική στάση απέναντι στα ΑμεΑ, αλλά όταν δέχονται πιέσεις για την πρόσληψη συγκεκριμένων υποομάδων συχνά διστάζουν (Zappella, 2015).

Οι πλέον προοδευτικοί χώροι εργασίας για τους εργαζόμενους με αναπηρία έχουν υπεύθυνους με προσωπικές εμπειρίες σε θέματα αναπηρίας, προερχόμενες συνήθως από μέλη της οικογένειας, φίλους ή συναδέλφους τους (Darcy et al., 2016). Οι προηγούμενες θετικές εμπειρίες καθιστούν τους εργοδότες περισσότερο θετικά προσκείμενους στο να προσλαμβάνουν ΑμεΑ, ενώ οι αρνητικές εμπειρίες τους καθιστούν πιο επιφυλακτικούς (Zappella, 2015). Σε ποιοτική έρευνα των Gustafsson, Peralta & Danermark (2014), οι περισσότεροι εργοδότες είχαν προηγούμενη εμπειρία στην πρόσληψη ΑμεΑ και αυτό

τους δημιούργησε θετική στάση για πιθανή πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις τους. Οι περισσότεροι είχαν έρθει σε επαφή με κάποιου είδους αναπηρία μέσω του οικογενειακού και ευρύτερου κοινωνικού κύκλου. Κάποιοι ένιωσαν κοινωνικά υπεύθυνοι, ώστε να βοηθήσουν στην αυτονομία και να προάγουν τη διαφορετικότητα. Άλλη έρευνα έδειξε πως οι χώροι εργασίας στους οποίους οι διευθυντές έχουν προσωπική εμπειρία αναπηριών, είναι οι πιο κατάλληλοι για την πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες (Fisher & Purcal, 2017).

Η βιβλιογραφία και ανασκόπηση των μελετών, διαπίστωσε πως σε γενικές γραμμές οι εργοδότες εκφράζουν θετική στάση απέναντι σε εργαζόμενους με αναπηρία. Ωστόσο, απέναντι στην πράξη πρόσληψης ατόμου με αναπηρία, οι εργοδότες είναι συνήθως αρνητική. Έτσι, ενώ οι ίδιοι μπορεί να εκφράζουν την προθυμία τους να προσλάβουν ΑμεΑ, μπορεί να μην το κάνουν (Kulkarni & Kote, 2014) ή να το κάνουν λόγω πίεσης συγκεκριμένων υποομάδων (Zappella, 2015).

Οι Fisher & Purcal (2017) αναφέρουν πως στην Αυστραλία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στον Καναδά αλλά και σε άλλες χώρες πολλοί εργοδότες διστάζουν να προσλάβουν ΑμεΑ, ειδικά εκείνα με προβλήματα ψυχικής υγείας, μαθησιακές δυσκολίες ή τύφλωση. Η έντονη απροθυμία τους οφείλεται συχνά σε παρερμηνείες σχετικά με τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρίες, στο κόστος των προσαρμογών στο χώρο εργασίας, στα στερεότυπα και στο φόβο της δημιουργίας προβλημάτων στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με τους Vornholt και συνεργάτες (2017), μελέτες έδειξαν ότι οι εργοδότες δεν έχουν εμπιστοσύνη στο επίπεδο παραγωγικότητας και ποιότητας των ικανοτήτων των ατόμων με αναπηρίες, ανησυχώντας πως υπάρχει μικρή ευελιξία και υψηλά επίπεδα απουσίας. Επιπλέον, οι εργοδότες ανησυχούν ότι τα άτομα με ΝΑ δεν έχουν επαρκή κίνητρα να εργαστούν ή υπολείπονται στη διαχείριση αρνητικών

συναισθημάτων και αδυνατούν να ακολουθήσουν οδηγίες. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες είναι λιγότερο πρόθυμοι να προσλάβουν ΑμεΑ. Ωστόσο, ακόμη και όταν είναι πρόθυμοι να προβούν σε προσλήψεις, ενδέχεται να προκύψουν επιπλέον προκλήσεις και εμπόδια στην πρακτική διαδικασία ενσωμάτωσης των μελλοντικών εργαζομένων με αναπηρίες στην εργασία. Για παράδειγμα, οι εργοδότες ενδέχεται να μην διαθέτουν οικονομικούς πόρους για να υποστηρίξουν τα άτομα με αναπηρίες στην εργασία και ενδέχεται να υποβάλλονται σε πιέσεις όσον αφορά το κέρδος και την παραγωγικότητα.

Άλλες μελέτες προχώρησαν περαιτέρω, υποδεικνύοντας την ανάγκη για εφαρμογή καλών εκπαιδευτικών πρακτικών για τους εργοδότες. Μια канаδική μελέτη διαπίστωσε ότι οι αρνητικές στάσεις και τα στερεότυπα των ατόμων με αναπηρία αποτελούν βασικούς φραγμούς στην απασχόληση τους στο χώρο εργασίας. Τα στερεότυπα μπορούν να αντιμετωπιστούν με την ύπαρξη άμεσων προσωπικών εμπειριών με άτομα με αναπηρία (Darcy et al., 2016).

Η απόδοση ενός συναδέλφου με αναπηρία φαίνεται να είναι μία από τις μεγαλύτερες ανησυχίες των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Συνήθως οι άνθρωποι φαίνεται να βασίζονται σε στερεότυπα που έχουν για τα άτομα με αναπηρίες, όταν προβλέπουν μελλοντικές επιδόσεις στην εργασία. Αυτό αντιπροσωπεύει ακόμη και πτυχιούχους πανεπιστημίων υψηλής ειδίκευσης με αναπηρία, ανεξάρτητα από το προφανές τους προσόν. Η αρνητική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρίες συχνά συνοδεύεται από παρεξήγηση, δυσπιστία και φόβο των συναδέλφων ή των διευθυντικών στελεχών (Vornholt et al., 2017).

Οι εργοδότες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην διασφάλιση της εύρεσης και διατήρησης εργασίας και απασχόλησης των ατόμων με ΝΑ. Στην πραγματικότητα τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με ΝΑ οφείλονται και στις στάσεις των εργοδοτών. Έτσι είναι επιτακτική ανάγκη ο σχεδιασμός και η εφαρμογή εκπαιδευτικών

και επαγγελματικών στρατηγικών προκειμένου να αυξηθεί η πρόσληψη τους από τους εργοδότες (Zappella, 2015).

Τέλος, υπάρχει μια άλλη σειρά στάσεων που επηρεάζουν τις αποφάσεις των εργοδοτών όπως το νομικό πλαίσιο, τα συναισθήματα του εργοδότη και του εργαζόμενου, η δυνατότητα αλλαγών στο περιβάλλον εργασίας και η οργάνωση. Εάν οι εργαζόμενοι έχουν κοινά χαρακτηριστικά, η εταιρεία θα προσπαθήσει να αποφύγει αλλαγές που θα επιτείνουν τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων. Εάν, αντίθετα, ο στόχος της εταιρείας είναι να ενθαρρύνει τους εργαζομένους, τότε είναι δυνατόν να εισαχθούν αλλαγές όπως ενισχύσεις για να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα εργάζονται σε πιο παραγωγικές συνθήκες (Kulkarni & Kote, 2014· Zappella, 2015).

1.3 Μορφές εργασίας και απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία

Μέσα από την ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας, ανιχνεύθηκαν οι κυριότερες μορφές εργασίας και απασχόλησης, οι οποίες συμβάλλουν στην προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και επιφέρουν θετικά αποτελέσματα. Αυτές είναι (α) η υποστηριζόμενη απασχόληση, (β) η προσαρμοσμένη απασχόληση, (γ) η πρακτική άσκηση του αντικειμένου εργασίας και (δ) η μαθησιακή και εργασιακή ετοιμότητα (Bigby, Whiteside & Douglas, 2017· Cимера, 2017· Cocks et al., 2015· Gustafsson et al., 2014· Lövgren et al., 2017· Studer, 2017· Wehman et al., 2018).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση αποτελεί ένα σύνολο ρητών διαδικασιών και παρεμβάσεων που σχεδιάστηκαν και εισήχθησαν στις Ηνωμένες Πολιτείες κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και εξαπλώθηκε και σε άλλες χώρες (Lövgren et al., 2017). Αποτελεί την πρωταρχική μέθοδο εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες και αναφέρεται στην παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών σε κέντρα ημέρας και

εργαστήρια προεπαγγελματικών δεξιοτήτων (Studer, 2017). Προκειμένου να διατηρηθεί η απασχόληση, τα άτομα αυτά λαμβάνουν κατάρτιση μέσω της εργασίας τους μέσω των εργοδοτών τους με την υποστήριξη ενός συμβούλου εργασίας μέχρι να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες (Gustafsson et al., 2014). Έτσι εξασφαλίζεται η ενσωμάτωση τους στον εργασιακό τομέα μέσα από την υποστήριξη τους στο αντικείμενο από έναν καταρτισμένο ειδικό απασχόλησης (Studer, 2017). Σκοπός της είναι η στήριξη των ατόμων με δυσκολίες, ώστε να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας τους και στην ανταγωνιστικότητα. Τα άτομα που παρέχουν υποστήριξη εκπαιδεύονται πάνω σε συγκεκριμένες δεξιότητες, όπως πώς να βοηθούν το άτομο να κάνει σωστές επιλογές, την εξασφάλιση χρηματοδότησης, την προσέγγιση εργοδοτών, την στήριξη της οικογένειας, την μετακίνηση, την αποτελεσματική εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρίες κτλ. (Wehman et al., 2018).

Η προσέγγιση αυτή στηρίζεται στην εύρεση του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος και έπειτα οι ειδικοί εκπαιδεύουν το άτομο, ανάλογα με τις επιθυμίες του. Τα ίδια τα άτομα επιθυμούν να βρίσκονται στις πραγματικές συνθήκες της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας παρά σε εργαστήρια και προγράμματα ημερήσιας απασχόλησης (Cimera, 2017). Ακόμα, παρέχονται ισόμετρες αμοιβές και οφέλη όπως στον τυπικό πληθυσμό που εκτελεί παρόμοια εργασία (Wehman et al., 2018).

Για να εξασφαλιστεί και να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά του συγκεκριμένου μοντέλου, η υποστηριζόμενη απασχόληση ορίζεται και ως εξατομικευμένη τοποθέτηση και υποστήριξη. Κατά τους Wehman et al. (2018), η διαδικασία της υποστηριζόμενης απασχόλησης χωρίζεται σε τέσσερις φάσεις. Αρχικά ο ειδικός απασχόλησης χρησιμοποιεί μια ποικιλία μεθόδων, όπως κατ' οίκον επισκέψεις, συγκέντρωση εγγράφων, συνέντευξη, έτσι ώστε να κατανοήσει τις δυνατότητες, τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις και τις ανάγκες του ατόμου. Στη συνέχεια, επικοινωνεί με τα εργασιακά

περιβάλλοντα όπου ο ενδιαφερόμενος μπορεί να ανταποκριθεί και κατά την τρίτη φάση γίνεται η εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο εργασίας. Ο ρόλος του ειδικού απασχόλησης είναι καταλυτικός, καθώς ο ίδιος καλείται να εκπαιδεύσει το άτομο στο αντικείμενο εργασίας και της απασχόλησης, να το βοηθήσει στην περίοδο προσαρμογής και σταδιακά αποσύρεται. Κατά την τελευταία φάση, οι αρμόδιες υπηρεσίες αναλαμβάνουν την εδραίωση του ατόμου στην εργασία και ο ειδικός επισκέπτεται τουλάχιστον μία φορά τον μήνα το εργασιακό πλαίσιο για τυχόν επίλυση προβλημάτων.

Η μέθοδος της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι αυτή με τη μεγαλύτερη εφαρμογή και ανήκει αποδεδειγμένα στις αποτελεσματικές και καλές πρακτικές, καλύπτοντας μια μεγάλη ομάδα ατόμων με αναπηρίες. Σύμφωνα με τον Címera (2017), ο θεσμός της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι οικονομικά αποδοτικός από την οπτική γωνία του εργαζομένου, εφόσον τα πλεονεκτήματα της ανταγωνιστικής απασχόλησης υπερβαίνουν τα αντίστοιχα κόστη. Τα τελευταία 30 χρόνια, οι μελέτες στρέφονται στο κατά πόσο τα υποστηριζόμενα προγράμματα απασχόλησης αποτελούν καλές επενδύσεις από την οπτική γωνία των φορολογουμένων και της κοινωνίας και αν οι εργαζόμενοι με αναπηρία αμείβονται περισσότερο σε εργασιακά πλαίσια της κοινότητας από ότι σε προγράμματα που βασίζονται σε εργαστήρια εκπαίδευσης (Címera, 2017). Παρόλα αυτά προτείνεται να χρησιμοποιείται σε άτομα τα οποία εμφανίζουν σοβαρές αναπηρίες, τόσο σε είδος όσο και σε βαθμό και να μην γενικεύεται η χρήση της συγκεκριμένης μεθόδου (Wehman et al., 2018). Για παράδειγμα στη Σουηδία η χρήση του συγκεκριμένου μοντέλου σε συνδυασμό με επιδοτήσεις μισθών μπορεί να θεωρηθεί προβληματική. Επειδή η υποστηριζόμενη απασχόληση επιδιώκει να μειώσει τα εμπόδια συνδυάζοντας άτομα με θέσεις εργασίας, ώστε να υπάρχουν λίγα ή καθόλου εμπόδια στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον, είναι λογικό ότι, εάν αυτό γίνει σωστά, δεν θα πρέπει να υπάρχουν επιδοτήσεις για μισθούς, διότι δεν πρέπει να υπάρχει

μειωμένη εργασιακή ικανότητα σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας (Gustafsson et al., 2014).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση - εξατομικευμένη παρέμβαση εφαρμόζεται εντονότερα στις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Αυστραλία και δημιουργήσει μεγάλες ευκαιρίες κυρίως στα άτομα με ΝΑ για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για τις υπηρεσίες που λαμβάνουν και να επιλέγουν μέσα από ένα φάσμα ευκαιριών για τη ζωή τους (Bigby et al., 2017). Καθ' όλη τη διάρκεια των δεκαετιών 1970 και 1980, η έρευνα που διεξήχθη στις Ηνωμένες Πολιτείες έδειξε ότι, δεδομένου του σωστού τύπου παρεμβάσεων και υποστήριξης, τα άτομα με μέτρια και σοβαρά επίπεδα αναπηρίας ήταν ικανά να ολοκληρώσουν πολύπλοκα καθήκοντα σε βασικά εργασιακά περιβάλλοντα. Στη δεκαετία του 1980, δημιουργήθηκαν προγράμματα επίδειξης, ενώ με την εισαγωγή του νόμου περί Παροχής Υπηρεσιών Αναπηρίας του 1986 (Commonwealth of Australia, 1986), τα παραπάνω προγράμματα έγιναν μια χρηματοδοτούμενη επιλογή υπηρεσιών, επιτρέποντας στα άτομα με ΝΑ να επιλέξουν την ανοικτή απασχόληση ως εναλλακτική λύση (Brotherton, Stancliffe, Wilson & O'Loughlin, 2016).

Η προσαρμοσμένη απασχόληση προτάθηκε από το U.S. Department of Labor's Office of Disability Employment Policy το 2005, με σκοπό την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Ουσιαστικά πρόκειται για επέκταση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, η οποία στοχεύει στην περαιτέρω εξατομίκευση σε συγκεκριμένες ομάδες με σοβαρές αναπηρίες προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι ειδικοί εργασιακοί σύμβουλοι συνεργάζονται στενά για να παρέχουν στο άτομο το κατάλληλο πλάνο εργασίας που θα το βοηθήσει να ανταπεξέλθει στην καθημερινότητα, διερευνώντας πάντα τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά του (Wehman et al., 2018).

Η προσαρμοσμένη απασχόληση απαιτεί υψηλό επίπεδο ανταγωνιστικότητας και ευελιξίας από τον ειδικό εργασίας για να υπάρχει αφενός αντιστοιχία δυνατοτήτων και ενδιαφερόντων του υποβοηθούμενου με το κατάλληλο πλαίσιο και αφετέρου μια διαρκής σύνδεση εκπαίδευσης – εργασίας. Απαραίτητες προϋποθέσεις για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της μεθόδου είναι η μελλοντική έρευνα (εφόσον αναφέρονται υπάρχουν ελάχιστες καλές πρακτικές αξιολόγησης) και η ανάπτυξη εμπιστοσύνης μεταξύ των ειδικών, των εργοδοτών και του υποψήφιου εργαζόμενου (Wehman et al., 2018).

Η πρακτική άσκηση - μαθητεία χαρακτηρίζεται από επιτυχία, βοηθώντας το άτομο με αναπηρία κατά τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή με την λήξη της σχολικής ζωής του ατόμου. Υπόσχεται εκπαίδευση του αντικειμένου απασχόλησης σε πραγματικά εργασιακά πλαίσια, εφόσον πρώτα το άτομο έχει εκπαιδευτεί στο σχολικό πλαίσιο μέσω της ανάπτυξης προεπαγγελματικών δεξιοτήτων (Wehman et al., 2018). Παράδειγμα επιτυχημένης εφαρμογής αποτελεί το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελβετία, το οποίο βασίζεται στην πρακτική άσκηση και εκπαίδευση για εργασία (Vocational Education and Training - VET) για δύο τουλάχιστον χρόνια. Κύριο χαρακτηριστικό είναι η άμεση εκπαίδευση σύμφωνα με τις εργασιακές συνθήκες, μοιράζοντας τις διδακτικές ώρες ανάμεσα στη μετάδοση θεωρητικών γνώσεων και στην πρακτική εφαρμογή τους. Η χρηματοδότηση επέρχεται από την κοινωνική ασφάλεια και εξασφαλίζει εργασία μέσα από 54 ειδικότητες στο ένα τρίτο των συμμετεχόντων ΑμεΑ (Studer, 2017).

Στις ΗΠΑ, το πιο γνωστό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης είναι το SEARCH, μέσα από το οποίο μαθητές λυκείου με κάποιου είδους αναπηρία δοκιμάζουν τρεις διαφορετικές απασχολήσεις διάρκειας 10-12 εβδομάδων κατά τη διάρκεια της τελευταίας χρονιάς φοίτησης στο λύκειο. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, οι μαθητές με αναπηρία εκπαιδεύονται εντατικά στα πλαίσια εργασίας, τόσο σε απαραίτητες δεξιότητες όσο και σε κοινωνικές συμπεριφορές σε πραγματικές εργασιακές. Δίπλα στους μαθητές

στέκονται οι εκπαιδευτικοί και οι ειδικοί απασχόλησης, οι οποίοι συνεργάζονται με στόχο την πρόσληψη του μαθητή μετά την αποφοίτηση του. Μέσα από τη συγκεκριμένη συνθήκη, οι μαθητές μαθαίνουν τις βασικές κοινωνικές συμπεριφορές, καταρρίπτοντας τα στερεότυπα περί ανικανότητας εργασίας των ατόμων με αναπηρία (Wehman et al., 2018).

Η κατάρτιση με βάση την εργασία, όπως οι μαθητείες και οι περιόδους πρακτικής άσκησης, είναι μια αποτελεσματική πορεία. Όταν οι άνθρωποι με αναπηρία καταρτίζονται και εργάζονται, βελτιώνεται η οικονομική τους κατάσταση και η πρόσβαση στις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, έχουν αυξημένη αγοραστική δύναμη και ικανότητα να συνεισφέρουν στην κοινωνία, έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής και μειώνουν το κόστος ευημερίας. Σε έρευνα που έγινε στην Αυστραλία των Cocks και συνεργατών (2015), ο θεσμός της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης χαρακτηρίστηκε ως θετικό μονοπάτι με υψηλά ποσοστά απασχόλησης για τα ΑμεΑ. Παρόλο που το εθνικό ποσοστό συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε πρακτική άσκηση και μαθητεία παραμένει χαμηλό (μεταξύ 1,2% και 2,3%), στη συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθησαν συνεντεύξεις σε μικρό αριθμό αποφοίτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης με αναπηρίες, ενισχύθηκε η χρησιμότητα τους ως αποτελεσματικές οδοί για αμειβόμενη απασχόληση, ενισχυμένη ποιότητα ζωής, κοινωνική ικανοποίηση και τη σημασία της καλής υποστήριξης της σταδιοδρομίας για τη μετάβαση στην απασχόληση.

Σε πολλές χώρες υπάρχει μια αυξανόμενη νομική επικύρωση και ευαισθητοποίηση για αυξημένη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού με αναπηρία στα μοντέλα της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας (Petner-Arrey et al., 2016). Στη δεκαετία του 1980 σημειώθηκε αύξηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας παγκοσμίως, ως αποτέλεσμα μιας ιδεολογικής μεταστροφής από τον κεϋνσιανισμό στον νεοφιλελευθερισμό, την αναβίωση των μικρών επιχειρήσεων, την αυξημένη έμφαση

στην καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα και την ενθάρρυνση της δημιουργίας θέσεων εργασίας, ενόψει της μείωσης του βιομηχανικού εργατικού δυναμικού (Parker et al., 2014).

Στην επιχειρηματική βιβλιογραφία, η αυτοαπασχόληση ορίζεται ως εργασία για προσωπικό κέρδος και πρόκειται κυρίως για εναλλακτική λύση στην μισθωτή απασχόληση. Η έμφαση δίνεται στην εργασία, ανεξάρτητα από το πόσο παραγωγική ή μη παραγωγική είναι, με σκοπό την υποστήριξη ενός ατόμου. Η επιχειρηματικότητα, ωστόσο, επιδιώκει την εισαγωγή του καινοτόμου και του νέου στην αγορά, σκοπός που τη διαφοροποιεί από την αυτοαπασχόληση. Η διάκριση αυτή είναι απαραίτητη για τη συζήτηση σχετικά με τη βελτίωση της συμμετοχής στην απασχόληση για ΑμεΑ (Parker et al., 2014).

Η επιχειρηματικότητα μπορεί να οδηγήσει στην άρση των φραγμών που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ και να προσφέρει ευκαιρίες που παραδοσιακά θεωρούνται ως μη δυνατές λόγω των περιορισμών στην εύρεση απασχόλησης (Maritz & Laferriere, 2016). Επιπρόσθετα παρέχει πολλαπλά οφέλη για τα ΑμεΑ, όπως ανεξαρτησία, εργασιακή αυτορρύθμιση (Parker et al., 2014), βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αύξηση της ευτυχίας και της ικανοποίησης της σταδιοδρομίας τους, αξιοποίηση ευκαιριών και αύξηση του εισοδήματος και της ποιότητας ζωής (Maritz & Laferriere, 2016).

Η συμπεριληπτική επιχειρηματικότητα συμβάλλει στην κοινωνική ένταξη, ώστε να δίνονται στους ανθρώπους ίσες ευκαιρίες να ξεκινήσουν και να λειτουργήσουν μια επιχείρηση. Οι ομάδες - στόχοι είναι εκείνες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και υποεκπροσωπούνται συμπεριλαμβανομένων των νέων, των γυναικών, των ηλικιωμένων, των εθνοτικών μειονοτήτων, των μεταναστών και των ατόμων με αναπηρίες (Maritz & Laferriere, 2016).

Η αυτοαπασχόληση αντικατοπτρίζει μια άλλη δυνατότητα εργασίας για τα ΑμεΑ και ενισχύει την ικανότητα του ατόμου να ανεξαρτητοποιηθεί, να παίρνει αποφάσεις, να ζει με αξιοπρέπεια, να προγραμματίζει και να εργάζεται σε ωράριο που ο ίδιος επιθυμεί, να επιλέγει την επαγγελματική του καριέρα και να συνεισφέρει στην κοινωνική αλλαγή, μειώνοντας τα στερεότυπα την ομάδα των ατόμων με αναπηρία (Ashley & Graf, 2018).

Οι ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης και η Βόρεια Αμερική δεν είναι οι μόνες που διαπίστωσαν ότι τα ΑμεΑ είναι ικανά για αυτοαπασχόληση. Στη Νότια Κορέα, πάνω από 2,6 εκατομμύρια άτομα έχουν καταγραφεί ως άτομα με αναπηρία, ενώ το 99,5% αυτών ανήκει στο ηλικιακό εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, το ποσοστό συμμετοχής αυτών στην εργασία, ωστόσο, ήταν μόνο 35,5%, αντανακλώντας ομοιότητες με τις προκλήσεις που εντοπίστηκαν στην Αυστραλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, τις ΗΠΑ και την Ευρώπη. (Maritz & Laferriere, 2016).

Η μετάβαση στην αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα για τα άτομα με αναπηρίες μπορεί να χαρακτηριστεί ως διάκριση ανάμεσα στους παράγοντες ώθησης και έλξης. Οι παράγοντες έλξης σχετίζονται περισσότερο με την ανεξαρτησία και την ικανότητα προσαρμογής των αναγκών του ατόμου στον τρόπο ζωής, την ευελιξία των ωρών εργασίας, τον τόπο εργασίας, τη στέγαση ειδικών αναγκών στο χώρο εργασίας και τη γενική ικανοποίηση από την εργασία που προκύπτει όταν αυτοαπασχολούνται. Από μια προοπτική ώθησης, η έλλειψη ευκαιριών σε μεγάλο βαθμό σχετίζονται με τις διακρίσεις από εργοδότες, θεωρούνται ως δαπανηρή προσθήκη στο εργατικό δυναμικό μιας επιχείρησης, αμείβονται με χαμηλότερο μισθό και δεν αναγνωρίζεται το επίπεδο ικανοτήτων (Maritz & Laferriere, 2016).

Η μαθησιακή και εργασιακή ετοιμότητα στηρίζει την κοινή φοίτηση σε κολλέγια και την παρακολούθηση προγραμμάτων προεπαγγελματικών δεξιοτήτων μαθητών με αναπηρία και με μαθητές τυπικού πληθυσμού. Η συγκεκριμένη εργασιακή μορφή είναι

πολλά υποσχόμενη, καθώς ενισχύει τη φοίτηση μαθητών με ΝΑ σε δομές τριτοβάθμια εκπαίδευσης, υπάρχει πιο οργανωμένη υποστήριξη στην μετάβαση στην ενήλικη ζωή, η αμοιβή του ατόμου είναι μεγαλύτερη λόγω ανώτερου μορφωτικού επιπέδου, δίνεται η ευκαιρία για κοινωνική εμπλοκή σε πανεπιστημιακές εκδηλώσεις και οι μαθητές αποκτούν ακαδημαϊκά εφόδια που θα τους οδηγήσουν πιο εύκολα στην επαγγελματική επιτυχία. Ωστόσο, τα ερευνητικά δεδομένα και οι έρευνες βασισμένες σε καλές πρακτικές είναι λίγες, η χρηματοδότηση προγραμμάτων είναι πενιχρή και υπάρχει ελλιπής πληροφόρηση και παρότρυνση των οικογενειών των ατόμων με αναπηρίες για τη συνέχιση της φοίτησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Wehman et al., 2018).

Οι παραπάνω διαφορετικές μορφές απασχόλησης και εργασίας που παρουσιάστηκαν προσφέρουν σημαντικά οφέλη στα ΑμεΑ, ιδιαίτερα στην κατηγορία της νοητικής αναπηρίας. Για παράδειγμα, η ανταγωνιστική απασχόληση των ατόμων με ΝΑ οδηγεί σε βελτιώσεις, ενδυνάμωση, ανεξαρτησία, κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση στην κοινότητα (Petner-Arrey et al., 2016). Επίσης σύμφωνα με έρευνα του Nord και συνεργατών (2018), το 10% – 15% των ανήλικων ατόμων με ΝΑ απασχολούνται είτε σε καθεστώς μαθητείας, είτε σε εργασία με υποστήριξη, είτε σε ατομικό επίπεδο με τους κανόνες της ανταγωνιστικής εργασίας.

1.4 Εκπαιδευτικές και Κοινωνικές Πολιτικές - Προγράμματα για την Εργασιακή Ένταξη και Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία

Οι σύγχρονες τάσεις της εκπαιδευτικής πολιτικής στρέφονται στην αναπλαισίωση της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δίνοντας έμφαση στη δια βίου εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία. Ένας από τους κύριους στόχους της μεταλυκειακής εκπαίδευσης κυρίως στα άτομα με ΝΑ είναι η ανάπτυξη και η διεύρυνση των επαγγελματικών δεξιοτήτων με απώτερο σκοπό την ανεξαρτητοποίηση και

μετάβαση στην ενήλικη ζωή. Για να επιτευχθεί ο συγκεκριμένος σκοπός, τα ΑμεΑ λαμβάνουν ειδικές υπηρεσίες και έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν σε προγράμματα ανάπτυξης προεπαγγελματικών δεξιοτήτων και εργασιακής ένταξης (Lombardi, Dougherty & Monahan, 2018). Από την άλλη πλευρά, παρατηρούνται πολυάριθμα προγράμματα κατάρτισης των εργοδοτών με τη μορφή πληροφόρησης, πόρων, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και τη δημιουργία δικτύων προσλήψεων και υποστήριξης (Bouck & Chamberlain, 2017).

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχει αναγνωρισθεί η ανάγκη της ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία στην εργασιακή πραγματικότητα με κύριο στόχο τη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Σε τέτοιου είδους εργασιακά πλαίσια όλοι μπορούν να συμμετάσχουν, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε μορφή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτούντων και των χαμηλά παραγωγικών εργαζόμενων. Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα οι υπεύθυνοι για τη χάραξη εκπαιδευτικών και κοινωνικών πολιτικών είναι η πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού των εργαζομένων λόγω ψυχικής ή σωματικής αναπηρίας στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας (Vornholt et al., 2017).

Στη Γερμανία η επιλογή προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης έχει ως στόχο την εξασφάλιση σταθερής συμμετοχής στην απασχόληση σύμφωνα με τις ατομικές ικανότητες. Η χρηματοδότηση γίνεται κυρίως από τα διάφορα αρμόδια ταμεία κοινωνικής ασφάλισης, π.χ. το Ταμείο Ασφάλισης Ατυχημάτων (Unfallversicherung) και το Ταμείο Συντάξεων (Deutsche Rentenversicherung). Ο μεγαλύτερος πάροχος χρηματοδότησης, υπεύθυνος για όλες τις άλλες περιπτώσεις, είναι ο Ομοσπονδιακός Οργανισμός Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit). Παράλληλα με τις υφιστάμενες τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης, υπάρχουν πλέον και νέα ιδρύματα, όπως δημοτικοί φορείς και κοινές οργανώσεις (Arbeitsgemeinschaften) που είναι υπεύθυνες για τους

μακροχρόνια άνεργους και για τους νέους με αναπηρία που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Το κύριο μέλημα είναι η έγκριση έναρξης μαθητείας και σε επόμενο στάδιο η προετοιμασία για απασχόληση. Εάν ένα άτομο δεν είναι σε θέση να μαθητεύει σε μια επιχείρηση, έχει την επιλογή να ολοκληρώσει την πρακτική εκπαίδευση του σε ένα κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης (Berufsbildungswerk) (Gruber et al., 2014).

Επιπροσθέτως στη Γερμανία τα άτομα με αναπηρία επηρεάζονται συχνότερα από τις τάσεις ανεργίας και περιθωριοποίησης. Συχνά αντιμετωπίζουν μια διαδικασία πολλαπλών αποκλεισμών που συνήθως προέρχεται από περιορισμένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και από ελλείψεις εκπαιδευτικές ευκαιρίες. Η επαγγελματική αποκατάσταση μπορεί να θεωρηθεί ως κοινωνικοπολιτικό μέσο που επιτρέπει στα άτομα να ανακτήσουν την ευκαιρία για κοινωνική συμμετοχή, υποστηριζόμενη από ειδικούς κανόνες που θεσπίζονται από το νομικό σύστημα. Καθώς εμπλέκονται διαφορετικά κοινωνικά συστήματα και επίπεδα στη διαδικασία, η επαγγελματική αποκατάσταση τείνει να είναι ένα πολύπλοκο πεδίο (Gruber et al., 2014).

Στην Ελβετία επιχειρείται εδώ και χρόνια να εφαρμοστούν κοινωνικές πολιτικές με στόχο την συμπερίληψη και την ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την παραγωγικότητα. Υπάρχει εμπλοκή σε δραστηριότητες, αποκτούν εμπειρία στην αυτοαξιολόγηση και τον ανταγωνισμό, εδραιώνονται κοινωνικές σχέσεις, δημιουργείται μια σταθερή ρουτίνα και ενδυναμώνουν το κοινωνικό στάτους τους (Cimera, 2017).

Στη Σουηδία υπάρχει δυσανάλογα υψηλή ανεργία των ατόμων με αναπηρία εδώ και δεκαετίες. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, η Σουηδία υιοθέτησε πολιτικές διευκόλυνσης που περιλαμβάνουν προγράμματα επιδότησης μισθών με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας. Οι επιδοτήσεις μισθών αποτελούν μια μορφή χρηματικής βοήθειας που παρέχεται σε εργοδότες που απασχολούν

ΑμεΑ. Οι επιδοτήσεις μισθών μπορούν να διαρκέσουν έως και τέσσερα χρόνια, αλλά υποτίθεται ότι γίνεται ετήσιος επανέλεγχος (Gustafsson et al., 2014).

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, το 20,5% των ατόμων με αναπηρία σε ηλικία εργασίας συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, έναντι του 69,1% των ατόμων χωρίς αναπηρία. Οι παραδοσιακές πολιτικές, προγράμματα και πρακτικές απασχόλησης περιορίζονται από διαρθρωτικά, πολιτιστικά και οικονομικά εμπόδια και τα ΑμεΑ εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα που δεν μπόρεσαν να επιλυθούν (Parker et al., 2014).

Στη βιβλιογραφία εντοπίζονται τρεις εμφανείς ομάδες σχετικά με τις σύγχρονες πολιτικές που ακολουθούνται για την επαγγελματική εκπαίδευση των ΑμεΑ στις ΗΠΑ. Η πρώτη ομάδα εστιάζει στη σημαντικότητα της εξατομικευμένης παροχής υπηρεσιών μετάβασης στην εργασία, έχοντας ως πλαίσιο αναφοράς το IDEA. Το κίνημα – πράξη Individuals With Disabilities Education Improvement Act (IDEA) είναι το σημαντικότερο και πιο γνωστό που συνέβαλλε στην προώθηση της καθολικής μετάβασης και πρόσβασης των ΑμεΑ στην επιτυχημένη εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία τους (Gilson et al., 2017· Westbrook, Fong, Nye, Williams, Wendt & Cortopassi, 2015). Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη πράξη, τα παιδιά με αναπηρία μεταξύ 3 με 21 ετών δικαιούνται ελεύθερη πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα (Palmer, Wehmeyer, Shogren, Karrie, Williams-Diehm & Soukup, 2012). Μέσω εξατομικευμένων προγραμμάτων παρέμβασης, τα ΑμεΑ μπορούν να επιτύχουν τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή εκπληρώνοντας κάποιους στόχους μέχρι τα 16 έτη. Οι στόχοι πρέπει να είναι μετρήσιμοι, να παγιώνονται με το τέλος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, να είναι ανάλογοι της ηλικίας του ατόμου και να βασίζονται στα ενδιαφέροντα του. Έτσι ο εκπαιδευόμενος καλείται να καλύψει τις δικές του μοναδικές ανάγκες με απώτερο σκοπό την εκπαιδευτική και επαγγελματική επιτυχία (Grigal et al., 2011· Lombardi et al., 2018). Οι μεταβατικές υπηρεσίες επικεντρώνονται στην εκπαίδευση, στις υποστηρικτικές

υπηρεσίες (π.χ. υποστηρικτική τεχνολογία), στις καθημερινές δεξιότητες - όπως απαιτείται, την απασχόληση και άλλες εμπειρίες της κοινότητας. Με άλλα λόγια, οι μεταβατικές υπηρεσίες υποστηρίζουν τους μαθητές με αναπηρίες με τις δεξιότητες και τις εμπειρίες που θεωρούνται απαραίτητες για τη ζωή μετά το λύκειο (Bouck & Joshi, 2016· Lombardi et al., 2018).

Η δεύτερη ομάδα βασίζεται στην Perkins Act (1984) και εστιάζει στην προετοιμασία των μαθητών για την Επαγγελματική και Τεχνική Εκπαίδευση (Career and Technical Education (CTE)) μέσα από τη δημιουργία εξειδικευμένων ακαδημιών. Ο θεσμός της μαθητείας στηρίζεται στη μοντελοποίηση της εργασίας μέσα από εκπαιδευτικά συνδεδεμένα μοντέλα. Η αντίληψη πως οι σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι απαραίτητες για τις μετέπειτα ανταγωνιστικές εργασιακές συνθήκες, αποτελεί τροχοπέδη για τα ΑμεΑ, τα οποία συνήθως επιδιώκουν άμεση επαγγελματική αποκατάσταση με την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής πορείας τους (Lombardi et al., 2018).

Η τελευταία κατηγορία ονομάζεται Elementary and Secondary Education Act (ESSA) και παρέχει στα ΑμεΑ πρωτοφανής ενσωμάτωση στην Επαγγελματική και Τεχνική Εκπαίδευση μέσα από την ισορροπημένη κατάλληλη εκπαίδευση. Μέσα από αυτή την πρακτική τα κράτη προωθούν την προετοιμασία των ΑμεΑ για εργασία στις γενικές βαθμίδες εκπαίδευσης. Αποτελεί κομμάτι των πιο πρόσφατων μέτρων εσωτερικής πολιτικής, συνδέοντας τη δημόσια εκπαίδευση και την αναγνώριση της ανάγκης για προετοιμασία εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε να ικανοποιούνται οι μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της οικονομίας. Τέλος, η πολιτική της ESSA είναι υπέρ του ψηφιακού αλφαριθμητισμού των ατόμων με αναπηρία, χρησιμοποιώντας τόσο την κατά μέτωπο διδασκαλία, όσο και την τεχνολογία. Αυτό στοχεύει στην εμπλοκή των ατόμων

με αναπηρία σε νέα, σύγχρονα περιβάλλοντα, διασφαλίζοντας τις ίδιες ευκαιρίες για απόκτηση δεξιοτήτων ηλεκτρονικών υπολογιστών (Lombardi et al., 2018).

Άλλες σημαντικές εκπαιδευτικές και κοινωνικές πολιτικές για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και εργασία που εφαρμόστηκαν στις ΗΠΑ είναι (α) τρία έργα StartUP το 2007 από Υπουργείο Εργασίας με σκοπό την προώθηση πολιτικών και πρακτικών απασχόλησης (Shaheen, 2016) (β) η πράξη Higher Education Opportunity Act (HEOA) του 2008 χρηματοδότησε προγράμματα που προάγουν την συμμετοχή σε προγράμματα μετάβασης στη μεταλυκειακή ζωή σε πανεπιστημιακό επίπεδο κυρίως για τα άτομα με ΝΑ, ενισχύοντας ακαδημαϊκές, επαγγελματικές και λοιπές δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης (Wehman et al., 2018) και (γ) η κίνηση Association of People Supporting Employment First το 2017 για την αναβάθμιση της σημαντικότητας της εργασίας, την άρση εμποδίων, την αποτελεσματική υποστήριξη, την δημιουργία θέσεων και την αλλαγή πολιτικής και υπηρεσιών στην αγορά εργασίας (Nord et al., 2018).

Στον Καναδά, επιτυχημένα προγράμματα εργασιακής και ενταξιακής ενσωμάτωσης είναι τα προγράμματα Contrat d'intégration au travail (2017a), το οποίο προωθεί την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες με την παροχή επιχορηγήσεων και το De subsidies aux entreprises adaptées (2017b), όπου υποστηρίζει επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με αναπηρίες (Vornholt et al., 2017). Άλλες καναδικές πολιτικές παρέχουν χρηματοδότηση σε πολυάριθμες επαρχιακές οργανώσεις που παρέχουν υποστήριξη και υπηρεσίες για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με ΝΑ. Η φιλοσοφία είναι πως με στόχο την ενίσχυση της επαγγελματικής τους ανταγωνιστικότητας, τα ΑμεΑ δύνανται να απασχοληθούν σε εργασιακά περιβάλλοντα προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους. (Petner-Arrey et al., 2016).

Στην Αυστραλία, η οργανωμένη προσπάθεια πρόσληψης ατόμων με αναπηρία και ιδιαίτερα της κατηγορίας της ΝΑ σε πλαίσια εργασίας και απασχόλησης ξεκίνησε κατά τη δεκαετία του '50. Στη δεκαετία του '70, η κυβέρνηση καθιέρωσε κέντρα προετοιμασίας και προεπαγγελματικών δεξιοτήτων, τα οποία παρείχαν το θεσμό της μαθητείας και οι νέες πολιτικές στρέφονται στην ενίσχυση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κατά τις δεκαετίες 1970 και 1980. (Cheng, Oakman, Bigby, Fossey, Cavanagh, Meacham & Bartram, 2018).

Η Αυστραλιανή κυβέρνηση έχει επίσης θεσπίσει το πρόγραμμα παροχής κινήτρων για επιχειρήσεις (NEIS), το οποίο επιτρέπει στα ΑμεΑ την πρόσβαση σε υπηρεσίες κατάρτισης και υποστήριξης μέσω της υπηρεσίας απασχόλησης για ΑμεΑ (JobAccess, 2015). Το ποσοστό επιτυχίας των συμμετεχόντων με αναπηρία στο NEIS ήταν θετικό, με έρευνες από το Τμήμα Απασχόλησης και Σχέσεων Εργασίας για το 2007 να δείχνουν ότι το 78,2% των ατόμων με αναπηρία είναι εφικτό να εγκατασταθεί και να παραμείνει στη επιχείρηση (Petner-Arrey et al., 2016).

Ωστόσο, φαίνεται πως τα ερευνητικά δεδομένα δεν βρίσκονται σε αντιστοιχία με το αν εφαρμόζονται οι προτεινόμενες πολιτικές για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση. Για παράδειγμα σε βιβλιογραφική έρευνα των Lombardi και συνεργατών (2018) παρατηρήθηκε πως ακόμα και σε σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα υφίστανται εργασιακά κενά και προτείνεται οι εκπαιδευτικές πολιτικές να εστιάζουν στην εμπλοκή αποφοίτων ατόμων με αναπηρία σε προγράμματα εργασίας, ειδικά ατόμων με ΝΑ. Η εμπάθυνση σε καλές πρακτικές π.χ. η χρήση των νέων τεχνολογιών, αποτελούν έναυσμα για την ενσωμάτωση ατόμων με ΝΑ σε εργασιακά περιβάλλοντα. Ακόμα, προτείνεται η άρρηκτη συνεργασία εκπαιδευτών και ερευνητών στο πεδίο, τόσο για την αύξηση στις συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία, όσο και για την περαιτέρω συλλογή ερευνητικών δεδομένων.

Αναφορικά με την Ελλάδα, κατά το πρώτο μισό του 20ου αιώνα η Ελληνική Πολιτεία δεν φαίνεται να μεριμνά για την επαγγελματική εκπαίδευση και ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Η ευαισθητοποίηση ξεκίνησε με το τέλος σχεδόν του πρώτου μισού του αιώνα με πρωτοβουλίες που αναπτύχθηκαν μέσω ιδιωτών και είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ιδρυμάτων. Η πλειοψηφία των δομών αυτών παρείχαν κυρίως στα άτομα με ΝΑ εκπαίδευση, προστασία, περίθαλψη και αργότερα επαγγελματική κατάρτιση. Η πρώτη επίσημη πρωτοβουλία του Κράτους ήταν η ίδρυση του πρώτου δημόσιου ειδικού σχολείου για «ανώμαλους και καθυστερημένους παίδες» στην Αθήνα. Η ευρύτερη κοινωνία φαίνεται να μην αποδεχόταν σε ικανοποιητικό βαθμό τα άτομα με ΝΑ και οι πρωτοβουλίες βασιζόταν σε ενέργειες ιδιωτών. Παράλληλα, το επίσημο κράτος δεν προώθησε την επαγγελματική αποκατάσταση και την ομαλή κοινωνική ένταξη τους. Παρόλα αυτά, λόγω της σύστασης ιδρυμάτων, αναδείχθηκαν και οι πρώτοι εξειδικευμένοι επιστήμονες στο πεδίο (Κοζιάκου, 2009).

Έως τη δεκαετία του '60, η επαγγελματική εκπαίδευση για τα ΑμεΑ στηριζόταν σε εργαστήρια εντός διαφόρων ιδρυμάτων και ασύλων. Αργότερα ακολούθησαν πέντε μορφές επαγγελματικής εκπαίδευσης, παρόμοιες με αυτές που ανιχνεύθηκαν στη διεθνή βιβλιογραφία: (α) η εργασία εντός του σχολικού πλαισίου, (β) η προσομοίωση της εργασίας στο σχολικό πλαίσιο, (γ) το σύστημα «μερική φοίτηση - μερική εργασία», (δ) η εκπαίδευση μέσα στον εργασιακό χώρο και (ε) η μαθητεία. Η πρώτη μορφή εστίασε στην δημιουργία δομών μέσα στο σχολείο οι οποίες μοιάζουν με πραγματικές εργασιακές δομές αλλά έχουν προσαρμοστεί, ώστε να καλύπτουν τις ειδικές ανάγκες που υπάρχουν. Η δεύτερη μορφή είναι παρόμοια της πρώτης, αλλά διαφέρει ως προς την διαδικασία, καθώς τα επαγγελματικά έργα που αναλαμβάνουν οι μαθητές, τροποποιούνται ως προς το περιεχόμενο ή την ακολουθία για την καλύτερη προσέγγιση από τους μαθητές. Στην τρίτη μορφή επιδιώκεται η φοίτηση σε σχολή και στη συνέχεια η εφαρμογή των γνώσεων

σε κάποιον εργασιακό χώρο. Η τέταρτη μορφή προωθεί την εργασία των ατόμων με αναπηρία με καθοδήγηση και επίβλεψη είτε από κάποιο στέλεχος της επιχείρησης, είτε από κάποιον εξειδικευμένο επαγγελματία. Τέλος, στην πέμπτη μορφή το άτομο με αναπηρία εργάζεται κανονικά κοντά σε κάποιον επαγγελματία και μαθαίνει από αυτόν (Βουτσάκη, 2017).

Το 1981, με τον νόμο 1143 θεσμοθετείται η πρώτη απόπειρα ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση. Ο συγκεκριμένος νόμος οριοθετεί τον όρο "αποκλίνοντα άτομα, ορίζει την ειδική εκπαίδευση σε 3 επίπεδα (προσχολική, δημοτική, μέση), προβλέπει ειδικές σχολικές δομές (ειδικά σχολεία και ειδικές τάξεις), καθιστά υποχρεωτική την φοίτηση των ατόμων ηλικίας 6 – 17 ετών και η ευθύνη μεταβιβάζεται στο ΥΠΕΠΘ. Το 1985, με τον νόμο 1566/85 «*Δομή και Λειτουργία Α/θμιας και Β/θμιας Εκπ/σης*», η προσπάθεια γίνεται πιο σοβαρή και χωρίζονται στην περίοδο 3-18 ετών, κατά την οποία δίνεται έμφαση στην εκπαίδευση και στην περίοδο 14-20 ετών, όπου προωθείται η ειδική επαγγελματική εκπαίδευση.

Ο νόμος 3699/2008 αποτελεί καταλύτη στην εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία, καθώς αναλύει και ρυθμίζει πλήρως όλες τις παραμέτρους σχετικά με το εκπαιδευτικό σύστημα σε κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης όσον αφορά τα ΑμεΑ και τις εκπαιδευτικές δυσκολίες και ανάγκες. Ο νόμος αυτός κάλυψε σε αρκετά μεγάλο βαθμό όλα τα σημεία που έμειναν κενά από τις προηγούμενες νομοθετικές διατάξεις. Ωστόσο, ένα προβληματισμός που τίθεται είναι το κατά πόσο εφαρμόζεται, εφόσον δεν τηρούνται πάντα όσα επιβάλλονται παρά την ύπαρξή του. Ακόμα και στο γενικό εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας παρατηρείται μια μεταβλητότητα και δεν τηρούνται πλήρως όσα προτείνονται στα επίσημα προγράμματα σπουδών. Το ίδιο υφίσταται και με την ειδική νομοθεσία, εφαρμόζεται κατ' εξαίρεση. Η κοινωνικοοικονομική κατάσταση της χώρας αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους λόγους για τους οποίους παρατηρούνται

παραβάσεις των διεθνών συμβάσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία π.χ. η κατασκευή κατάλληλων υποδομών για διάφορες μορφές αναπηρίας προκειμένου να τηρείται το δικαίωμα της πρόσβασης και της δια βίου μάθησης (Βουτσάκη, 2017).

Όσο αφορά την πορεία της επαγγελματικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, με την ένταξη της χώρας μας στην Ε.Ε. το 1981, ξεκίνησε η επιχορήγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Τον Μάρτιο του 1989, ψηφίζεται ο νόμος 1836/89 που αναφέρεται στην σύσταση Ειδικών Παραγωγικών Κέντρων. Ο νόμος αφορά προστατευμένα εργαστήρια που επιχορηγούνται και εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και αποτελούν εργασιακούς χώρους στους οποίους εργάζονται άτομα με σοβαρές μορφές αναπηρίας και η επαγγελματική τους ένταξη στην ελεύθερη αγορά εργασίας θεωρείται δύσκολη. Οι θέσεις εργασίας είναι προσαρμοσμένες στις δυνατότητες τους και τα προϊόντα παραγωγής διατίθενται στην αγορά, αποφέροντας έσοδα που όμως είναι ανεπαρκή για την κάλυψη μισθών και ασφάλισης. Το κράτος και η τοπική αυτοδιοίκηση έχουν την οικονομική ευθύνη για αυτά, τις περισσότερες φορές όμως χωρίς να προσφέρεται ουσιαστική ένταξη (Κοζάκου, 2009).

Το αρμόδιο Υπουργείο για το σχεδιασμό πολιτικών εργασίας και απασχόλησης για τα ΑμεΑ είναι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ενώ φορέας υλοποίησης τους είναι ο Οργανισμός Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ο φορέας που είναι αρμόδιος για το συντονισμό των συγχρηματοδοτούμενων παρεμβάσεων με πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου είναι η Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου - ΕΥΣΕΚΤ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας που συστάθηκε το 2001 (Βουτσάκη, 2017· Λογάρας, 2013).

Ο κύριος νόμος που αφορά την πρόσληψη, την εργασία και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία είναι ο Ν.2643/98, μέσω του οποίου ορίζεται η πρόσληψη

προστατευόμενων προσώπων σε δημόσιες υπηρεσίες ΝΠΔΔ, ΟΤΑ κάθε βαθμίδας με σειρά προτεραιότητας (χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή), σε ποσοστό 5% των θέσεων που προκηρύσσονται κάθε φορά, η πρόσληψη ατόμων για την κάλυψη του 20% των κενών θέσεων των ειδικοτήτων αυτών και η πρόσληψη τυφλών σε δημόσιες υπηρεσίες ως τηλεφωνητές (Μπαγτζή, 2019· Χαραλαμπίδου και Αθηναίου, 2010).

Παρόλη τη βελτίωση του παραπάνω νομοθετικού υπόβαθρου, δεν υπήρξε ριζική αλλαγή των κοινωνικών νόρμων με την κοινωνία να αμβλύνει τον αποκλεισμό των ατόμων με αναπηρία. Το κράτος περιορίστηκε σε επίπεδο ορισμένων νομοθετικών ρυθμίσεων με βάση τις Διακηρύξεις του ΟΗΕ για την ισοτιμία των ανθρώπων. Μεγαλύτερη πρόοδος στην αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία παρατηρήθηκε κατά τη μεταπολιτευτική περίοδο μέσα από το τρίπτυχο (α) θεραπευτική αγωγή, (β) ειδική εκπαίδευση και (γ) επαγγελματική αποκατάσταση. Τόσο το Κράτος όσο και ο ιδιωτικός τομέας αντιμετώπισαν πιο αποτελεσματικά από ότι στο παρελθόν τα ζητήματα της ισότητας στην εκπαίδευση και της κοινωνικής ενσωμάτωσης, κυρίως μέσω προγραμμάτων με πρότυπα από εξωτερικές πρακτικές (Κοζάκου, 2009).

Αξίζει να αναφερθεί πως δύο είναι τα πιο γνωστά εθνικά προγράμματα επαγγελματικής εξειδίκευσης και απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να εξασφαλιστεί η μεγαλύτερη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Το πρώτο έλαβε χώρα το 2008 με τίτλο «*Market on wheels: Ολοκληρωμένη παρέμβαση υποστηριζόμενης επιχειρηματικής δραστηριότητας μέσω δικτύου συνεργασίας κινητικά και νοητικά αναπήρων*». Ο χαρακτήρας του προγράμματος ήταν προνοιακός και προωθούσε την επιχειρηματικότητα μέσω δικτύου συνεργασίας σε άτομα με κινητικά προβλήματα και ΝΑ. Εστίαζε στη δημιουργία υποστηρικτικής δομής, η οποία ως θερμοκοιτίδα επιχειρηματικότητας είχε στόχο την ανάπτυξη και την παραγωγή υπηρεσιών εκπαίδευσης, επιχειρηματικής, τεχνικής και ψυχολογικής υποστήριξης με έτοιμα

πληροφοριακά πακέτα (telemarketing, πληροφοριακά πακέτα λογιστικής και διαχείρισης.

Το δεύτερο πρόγραμμα υλοποιήθηκε το 2006 στην περιοχή του Έβρου, όπου το Κέντρο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών της Ν.Ε.Λ.Ε. Έβρου με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο κατά 75% και 25% από Εθνικούς Πόρους. Ο τίτλος του προγράμματος ήταν «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» με συμμετοχή από τους δήμους Αλεξ/πολης- Τραϊανούπολης – Φερών με διάρκεια 8 μήνες και αριθμό ωφελούμενων 80 ΑμεΑ ηλικίας 18-45 ετών. Στόχος του Προγράμματος ήταν η στήριξη των ατόμων με αναπηρία προκειμένου να συνδεθούν με μορφές απασχόλησης και να συμμετάσχουν στην παραγωγική διαδικασία. Οι προσδοκίες του αναφέρουν την τόνωση της αυτοαποτελεσματικότητας και την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, την ανάπτυξη προεπαγγελματικής ετοιμότητας, τη συνειδητοποίηση και την οργάνωση των δυνατοτήτων και των αδυναμιών, την ανάπτυξη προεπαγγελματικών δεξιοτήτων και την αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο. Για την υλοποίηση του η συνεργασία με τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ ήταν απαραίτητη και οι ωφελούμενοι θα αξιολογούνταν για την πορεία τους (Χαραλαμπίδου και Αθηναίου, 2010).

Τα τελευταία χρόνια η ελληνική πολιτεία εφάρμοσε με κοινοτική συγχρηματοδότηση (ΕΣΠΑ 2007 - 2013) και με φορέα υλοποίησης τον ΟΑΕΔ νέα προγράμματα και πολιτικές για την εργασιακή ένταξη και απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, στηριζόμενα στις σύγχρονες καλές πρακτικές. Συγκεκριμένα το *«Πρόγραμμα Επιχορήγησης 800 Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών ανέργων ατόμων με αναπηρίες, απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες και αποφυλακισμένων ατόμων και Προγράμματος Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες με φορέα υλοποίησης τον ΟΑΕΔ»* παρείχε 600 θέσεις εργασίας σε άνεργα ΑμεΑ ηλικίας 18-64 ετών.

Μια νέα προσέγγιση που στοχεύει στην ανάπτυξη της αγοράς εργασίας με βάση το κοινωνικό συμφέρον είναι η αυτή της Κοινωνικής Οικονομίας. Με τον όρο Κοινωνική ή Αλληλέγγυα Οικονομία ορίζονται οι οικονομικές δραστηριότητες που προτάσσουν την ικανοποίηση των μελών τους και το κοινωνικό όφελος από ότι το κεφαλαιουχικό κέρδος των ιδιοκτητών ή των μετόχων τους (Μαντέλου, 2018). Αποτελεί τον χώρο της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, όπου διεξάγονται οικονομικές δραστηριότητες με κοινωνικούς στόχους. Οι δομές της έχουν συμπληρωματική λειτουργία και δεν επιδιώκουν την αντικατάσταση του κοινωνικού κράτους. Αντίθετα, προσφέρει λύσεις σε άτομα που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό (Πουζιάρη, 2016). Η Κοινωνική Οικονομία αναφέρεται στις οικονομικές δραστηριότητες που διεξάγονται μέσω συλλογικών πρωτοβουλιών οι οποίες (α) δίνουν προτεραιότητα στην εξυπηρέτηση των αναγκών των μελών τους και της ευρύτερης κοινότητας και έπειτα στο κέρδος, (β) αποφασίζουν αυτόνομα τον τρόπο λειτουργίας τους, (γ) ακολουθούν δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων με βάση την αρχή «ένα μέλος-μία ψήφος» και (δ) δίνεται προβάδισμα στα μέλη και στους εργαζόμενους έναντι του κεφαλαίου (Παπανικόλα, 2015).

Οι κοινωνικές επενδύσεις δύνανται να αποτελέσουν το αντίδοτο στην οικονομική κρίση που μαστίζει την Ελλάδα αλλά και την οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οργανώνοντας ένα νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο στο χώρο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, δημιουργούνται ευκαιρίες επένδυσης που μπορούν να αποβούν καινοτόμες τόσο σε οικονομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο συμπερίληψης ευπαθών ομάδων. Η προτεραιότητα που δίνεται στη μακροοικονομική σταθεροποίηση τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας αλλά και οι σοβαρές χρόνιες αδυναμίες του κοινωνικού κράτους έχουν υπονομεύσει την κοινωνική συνοχή και έχει ως επακόλουθα τη διεύρυνση των ανισοτήτων, την έλλειψη επενδύσεων, την ανεργία και τη μετανάστευση. Οι

επενδύσεις στην Κοινωνική Οικονομία θα μπορούσαν να αποτελούν μια μελλοντικά εγγύς βιώσιμη εναλλακτική λύση (Μαντέλου, 2018).

Έτσι η Ολομέλεια της Βουλής στις 20 Σεπτεμβρίου 2011 ψηφίζει το Ν.4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις», σύμφωνα με τον οποίο η σύγχρονη πολιτική της Κοινωνικής Οικονομίας ορίζεται ως «*το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων*» (Άρθρο 1, παρ. 1). Οι εφαρμογές στο πεδίο της Κοινωνικής Οικονομίας περιλαμβάνουν συνεταιρισμούς, κοινωνίες αλληλοβοήθειας, συλλόγους και ενώσεις προσώπων, κοινωφελή ιδρύματα και κοινωνικές επιχειρήσεις (Παπανικόλα, 2015).

Με βάση το παραπάνω, τα τελευταία χρόνια παρατηρήθηκε η ίδρυση Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ.). Σε Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης μπορούν να συμμετέχουν ΝΠΔΔ με ανάλογη έγκριση του φορέα εποπτείας (Άρθρο 3, παρ. 3). Οι Κοιν.Σ.Επ. συστήνονται με τον κοινωνικό σκοπό την επανένταξη ευπαθών ομάδων και πρόκειται για αστικούς συνεταιρισμούς και διαθέτει εκ του νόμου εμπορική ιδιότητα (Άρθρο 2, παρ. 1) (Λογάρας, 2013). Ειδικότερα θεσπίζονται ως φορείς της Κοινωνικής Οικονομίας, με μορφή αστικού συνεταιρισμού με κοινωνικό σκοπό και εμπορική ιδιότητα. Τα μέλη δύνανται να είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα, να συμμετέχουν σε αυτήν με μια ψήφο, ανεξαρτήτως του αριθμού των συνεταιριστικών μερίδων που διαθέτουν. Σκοπός είναι η εφαρμογή της ισότιμης διοίκησης από όλα τα μέλη για την επιδίωξη συλλογικού οφέλους, ενώ το κέρδος της προκύπτει από δράσεις που εξυπηρετούν αποκλειστικά το κοινωνικό συμφέρον (Μαντέλου, 2018). Οι Κοιν.Σ.Επ. αφορούν την ποιότητα της κοινωνικής ανάπτυξης και συνοχής, είναι φιλικές σε πρόσωπα

που μειονεκτούν και βρίσκονται σε συνθήκες αποκλεισμού ή στερούνται ευκαιριών. Παράγουν προϊόντα με έντονο κοινωνικό χαρακτήρα, συνδέονται με την κοινωνική ζήτηση και ανάπτυξη και αποτελούν διαμεσολαβητές μεταξύ παραγωγής και κατανάλωσης στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς (Παπανικόλα, 2015).

Το ελληνικό κράτος άνοιξε το δρόμο για τη δημιουργία Κοιν.Σ.Επ ψηφίζοντας τον σχετικό νόμο διακρίνοντάς τες σε τρία βασικά είδη: (α) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης, οι οποίες στοχεύουν στην οικονομική και κοινωνική ένταξη ατόμων που προέρχονται από ευάλωτες ομάδες πληθυσμού (ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής 40% των εργαζομένων), (β) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας, οι οποίες στοχεύουν στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού – προνομιακού χαρακτήρα σε ομάδες πληθυσμού, όπως ηλικιωμένοι, γυναίκες, βρέφη, παιδιά, ΑμεΑ και άτομα με χρόνιες παθήσεις και (γ) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού Σκοπού, που στοχεύουν σε δράσεις που προάγουν το τοπικό συλλογικό συμφέρον, προωθούν την απασχόληση, την ενδυνάμωση της τοπικής – περιφερειακής ανάπτυξης, την παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών που συνδέονται με τον πολιτισμό, το περιβάλλον, την εκπαίδευση, τη διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.α. και την ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής (Λογάρας, 2013· Παπανικόλα, 2015· Πουζιάρη, 2016).

Η παραπάνω ενταξιακή πολιτική κοινωνικής επιχειρηματικότητας δεν αποτελεί κάτι πρωτόγνωρο για την Ελλάδα. Με τον παλαιότερο Ν.2716/1999 και βασιζόμενοι στο «*Ανάπτυξη και Εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και άλλες διατάξεις*» του Υπουργείου Υγείας, ιδρύθηκαν Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.), οι οποίοι είναι Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν εμπορικό χαρακτήρα και μπορούν να

αναπτύξουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα. Αποτελεί ιδιαίτερη μορφή συνεταιρισμού, καθώς είναι τόσο παραγωγικές όσο και εμπορικές μονάδες, αλλά και μονάδες Ψυχικής Υγείας, με την εποπτεία τους να ανήκει στο Υπουργείο Υγείας. Οι Κοιν.Σ.Επ. και Κοι.Σ.Π.Ε. οφείλουν να εγγράφονται στο Ταμείο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας για να αποκτούν πρόσβαση στο Ταμείο Κοινωνικής Οικονομίας καθώς και στο Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας & Ανάπτυξης (Λογάρας, 2013).

Ο Νόμος 4430/2016 παρουσιάζει το νεότερο καταστατικό περιβάλλον για την ανάπτυξη φορέων Κοινωνικής Οικονομίας. Το νέο θεσμικό πλαίσιο για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία. (Ν.4430/2016, ΦΕΚ 205/Α/31-10-2016) και η εφαρμοστική Υπουργική Απόφαση 61621/Δ5.2643/30-12-2016, αναλύει το πεδίο της κοινωνικής οικονομίας και την παρέμβαση – εποπτεία του Κράτους σε αυτό. Ο συγκεκριμένος νόμος αποτελεί το βασικό εργαλείο αποκωδικοποίησης της σύστασης λειτουργίας των Κοιν.Σ.Επ. προσδιορίζοντας θεωρητικά και πρακτικά το εννοιολογικό περιεχόμενο τους αλλά και άλλων συναφών μορφών όπως, ο Συνεταιρισμός Εργαζομένων και οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Μαντέλλου, 2018).

Η επαγγελματική εκπαίδευση και αποκατάσταση είναι το σημαντικότερο αλλά και το δυσκολότερο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν τόσο τα άτομα με αναπηρία όσο και οι διάφορες κοινωνίες ανά τον κόσμο. Ειδικότερα στην Ελλάδα, η οικονομική κρίση, η ανεργία, η αδυναμία επαρκούς και συστηματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι ρατσιστικές αντιλήψεις και διακρίσεις και η έλλειψη υποδομών αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες που εμποδίζουν την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες (Κοζάκου, 2009). Οι σύγχρονες ενταξιακές εκπαιδευτικές και κοινωνικές πολιτικές καλούνται να έχουν ως κύριο στόχο την βελτίωση της ποιότητας της μεταλκειακής ζωής των ατόμων με αναπηρία αλλά και την επιτυχημένη μετάβαση τους στην ενήλικη ζωή. Η ουσιαστική ένταξη στην εργασία προσφέρει διέξοδο στα ΑμεΑ

από την χαμηλή ποιότητα ζωής, την πλήρη εξάρτηση από την οικογένεια και την περιορισμένη συμμετοχή στις κοινωνικές εκδηλώσεις. Για να επιτευχθούν τα παραπάνω απαραίτητες προϋποθέσεις είναι η εκπαίδευση, η πρακτική εξάσκηση αλλά και η εξατομικευμένη υποστήριξη, ώστε να υπάρχει ισότιμη συμμετοχή στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας (Chezan et al., 2017).

Για την επόμενη τριετία, σχεδιάστηκαν και εγκρίθηκαν από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης 60.000 νέες θέσεις εργασίας με προτεραιότητα τις ευπαθείς – ευάλωτες ομάδες πληθυσμού. Μέσα από τη συγκεκριμένη πολιτική αναμένεται η ίδρυση επιχειρήσεων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, πέραν της αμοιβής των μελών – εργαζομένων. Παρ' όλα αυτά, δεν έχουν διευκρινιστεί οι όροι εργασίας και αμοιβής για όσους ενταχθούν σε αυτές, καθώς και αν αυτή η συγκεκριμένη πολιτική θα αποτελεί εναλλακτική λύση ακόμα και για τη χορήγηση επιδομάτων. Επίσης σχεδιάζεται η δημιουργία ενός ειδικού ταμείου, ώστε να διασφαλιστεί στα άτομα που επιθυμούν να ασχοληθούν με πρακτικές της Κοινωνικής Οικονομίας εύκολη πρόσβαση σε 77 χρηματοδοτήσεις. Επιπρόσθετα πραγματοποιείται εργασιακή συμβουλευτική υποστήριξη σε όλα τα στάδια δημιουργίας των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα αυστηροί έλεγχοι της λειτουργίας τους, ώστε να προαχθούν στρατηγικές της περιφερειακής και τοπικής ανάπτυξης αλλά και να προκύψουν ορθές πρακτικές στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (Παπανικόλα, 2015).

1.5 Στρατηγικές για την ένταξη και συμπερίληψη των ΑμεΑ στην Αγορά Εργασίας

Ο αυτοπροσδιορισμός ορίζεται ως χαρακτηριστικό διάθεσης που εκδηλώνεται ενεργά ως αιτιώδης παράγοντας στη ζωή κάποιου. Τα άτομα που κατέχουν τη φιλοσοφία του αυτοπροσδιορισμού λειτουργούν ελεύθερα, καθορίζοντας οι ίδιοι τους στόχους τους. Αναπτύσσεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου και οι νέοι άνθρωποι

εκπαιδεύονται και τους παρέχονται ευκαιρίες, ώστε να αναπτύξουν δεξιότητες ηγεσίας και να αποφασίζουν οι ίδιοι για την ανάπτυξή τους σε ακαδημαϊκές, ενδοοικογενειακές, κοινωνικές και εργασιακές πτυχές της ζωής τους (Palmer et al., 2012· Soresi, Nota & Wehmeyer, 2011).

Τα δομικά χαρακτηριστικά του αυτοπροσδιορισμού είναι (α) η βούληση (καθορισμός στόχων με την πραγματοποίηση συνειδητών επιλογών με βάση τις προσωπικές προτιμήσεις), (β) η ενεργητική δράση (ενεργώντας σκόπιμα να κάνει ή να προκαλέσει κάτι να συμβεί όταν εργάζεται με στόχο) και (γ) οι πεποιθήσεις ελέγχου δράσης, δηλαδή η πεποίθηση της επάρκειας του ατόμου σε ό, τι χρειάζεται για να επιτύχει τους στόχους του (Shogren et al., 2018). Η εμπλοκή του μαθητευόμενου σε πλάνα εκπαίδευσης και εργασίας που προάγουν την λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων, οδηγούν στην αύξηση του αυτοπροσδιορισμού μέσω της παροχής ευκαιριών ως παράγοντα αιτιότητας για τη ζωή τους (Chezan et al., 2017).

Το μοντέλο της υποστηριζόμενης λήψης αποφάσεων, το οποίο αναπτύχθηκε στη δεκαετία του '90 έγκεινται στην αρχή πως κάθε άτομο έχει το δικαίωμα στον αυτοπροσδιορισμό και στην άσκηση των δικαιωμάτων να επιλέγει την επίσημη υπηρεσία υποστήριξης που χρειάζεται, προκειμένου να ενισχύονται και οι σχέσεις εμπιστοσύνης. Ο ρόλος των ειδικών υποστήριξης είναι να εξηγούν, να διερευνούν τις επιλογές και να υποστηρίζουν την έκφραση των προτιμήσεων. Αν και υπάρχουν επίσημα δίκτυα υποστήριξης στη λήψη αποφάσεων, η διαδικασία έχει μεγάλη νομική ισχύ στην Βρετανία, τον Καναδά και τη Σουηδία. Μερικοί από τους λόγους έλλειψης επίσημων δικτύων υποστήριξης στη λήψη αποφάσεων σχετίζονται με την αυξημένη ευπάθεια των ατόμων με γνωστική ανεπάρκεια και την έλλειψη εμπειρικών δεδομένων και πρακτικών που έχουν θετική έκβαση. Έτσι οι κύριες μορφές υποστήριξης προέρχονται από τα άτομα

δίκτυα (οικογένεια, σημαντικοί άλλοι) και συνήθως με περιορισμένα κίνητρα (Nord et al., 2018).

Τα τελευταία χρόνια οι έρευνες δείχνουν τη σημαντικότητα της παροχής υποστήριξης στη λήψη αποφάσεων στα ΑμεΑ από ειδικούς στο πεδίο, οι οποίοι είναι ικανοί μέσω αποτελεσματικών στρατηγικών να ικανοποιούν τα αιτήματα τους (Bigby et al., 2017). Σε έρευνα των Shogren και συνεργατών (2018) βρέθηκε πως η εφαρμογή ενός μοντέλου σε άτομα με ΝΑ, που στηρίζεται στην εκπαίδευση στον αυτοπροσδιορισμό και στην αυτόβουλη ενέργεια σε συνδυασμό με ειδικά εγχειρίδια, είναι σημαντική ως προς την μετάβαση τους από το σχολείο στην εργασία. Ακόμα, σε έρευνα των Bigby και συνεργατών (2017), βρέθηκε πως τα άτομα υποστήριξης δεν γνώριζαν τη σημασία της διαδικασίας λήψης αποφάσεων αλλά γνώριζαν πως αυτό αποτελεί δικαίωμα τους. Επίσης, φαίνεται τόσο για τους ειδικούς όσο και για τις οικογένειες πως η διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι κοινή και εμπλέκεται στις σχέσεις τους με τα άτομα με ΝΑ.

Για τη βελτίωση των κοινωνικών σχέσεων στην εργασιακή κοινότητα, οι επιλογές εργασίας συχνά περιλαμβάνουν πλάνα, στόχους, προσωποκεντρικές προσεγγίσεις και ανάπτυξη του αυτοπροσδιορισμού. Τα παραπάνω εμπλέκουν συνήθως τους εργασιακούς φορείς, την οικογένεια και τους ειδικούς (Nord et al., 2018). Σύμφωνα με τους Cheng και συνεργάτες (2018), τρεις είναι οι στρατηγικές που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας για τα ΑμεΑ και κυρίως για τα άτομα με ΝΑ: (α) η εργασιακή υποστήριξη, (β) οι υπηρεσίες στήριξης που προσφέρει το περιβάλλον εργασίας και (γ) η προσέγγιση μέσω οδηγιών.

Η φυσική υποστήριξη αποτελεί την πιο υποσχόμενη στρατηγική και προέρχεται από τους συναδέλφους. Αυξάνει την κοινωνική ενσωμάτωση και επιφέρει καλύτερες αποδόσεις (Cheng et al., 2018). Η εργασιακή στήριξη περιγράφει κυρίως την κοινωνική αλληλεπίδραση που αναπτύσσεται μεταξύ τους. Μπορεί να περιλαμβάνει την

συνεργασία για την επίλυση προβλημάτων, την ανταλλαγή πληροφοριών, την παροχή συμβουλών, την επανεκτίμηση καταστάσεων αλλά και γενικότερα την βοήθεια σε αιτήματά τους και τη συναισθηματική στήριξη. Η στήριξη από τους συναδέλφους γίνεται αντιληπτή μέσα από την ανατροφοδότηση και την δικτύωση του εργαζομένου. Τόσο η στήριξη από τους εργοδότες όσο και η στήριξη από τους συναδέλφους έχει αποδειχθεί πως έχει θετικό αντίκτυπο στην κινητοποίηση του ατόμου (Massenberg, Spurk & Kauffeld, 2015).

Σε έρευνα των Koehne & Beyer (2013), διαπιστώθηκε πως άτομα με ΝΑ τα οποία συμμετείχαν σε ένα project εργασίας, δέχθηκαν θετική επίδραση από τους συναδέλφους τους. Οι πρώτοι εξέφρασαν πως έθεσαν βάσεις για την κοινωνική προσαρμογή, εφόσον αυξήθηκαν οι κοινωνικές τους δεξιότητες και οι δεύτεροι ευαισθητοποιήθηκαν και ενημερώθηκαν για την ιδιαιτερότητα του συγκεκριμένου πληθυσμού.

Η υποστήριξη και η αναγνώριση των δυνατοτήτων είναι απαραίτητες για ένα άτομο ώστε να συνεχίζει να θεωρεί ικανό τον εαυτό του να αναλάβει εργασιακά καθήκοντα και να έχει επαγγελματικές φιλοδοξίες. Με άλλα λόγια, όταν οι άνθρωποι λαμβάνουν στήριξη και παροτρύνονται από τους άλλους είναι πιο πιθανό να μάθουν να αναπτύσσουν τις παραπάνω προσδοκίες (Berry & Domene, 2015).

Οι υπηρεσίες στήριξης (σύμβουλοι εργασίας, εξειδικευμένο προσωπικό) έχουν επίσης σημαντική επιρροή κυρίως στα άτομα με ΝΑ, καθώς ενισχύουν τη δημιουργία εργασιακού πλάνου, εστιάζουν στις ανάγκες του κάθε ατόμου, και βελτιώνουν την ποιότητα της εργασίας. Σε έρευνα των Cheng και συνεργατών (2018) επισημαίνεται η ευεργετική διάσταση της συνεργασίας μεταξύ των εργασιακών συμβούλων και των εργοδοτών, ειδικά όταν πρόκειται για την προαγωγή του ατόμου και την επιτυχία του στην εργασία.

Η βιβλιογραφία σχετικά με τις μεταβατικές υπηρεσίες για τους μαθητές με ΝΑ υποστηρίζει πως προσέφεραν διαφορετικούς μεταβατικούς στόχους από τις υπόλοιπες κατηγορίες των μαθητών με άλλες αναπηρίες, καθώς και θετικά αποτελέσματα μετά το σχολείο. Επίσης το είδος της νοητικής αναπηρίας (ήπια – μέτρια – σοβαρή) παίζει ρόλο για το σχεδιασμό των μεταβατικών υπηρεσιών, δηλαδή οι μαθητές με ήπια νοητική αναπηρία ξεχωρίζουν ποιοτικά και ποσοτικά από μαθητές με μέτρια / σοβαρή νοητική αναπηρία και ως προς τις εμπειρίες μέσα στο σχολείο (π.χ. διδασκαλία, βαθμολογίες αυτοπροσδιορισμού, βαθμολογίες επιτυχίας) και ως προς τις μετασχολικές εκβάσεις (Lindstrom et al., 2014). Οι μετασχολικές υπηρεσίες υποστήριξης φοιτητών με ήπια ΝΑ στην ενήλικη ζωή μπορούν να είναι σημαντικές προσφέροντας οφέλη στον τομέα της απασχόλησης, προωθώντας εργασιακά δικαιώματα και σχεδιάζοντας το κατάλληλο εξειδικευμένο πλάνο βασισμένο στις ατομικές δεξιότητες και στην εξάλειψη των εμποδίων (Darcy et al., 2016· Nord et al., 2018).

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και ο εξατομικευμένος προγραμματισμός της μετάβασης μπορούν και πρέπει να λαμβάνουν χώρα στα σχολικά πλαίσια, αποτελώντας αναπόσπαστο μέρος της ανάπτυξης στόχων απασχόλησης και σταδιοδρομίας. Οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλη επιρροή για τους μαθητευόμενους με ΝΑ, ιδιαίτερα όσο αφορά την ενθάρρυνση, τις αποφάσεις γύρω από την εργασία στην κοινότητα και τις προσωπικές προτιμήσεις. Επιπλέον, τα προγράμματα σταδιοδρομίας και επαγγελματικής κατάρτισης στο σχολείο είναι κρίσιμα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των συνδέσεων που απαιτούνται για τη δυνατότητα απασχόλησης μετά το σχολείο. Η απευθείας μετάβαση στην αμειβόμενη απασχόληση μετά την ολοκλήρωση του γυμνασίου αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την πρόβλεψη της μελλοντικής σταθερότητας της απασχόλησης και την αύξηση των ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη (Lindstrom et al., 2014).

Οι προτροπές μέσω οδηγιών είναι σημαντική στρατηγική για την διεκπεραίωση έργων στο χώρο εργασίας και ιδιαίτερα αποτελεσματική για τα άτομα με μέτρια ή σοβαρή ΝΑ. Σε συνδυασμό με τροποποιήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος και της καθοδήγησης από ειδικούς είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την εργασιακή πορεία του ατόμου (Cheng et al., 2018).

Σύμφωνα με βιβλιογραφική έρευνα των Gilson και συνεργατών (2017), οι πιο συνηθισμένες μεθόδους παρέμβασης που εφαρμόζονται στην εκμάθηση επαγγελματικών δεξιοτήτων σε άτομα με ΝΑ βασίζονται στην αυτοδιαχείριση, σε οπτικά ερεθίσματα (βίντεο), σε ακουστικά ερεθίσματα και σε απτικές εικόνες. Οι οδηγίες αυτοδιαχείρισης βασίζονται κυρίως σε ακουστικό σύστημα προτροπής, υπολογιστές χειρός ή λίστα αυτοελέγχου για την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων. Οι οδηγίες βασισμένες σε βίντεο ως κύρια προσέγγιση παρέμβασης χρησιμοποιεί τις εξής έξι μορφές: μοντελοποίηση βίντεο, προτροπή και ανατροφοδότηση βίντεο, μοντελοποίηση βίντεο σε συνδυασμό με προτροπή βίντεο, βίντεο με υποστήριξη από τους εκπαιδευτές και σύγκριση των τρόπων διδασκαλίας με βάση το βίντεο. Η διδασκαλία με βάση τον ήχο περιλαμβάνει εξάσκηση σε επαγγελματικές δεξιότητες μέσω κάποιας συσκευής ήχου ή με αμφίδρομο ραδιόφωνο (δηλαδή, καλυμμένη ακουστική καθοδήγηση). Τέλος, αναφορικά με την διδασκαλία της εικόνας ή της απλής ανάγνωσης, χρησιμοποιούνται ως τεχνικές παρουσίαση συμβόλων και απτικές συμβουλές. Άλλες μέθοδοι παρέμβασης που βρέθηκαν στη βιβλιογραφία είναι η διαζώσης διδασκαλία από τον εκπαιδευτή, παρουσία ενός ζωντανού εκπαιδευτή, η χρήση υποβοηθούμενης υποστηρικτικής τεχνολογίας, οι συμβουλές κ.α.

Παρόλο που πολλοί τρόποι παρέμβασης περιλαμβάνουν πρόσφατα τεχνολογικά μέσα (π.χ. smartphone, tablet), οι παραδοσιακές μέθοδοι καθοδήγησης αποτελούν τον πυρήνα αυτών των προσεγγίσεων. Για παράδειγμα, οι προτροπές ιεραρχίας, χρονικής καθυστέρησης, ανατροφοδότησης επιδόσεων, προτροπής απόκρισης ή μοντελοποίησης

που έχουν παραδοθεί προηγουμένως μέσω ενός άμεσου εκπαιδευτή μπορούν τώρα να ενσωματωθούν σε μια συσκευή. Δεδομένου του ρόλου της τεχνολογίας στη σημερινή κοινωνία, αυτή η μετατόπιση των τρόπων διδασκαλίας από την άμεση διδασκαλία σε φορητή συσκευή προσφέρει πολλά υποσχόμενα μονοπάτια για τους φοιτητές με ΝΑ ώστε να λαμβάνουν οδηγίες για την απασχόληση στο σχολείο, στο χώρο εργασίας και στην κοινότητα (Gilson et al., 2017).

Η εργασιακή συμπερίληψη αφορά την ίση πρόσβαση στην εργασία, με τα ίσα δικαιώματα και συμμετοχή και δεν σημαίνει το ίδιο πράγμα για τον καθένα. Προκειμένου να αναπτυχθεί ένα αίσθημα συμμετοχής στον κόσμο της εργασίας, η αυτοδιάθεση και η ποιότητα ζωής είναι οι κύριοι παράγοντες που σχετίζονται άμεσα. Οι διαφορετικοί βαθμοί αυτονομίας και οι διαφορετικές έννοιες που δίνονται στην ποιότητα ζωής οδηγούν σε διαφορετικές μορφές ενσωμάτωσης στους εργασιακούς χώρους. Επομένως, ένας πολύ σοβαρός παράγοντας στην επιτυχή ενσωμάτωση είναι το δικαίωμα των ανθρώπων στην επιλογή, και αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τα ΑμεΑ (Studer et al., 2017).

1.6 Σκοπός της έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα

Με γνώμονα το σύνολο των θεωρητικών και ερευνητικών δεδομένων τόσο του παγκόσμιου όσο και του εθνικού εργασιακού χάρτη που παρουσιάστηκαν ενδελεχώς στις παραπάνω ενότητες, η παρούσα εργασία στοχεύει να διερευνήσει και να παρουσιάσει τις συνθήκες προεπαγγελματικής εκπαίδευσης και αλλά και τις εργασιακές παραμέτρους των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα. Τα ελληνικά ερευνητικά δεδομένα στο πεδίο είναι πενιχρά, κάτι που ενισχύει την ανάγκη αλλά και την πρωτοτυπία της έρευνας.

Μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και για τη διεκπεραίωση της συγκεκριμένης έρευνας, προέκυψαν κάποια ερευνητικά ερωτήματα αναφορικά, τα οποία είναι τα εξής:

1. Ποιες είναι οι διαδρομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που μπορούν να οδηγήσουν τα ΑμεΑ στην εργασιακή ένταξη και απασχόληση στην Ελλάδα του 2019;
2. Ποιοι είναι οι παράγοντες που προωθούν ή εμποδίζουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα;
3. Ποιες είναι οι εκπαιδευτικές και εργασιακές πολιτικές ή προγράμματα που εφαρμόζονται στις δομές εκπαίδευσης και εργασίας στην Ελλάδα του 2019;
4. Υπάρχει σύνδεση των δεξιοτήτων αυτοπροσδιορισμού (ανεξαρτησία, αυτορρύθμιση, ψυχολογική ενδυνάμωση και αυτοπραγμάτωση) με τον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Μεθοδολογία της έρευνας

2.1 Ερευνητική στρατηγική

Για την συλλογή δεδομένων και την παραγωγή υλικού επιλέχθηκε η συγκρότηση ποιοτικής έρευνας μέσω της μεθόδου της συνέντευξης. Η συλλογή θα μπορούσε να γίνει και με κάποια ποσοτική μέθοδο αλλά δεν θα μπορούσαν να αποτυπωθούν επακριβώς οι λεπτομέρειες των ιστοριών των ερωτηθέντων. Έτσι η ερευνήτρια μέσω των συνεντεύξεων μπόρεσε να προσδιορίσει τις εξηγήσεις τους και να διευκολύνει τη χρονολογική παρουσίαση των στοιχείων, εφόσον η έρευνα αποκτά συνοχή και χρονική αλληλουχία. Ακόμα, υπάρχει το πλεονέκτημα του «βλέπω τα πράγματα από μέσα», εφόσον με την εσωτερική ματιά υπάρχει καλύτερη κατανόηση του ερευνώμενου θέματος (Robson, 2010).

2.2 Συμμετέχοντες

Για την επιλογή του δείγματος τα βασικά κριτήρια επιλογής τα οποία τέθηκαν είναι ο βαθμός ενημερότητας τους για το μελετώμενο θέμα, ο χρόνος έκθεσης τους σε αυτό και η διαθεσιμότητα τους να παρέχουν τις κατάλληλες και σχετικές πληροφορίες για αυτό (Καλλινικάκη, 2010). Οι συμμετέχοντες της έρευνας προέρχονται από γενικές και ειδικές εκπαιδευτικές δομές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Ειδικό Γυμνάσιο Καστοριάς, Γενικό Γυμνάσιο Καστοριάς, Γενικό Λύκειο Καστοριάς, ΕΠΑΛ Άργους Ορεστικού, ΕΕΕΕΚ Καστοριάς, τη μεταδευτεροβάθμια δομή απασχόλησης ΚΔΑΠ ΜΕΑ Άργους Ορεστικού, από το ΤΕΙ Καστοριάς, και από τις εργασιακές δομές Κοιν.Σε.Π. «Ορίζοντας» στη Νεάπολη Κοζάνης, Κοιν.Σε.Π. «Αρτεμεις» της ΕΛΕΠΑΠ στην Αθήνα και από την επιχείρηση Cocomat. Οι συμμετέχοντες έχουν διάφορες μορφές αναπηρίας (κινητική αναπηρία, νοητική αναπηρία, οπτική αναπηρία, διαταραχή αυτιστικού

φάσματος, αναπτυξιακές διαταραχές, βαρηκοΐα). Η έρευνα περιλαμβάνει νομικά κατοχυρωμένα πλαίσια όπου τα ΑμεΑ μπορούν να αναπτύξουν προεπαγγελματικές και επαγγελματικές δεξιότητες και δύνανται να εργάζονται/απασχολούνται σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία. Πριν την διεξαγωγή της έρευνας οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό, την διαδικασία και την τήρηση του προσωπικού απορρήτου. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει συνοπτικά τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων:

Φύλο	Ηλικία	Πόλη	Είδος Αναπηρίας	Πλαίσιο Εκπαίδευσης – Εργασίας	Ειδικότητα	Μετεκπαίδευση (Ανώτατες ή Μεταπτυχιακές Σπουδές, Επιμορφώσεις)	Προϋπηρεσία
Γυναίκα	20	Καστοριά	ΔΑΦ	ΕΕΕΕΚ	Εργαστήριο Μαγειρικής	Όχι	Όχι
Γυναίκα	18	Μαυροχώρι Καστοριάς	ΝΑ	ΕΕΕΕΚ	Εργαστήριο Κεραμικής	Όχι	Όχι
Ανδρας	30	Άργος Ορεστικό	Σύνδρομο Down	ΚΔΑΠ ΜΕΑ	Δεν αναφέρθηκε	Όχι	Όχι
Ανδρας	33	Άργος Ορεστικό	ΝΑ	ΚΔΑΠ ΜΕΑ	Δεν αναφέρθηκε	Όχι	Όχι
Ανδρας	36	Άργος Ορεστικό	ΝΑ	ΚΔΑΠ ΜΕΑ	Δεν αναφέρθηκε	Όχι	Όχι
Γυναίκα	30	Άργος Ορεστικό	ΝΑ	ΚΔΑΠ ΜΕΑ	Δεν αναφέρθηκε	Όχι	Όχι
Ανδρας	36	Άργος Ορεστικό	Σύνδρομο Down	ΚΔΑΠ ΜΕΑ	Δεν αναφέρθηκε	Όχι	Όχι
Γυναίκα	32	Άργος Ορεστικό	ΝΑ	ΚΔΑΠ ΜΕΑ	Δεν αναφέρθηκε	Όχι	Όχι
Γυναίκα	28	Άργος Ορεστικό	Αναπτυξιακές Διαταραχές	ΚΔΑΠ ΜΕΑ	Δεν αναφέρθηκε	Όχι	Όχι
Γυναίκα	17	Άργος Ορεστικό	Οπτική Αναπηρία	Ειδικό Γυμνάσιο Καστοριάς	Μαθήτρια	Όχι	Όχι
Ανδρας	19	Κορησός Καστοριάς	ΔΑΦ	Ειδικό Γυμνάσιο Καστοριάς	Εργαστήριο Κηπουρικής	Όχι	Όχι
Ανδρας	16	Άργος Ορεστικό	ΔΑΦ	Ειδικό Γυμνάσιο Καστοριάς	Εργαστήριο Κηπουρικής	Όχι	Όχι
Ανδρας	16	Μανιάκοι Καστοριάς	ΝΑ	Ειδικό Γυμνάσιο Καστοριάς	Μαθητής	Όχι	Όχι
Ανδρας	18	Μανιάκοι Καστοριάς	Κινητική Αναπηρία	Γενικό Λύκειο Καστοριάς	Πληροφορική	Όχι	Όχι
Ανδρας	19	Κορησός Καστοριάς	Κινητική Αναπηρία	ΕΠΑΛ Άργους Ορεστικού	Πληροφορική	Όχι	Όχι
Γυναίκα	15	Καστοριά	Βαρηκοΐα	Γυμνάσιο Καστοριάς	Μαθήτρια	Όχι	Όχι

Γυναίκα	33	Νεάπολη	NA	ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας »	Εργαστήριο Πλεξίματος – Μηχανικός Αυτοκινήτων	Όχι	Όχι
Γυναίκα	18	Γέρμας Καστοριάς	NA	ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας »	Εργαστήριο Πλεξίματος	Όχι	Όχι
Γυναίκα	22	Νεάπολη	NA	ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας »	Εργαστήριο Πλεξίματος	Όχι	Όχι
Γυναίκα	27	Καστοριά	Σύνδρομο Down	ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας »	Εργαστήριο Πλεξίματος	Όχι	Όχι
Ανδρας	25	Νεάπολη	Κινητική Αναπηρία	ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας »	Κηπουρική	Όχι	Όχι
Ανδρας	47	Αθήνα	Κινητική Αναπηρία	ΚοινΣεΠ «Αρτεμεις»	Υπάλληλος Γραφείου - Πληροφορική	Ναι	Ναι
Ανδρας	37	Αθήνα	Κινητική Αναπηρία	ΚοινΣεΠ «Αρτεμεις»	Υπάλληλος Γραφείου – Φιλολογος	Ναι	Ναι
Γυναίκα	45	Αθήνα	Κινητική Αναπηρία	ΚοινΣεΠ «Αρτεμεις»	Υπάλληλος Γραφείου	Ναι	Ναι
Γυναίκα	29	Αθήνα	Κινητική Αναπηρία	ΚοινΣεΠ «Αρτεμεις»	Υπάλληλος Γραφείου - Κοινωνιολόγος	Όχι	Ναι
Γυναίκα	37	Αθήνα	Κινητική Αναπηρία – Επιληψία	ΚοινΣεΠ «Αρτεμεις»	Τμήμα Παραγωγής	Ναι	Ναι
Ανδρας	20	Καστοριά	ΔΑΦ	ΤΕΙ Καστοριάς	Πληροφορική	Ναι	Όχι
Γυναίκα	41	Αθήνα	Κινητική Αναπηρία	Ιδιωτικός Τομέας (COCOMA T) και Αυτοαπασχό ληση	Διοίκηση Ολικής Ποιότητας	Ναι	Ναι

Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει πως στην έρευνα συμμετείχαν 28 άτομα. Ως προς το φύλο, συμμετείχαν 13 άνδρες και 15 γυναίκες, ενώ ως προς τη μορφή αναπηρίας 4 άτομα παρουσιάζουν ΔΑΦ, 9 άτομα NA, 3 άτομα Σύνδρομο Down, 9 άτομα Κινητική Αναπηρία, 1 άτομο με Οπτική Αναπηρία, 1 άτομο με Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές και 1 άτομο με Βαρηκοΐα. Μόνο 6 άτομα έχουν κάποιου είδους δια βίου μάθησης ή μετεκπαίδευσης, ενώ 6 άτομα ανέφεραν πως έχουν εργαστεί στο παρελθόν πριν την τρέχουσα εργασία τους.

2.3 Εκπαιδευτικές και εργασιακές δομές της έρευνας

Τα πλαίσια στα οποία εκπαιδεύονται σε προεπαγγελματικές δεξιότητες τα ΑμεΑ περιλαμβάνουν γενικές και ειδικές εκπαιδευτικές δομές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Αυτά είναι το Ειδικό Γυμνάσιο Καστοριάς, το Γενικό Γυμνάσιο Καστοριάς, το Γενικό Λύκειο Καστοριάς, το ΕΠΑΛ Άργους Ορεστικού και το ΕΕΕΕΚ Καστοριάς. Μετά το πέρας της φοίτησης στις παραπάνω δομές είναι η δυνατή η συνέχεια σε μεταδευτεροβάθμια δομή απασχόλησης, στη συγκεκριμένη περίπτωση στο ΚΔΑΠ ΜΕΑ Άργους Ορεστικού. Η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση μπορεί να συμβάλλει επίσης στην εξειδικευμένη εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία όπως το ΤΕΙ Καστοριάς. Εργασιακές διεξόδους των συμμετεχόντων παρατηρούνται κυρίως στις εργασιακές δομές ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας» στη Νεάπολη Κοζάνης, στην ΚοινΣεΠ «Αρτεμεις» της ΕΛΕΠΑΠ στην Αθήνα, στον Ιδιωτικό Τομέα και την Αυτοαπασχόληση.

Στις γενικές δομές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό Γυμνάσιο και Λύκειο Καστοριάς και ΕΠΑΛ Άργους Ορεστικού) οι μαθητές με αναπηρία ακολουθούν το γενικό πρόγραμμα σπουδών και λαμβάνουν την υποχρεωτική εκπαίδευση μέσα από μια πληθώρα μαθημάτων και διάφορες ειδικότητες καθηγητών.

Στο Ειδικό Γυμνάσιο φαίνεται να υπάρχουν τα βασικά μαθήματα της γενικής εκπαίδευσης αλλά και μαθήματα που έχουν ως στόχο την ανάπτυξη προεπαγγελματικών δεξιοτήτων σε πρακτικό επίπεδο (εργαστήρια κηπουρικής, καλλιτεχνικών), καθώς και μαθήματα που διευκολύνουν τη συνολική λειτουργικότητα των μαθητών (εργοθεραπεία, λογοθεραπεία, αυτόνομη διαβίωση, κοινωνική και επαγγελματική αγωγή) με το ανάλογο εξειδικευμένο ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό.

Το ΕΕΕΕΚ Άργους Ορεστικού προσφέρει εργαστήρια: κεραμικής, καλλιτεχνικών, μαγειρικής και κηπουρικής. Ο διαχωρισμός των μαθητών σε τάξεις γίνεται με βάση τόσο τα προσωπικά ενδιαφέροντα όσο και το δυναμικό του κάθε μαθητή.

Τα συγκεκριμένα εργαστήρια προσφέρουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν τα ΑμεΑ προεπαγγελματικές δεξιότητες, οι οποίες θα τους φανούν χρήσιμες για πιθανή μελλοντική εργασία.

Στο ΚΔΑΠ ΜΕΑ Άργους Ορεστικού οι μαθητευόμενοι εκπαιδεύονται περισσότερο στην έκφραση συναισθημάτων και θεμάτων που τους απασχολούν, σε δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης και προεπαγγελματικές δεξιότητες.

Τα ΤΕΙ φαίνεται να εμβαθύνουν κυρίως στην παροχή εξειδικευμένων γνώσεων σε κάποιο επιστημονικό πεδίο με σκοπό την προετοιμασία του φοιτητή για την αγορά εργασίας.

Η ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας» μετράει μόλις ένα έτος λειτουργίας από μια εκπαιδευτικό ειδικής αγωγής που πραγματοποίησε το όνειρό της. Σύμφωνα με την ίδια, γνωρίζοντας τα παιδιά από μικρά στα σχολεία, προβληματίστηκε για το ποια θα είναι η επόμενη μέρα των παιδιών αυτών μετά τη λήξη της εκπαίδευσή τους. Επικοινωνώντας με τα ίδια και τις οικογένειες τους, ανακάλυψε πως τα περισσότερα από αυτά βρίσκονται στο σπίτι, χωρίς απασχόληση ή εργασία. Κύριος στόχος της σε αυτό το διάστημα είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτόνομης διαβίωσης, αλλά και ενίσχυση των ήδη υπάρχοντων επαγγελματικών δεξιοτήτων που όλα τα ΑμεΑ κατέχουν, καθώς φοιτούσαν πριν σε ΕΕΕΕΚ. Κάθε μέρα οι εξυπηρετούμενοι φροντίζουν για τα ψώνια και τα γεύματα της ημέρας, καθώς σιτίζονται εντός της δομής. Κατά την έλευση και την αποχώρησή τους υπογράφουν το παρουσιολόγιο εργασίας. Τα ΑμεΑ εκπαιδεύονται στη δημιουργία ψηφιδωτών και χειροποίητων κοσμημάτων και έχουν ήδη μάθει να πλέκουν με τσιγκελάκι χαλάκια, τα οποία πουλάνε στις εκδηλώσεις της ΚοινΣεΠ.

Στο εργασιακό πλαίσιο της ΚοινΣεΠ «Αρτεμεις», οι εργαζόμενοι αναφέρουν πως συστεγάζεται με την ΕΛΕΠΑΠ Αθηνών στο Παγκράτι. Διαχωρίζεται σε 2 προγράμματα εργασιακής ένταξης. το πρώτο είναι υπεύθυνο για την κατασκευή δώρων, χειροποίητων

κοσμημάτων και μπομπονιερών. Το δεύτερο ονομάζεται Greece4all, λειτουργεί 3 χρόνια και είναι υπεύθυνο για την αναζήτηση προσβάσιμου τουρισμού για ΑμεΑ. Επίσης, διενεργείται και ένα project που αφορά τη σύμπραξη γενικών και ειδικών σχολείων μέσα από ομιλίες, ερωτηματολόγια και βιωματικά σεμινάρια τα οποία διενεργούνται από τα ίδια τα ΑμεΑ με στόχο την ευαισθητοποίηση της εκπαιδευτικής κοινότητας.

2.4 Διαδικασίες και εργαλεία της έρευνας

Η ερευνήτρια θεώρησε πως η έρευνα μπορεί να αποφέρει καρπούς με τη χρήση της αλυσιδωτής δειγματοληψίας ή χιονοστοιβάδας. Η στρατηγική αυτή εφαρμόζεται κυρίως όταν παρατηρείται δυσκολία να εντοπιστούν τα μέλη συγκεκριμένου πληθυσμού ή όταν ο ερευνητής δεν γνωρίζει ποιος μπορεί να του παρέχει σημαντικές πληροφορίες (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Για τη συλλογή των ποιοτικών δεδομένων της παρούσας μελέτης, σχεδιάστηκε ένας οδηγός ημιδομημένης συνέντευξης ως μέθοδος παραγωγής δεδομένων. Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις έχουν προκαθορισμένες ερωτήσεις αλλά είναι στην ευχέρεια του συνεντευκτή η διάταξη τους όπως αυτός κρίνει ανάλογα με την πορεία της συνέντευξης (Robson, 2010).

Στη συγκεκριμένη έρευνα, ο οδηγός συνέντευξης βασίστηκε στο θεωρητικό σκελετό της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και στις κύριες θεματικές ενότητες που προέκυψαν με τη συγγραφή του. Αρχικά, η ερευνήτρια συγκέντρωσε, διαχώρισε και επεξεργάστηκε εκείνες τις βιβλιογραφικές αναφορές που θα ήταν χρήσιμες και σχετικές για τη δημιουργία 11 θεματικών αξόνων. Οι θεματικοί άξονες που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη διαδικασία είναι οι εξής: (α) Εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία - Απολαβές, (β) Συναισθήματα των εκπαιδευόμενων και εργαζόμενων σχετικά με την εργασία και την προεπαγγελματική εκπαίδευση, (γ) Σύνδεση προεπαγγελματικών και

επαγγελματικών δεξιοτήτων με την εργασία, (δ) Σύνδεση προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων με την καθημερινότητα, (ε) Σύνδεση εργασίας και ανεξαρτησίας, (στ) Σύνδεση εργασίας και λήψης αποφάσεων – πρωτοβουλιών, (ζ) Οι σχέσεις των ατόμων με αναπηρία με τους συμμαθητές/συναδέλφους, (η) Οι σχέσεις των ατόμων με αναπηρία με τους εκπαιδευτές/εργοδότες, (θ) Στρατηγικές για την αντιμετώπιση δυσκολιών στα εκπαιδευτικά και εργασιακά πλαίσια, (ι) Οι στάσεις – πολιτικές του κράτους και της κοινωνίας για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία και (κ) Επαγγελματικά όνειρα και φιλοδοξίες. Έτσι η ερευνήτρια δημιούργησε τον ενδεικτικό οδηγό της ημιδομημένης συνέντευξης, ο οποίος μέσα από 17 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου επιχειρεί να καλύψει τις πιθανές πτυχές και να αναλύσει τα δομικά στοιχεία που απαρτίζουν κάθε θεματικό άξονα.

Έπειτα, η ερευνήτρια επικοινωνήσε με διάφορα εργασιακά πλαίσια και πλαίσια απασχόλησης ή δομές κατάρτισης και εκπαίδευσης προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων ατόμων με αναπηρία, τόσο από τον τόπο καταγωγής της (Νομός Καστοριάς), όσο και ανά την συνολική ελληνική περιφέρεια. Ο τρόπος επικοινωνίας έγινε τηλεφωνικά και με αποστολή μηνυμάτων μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), προκειμένου να δοθεί έγκριση για τη συμμετοχή των ατόμων. Οι περισσότερες από τις δομές ήταν θετικές στη συνεργασία και δέχτηκαν με χαρά να συμμετέχουν στην ερευνητική διαδικασία. Από τα 18 πλαίσια στα οποία απευθύνθηκε η ερευνήτρια, συμμετείχαν 10. Μια συνέντευξη έγινε τηλεφωνικά, ενώ σε πλαίσια όπου η επικοινωνία με τους συμμετέχοντες ήταν δύσκολη λόγω έκδοσης αδειών από το Υπουργείο Παιδείας, οι εκπαιδευτικοί με τους οποίους υπήρχε σχέση εμπιστοσύνης ανέλαβαν να βοηθήσουν στη διαδικασία λήψης συνεντεύξεων και να πραγματοποιηθούν οι συνεντεύξεις με τους μαθητές που ήθελαν να συμμετέχουν μετά το πέρας του σχολικού ωραρίου.

Με την άφιξη στον εκάστοτε χώρο, η ερευνήτρια έκανε τις απαραίτητες συστάσεις με το προσωπικό και με τους συμμετέχοντες. Αρχικά, έγινε ξενάγηση στους χώρους του κάθε πλαισίου, ενημερώνοντας για το σκοπό, το περιεχόμενο της έρευνας και τη σημαντικότητα της συμβολής σε αυτή. Πριν από κάθε προσέγγιση, η ερευνήτρια γνώρισε τον εκάστοτε συμμετέχοντα, ενημερώνοντας τον για τη διαδικασία της συνέντευξης, την επιστημονική δεοντολογία και την τήρηση της ανωνυμίας και του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων. Τα λεγόμενα των συμμετεχόντων καταγράφηκαν με τη μορφή σημειώσεων παράλληλα με τη συζήτηση από την ερευνήτρια, καθώς η χρήση μαγνητοφώνησης είτε αποσυντόνιζε τους συμμετέχοντες, είτε οι ίδιοι ένιωθαν αμηχανία, γεγονός που ίσως επηρέαζε την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των ευρημάτων.

2.5 Ανάλυση Δεδομένων

Για την εξέταση του ερευνητικού υλικού, χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική ανάλυση και πιο συγκεκριμένα η Θεματική Ανάλυση (Thematic Analysis), η οποία αποτελεί μια διαδικασία κωδικοποίησης ποιοτικών πληροφοριών. Από τα πλεονεκτήματα της θεματικής ανάλυσης είναι η «θεωρητική ευελιξία» που προσφέρει εφόσον η επιλογή της ως μεθόδου ανάλυσης δεν δεσμεύει τους ερευνητές σε συγκεκριμένες οντολογικές ή επιστημολογικές θέσεις (Ισαρη και Πουρκός, 2015).

Μετά τη διαδικασία των συνεντεύξεων, η ερευνήτρια εισήγαγε τις απαντήσεις στο πρόγραμμα NVIVO 12 PLUS (δοκιμαστική έκδοση), δημιούργησε μοναδικούς κωδικούς για την κάθε ερώτηση και στη συνέχεια ομαδοποίησε τις πληροφορίες σε αναφορές. Έπειτα, με την προσεκτική ανάγνωση και τη διαδικασία της κωδικοποίησης, οι πληροφορίες συσχετίστηκαν και οργανώθηκαν σύμφωνα με τους θεματικούς άξονες της έρευνας.

2.6 Προβλήματα στη διεξαγωγή της έρευνας

Η κυριότερη δυσκολία της διεξαγωγής της έρευνας αφορούσε την κατ' ιδίαν πρόσβαση στις δομές από τη μεριά της ερευνήτριας, καθώς όλες βρισκόταν εκτός νομού της προσωρινής κατοικίας και εργασίας της. Έτσι, λόγω του περιορισμένου χρόνου της ίδιας αλλά και των συμμετεχόντων, ήταν απαραίτητο η τήρηση προγράμματος - χρονοδιαγράμματος, ώστε να είναι εφικτές οι μετακινήσεις και ταυτόχρονα να παρευρίσκονται οι συμμετέχοντες την ίδια μέρα και ώρα στον τόπο διεξαγωγής των συνεντεύξεων. Επίσης, για να ξεπεραστεί η συγκεκριμένη δυσκολία, η προθυμία και η προσφορά των συναδέλφων να διενεργήσουν οι ίδιοι τις συνεντεύξεις σε κάποια πλαίσια ήταν καταλυτική. Επιπλέον, τα ΑμεΑ ένιωθαν πιο άνετα και μπόρεσαν να εκφράσουν τις απόψεις τους χωρίς να νιώθουν αμήχανα και μέσα σε απόλυτο κλίμα εμπιστοσύνης.

Ένα ακόμα πρόβλημα στην πορεία της έρευνας, ήταν η συνεχής προσαρμογή του οδηγού συνέντευξης στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αναπηρίας του κάθε συμμετέχοντα και στην προσωπικότητα του. Η ερευνήτρια, σύμφωνα με τις παρατηρήσεις της αλλά και τις πολύτιμες πληροφορίες των εκπαιδευτών, μπόρεσε να συλλέξει τις απαραίτητες πληροφορίες για την ιδιοσυγκρασία του κάθε ατόμου με αναπηρία και να επιχειρήσει την προσαρμογή των ερωτήσεων στα ατομικά μέτρα και σταθμά. Παρόλο που η συγκεκριμένη διαδικασία ήταν αρκετά χρονοβόρα, ήταν εξαιρετικά αναγκαία, εφόσον αποτυπώθηκε η προσωπική οπτική του καθενός, λόγω της ευελιξίας του ερευνητικού εργαλείου.

Τέλος, ένας ακόμα περιορισμός της έρευνας ήταν η ανομοιογένεια των συμμετεχόντων ως προς το είδος της αναπηρίας. Το να εντοπιστούν φορείς με συγκεκριμένους τύπους αναπηρίας και να συγκεντρωθεί ο απαραίτητος αριθμός των συμμετεχόντων ήταν κάτι αρκετά δύσκολο για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας. Ωστόσο, μέσα από αυτή την ερευνητική συνθήκη, αναδείχθηκε ένα ευρύ φάσμα

απόψεων, στάσεων και αντιλήψεων σχετικά με την εργασία και την απασχόληση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω συγκρίσεις και να δώσει απαντήσεις σε ερωτήματα που η μια μορφή αναπηρίας ίσως αδυνατούσε π.χ. αν οι εργαζόμενοι με κινητική αναπηρία στην Ελλάδα απορροφώνται περισσότερο στην εργασία από τα άτομα με ΝΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Αποτελέσματα της έρευνας

3.1 Εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία – Απολαβές

Οι συμμετέχοντες από τη γενική και ειδική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπως είναι λογικό, βρίσκονται ακόμα υπό συνθήκες εκπαίδευσης και δεν έχουν αποκτήσει ακόμα τα εφόδια και τα προσόντα σε πλήρη βαθμό, ώστε να μπορέσουν να απασχοληθούν και να εργαστούν. Επομένως 7 ερωτηθέντες από τους 28 δεν λαμβάνουν χρηματικές απολαβές και βρίσκονται ακόμα στο στάδιο της εκπαίδευσης.

Οι συμμετέχοντες από το ΕΕΕΕΚ και το ΚΔΑΠ ΜΕΑ φαίνεται να μην έχουν ευρείες ευκαιρίες απασχόλησης και εργασίας στην κοινωνία, καθώς ανήκουν στην υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, με στόχο να αποκτήσουν προεπαγγελματικές δεξιότητες. Μόνο μια συμμετέχουσα από τα ΕΕΕΕΚ φαίνεται να έχει επαφή με εργασιακό περιβάλλον μέσω ενός προγράμματος μετάβασης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η ίδια: *«Επίσης, μια φορά την εβδομάδα, πηγαίνω ως μαθητευόμενη σε ένα εργαστήριο κεραμικής στην Καστοριά με τη συνοδεία της καθηγήτριας μου. Με δέχθηκαν πολύ καλά. Μου δίνουν να κάνω πράγματα, αφού πρώτα μου δείχνουν πως. Με εμπιστεύονται και τους βοηθάω στις δουλειές τους.»* Θ. 18 ετών, ΝΑ.

Οι συμμετέχοντες από τις ΚοινΣεΠ «Ορίζοντας» και «Αρτεμεις» φαίνεται να εμπλέκονται πιο ενεργά σε δραστηριότητες που ενίσχυσαν την επαγγελματική τους ένταξη. Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί πως πριν την ένταξη τους στο συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική δημόσια εκπαίδευση, είτε σε σχολεία γενικής αγωγής, είτε σε ειδικά σχολεία. Ο Η., 25 ετών με Κινητική Αναπηρία λέει: *«Πήγα από μικρός κανονικά στο δημοτικό, στο γυμνάσιο και το λύκειο»*, η Β., 18 ετών με ΝΑ αναφέρει: *«Πήγα στο Κωσταράζι δημοτικό και μετά πήγα στο Βογατσικό γυμνάσιο και μετά ήρθα εδώ.»*, η Δ., 27 ετών, με σύνδρομο Down συμπληρώνει: *«Πρώτα πήγα στο δημοτικό,*

μετά στο γυμνάσιο και μετά στο ΕΕΕΕΚ.» και ο Γ., 47 ετών με Κινητική Αναπηρία λέει:
«Το 1978 ήρθα σχολείο εδώ στην ΕΛΕΠΑΠ ως μαθητής δημοτικού.».

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Επιλογή πλαισίου εκπαίδευσης - εργασίας

Κωδικοί	Αριθμός Ερωτηθέντων	Αριθμός Αναφορών
Προτάσεις εκπαιδευτών – εργοδοτών	6	6
Προσωπική απόφαση	7	7
Εμπλοκή οικογένειας	13	19

Όσο αφορά την επιλογή του πλαισίου που θα εκπαιδευτούν ή θα εργαστούν τα ΑμεΑ, φαίνεται πως τόσο οι εκπαιδευτές/εργοδότες όσο και τα ίδια τα ΑμεΑ έχουν λόγο στην απόφαση. Μέσα από 6 αναφορές, 6 ερωτηθέντες αναφέρουν πως από προσέγγιση εκπαιδευτών – εργοδοτών αποφάσισαν να εκπαιδευτούν ή να εργαστούν σε πεδίο της επιλογής τους, ενώ 7 ερωτηθέντες επέλεξαν μόνοι τους το μονοπάτι της εκπαίδευσης και της εργασιακής τους απασχόλησης (7 αναφορές). Παραδείγματα που αναδεικνύουν το παραπάνω συμπέρασμα είναι τα εξής:

«Αποφάσισα να γραφτώ στο ΕΠΑΑ που έχει πολλές ειδικότητες και μπορώ να επιλέξω. Δεν ξέρω όμως ακόμα ποια ειδικότητα θα πάρω.» Κ., 15 ετών, Βαρηκοΐα.

« Έχω αποφασίσει ότι μου ταιριάζουν τα θεωρητικά μαθήματα για αυτό και θα ακολουθήσω την θεωρητική κατεύθυνση.» Ν., 15 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Το αποφάσισα μόνη μου, το ήθελα πολύ να μάθω να πλέκω.» Δ., 22 ετών, ΝΑ.

«Να περνάει η ώρα μου λίγο γιατί βαριέμαι να κάθομαι στο σπίτι. Στην αρχή ήταν εδώ η αδερφή μου και έτσι ξεκίνησα και εγώ να έρχομαι. Η θεία μου το έχει και με έφερε αυτή εδώ για να βοηθάω» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«Ήθελα να συνεχίσω να εργάζομαι μετά την απόλυση μου και έτσι έκανα επαφή με την ΕΛΕΠΑΠ.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Αρχικά μπήκα σε όλα τα εργαστήρια του σχολείου. Αυτό που μου άρεσε περισσότερο ήταν η κεραμική. Μόλις άγγιξα για πρώτη φορά τον πηλό, ήξερα ότι αυτό ήθελα να κάνω.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Η τότε υπεύθυνη, όταν ανέλαβε τη διοίκηση, θέλησε να μας γνωρίσει, να δει από περιέργεια με ποια άτομα έχει να κάνει, ποιο είναι το δυναμικό, τι μπορούν να κάνουν. Έτσι ξεκίνησε και η συνεργασία.» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Μόνος μου δεν το είχα σκεφτεί παρά μόνο όταν ήρθε η πρόταση της κ. Διαμαντοπούλου. Η θέληση μου να συμμετέχω με οποιονδήποτε τρόπο για να είναι και άλλα ΑμεΑ χαρούμενα και να έχουν μια καλύτερη ζωή, με κινητοποίησε να συμμετέχω.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Η εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία και επιτυχής ένταξη ενός ατόμου με αναπηρία φαίνεται πως επηρεάζεται κατά πολύ από το οικογενειακό περιβάλλον του. Από το σύνολο των εργαζομένων ατόμων με αναπηρία, 13 ερωτηθέντες φαίνεται να συμβουλευτήκαν την οικογένεια τους (19 αναφορές). Δείχνουν επίσης το σεβασμό και την ευγνωμοσύνη απέναντί τους, επισημαίνοντας τη θετική επιρροή και συμβολή στην εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία. Ξεκινώντας από την εκπαίδευση, τα παρακάτω λόγια της Ε., 41 ετών με Κινητική Αναπηρία δείχνουν την καθοριστική σημασία της δυναμικής που άσκησε η οικογένεια στην ίδια: *«Όλα τα παραπάνω, ακόμα και που εργάζομαι και έχω εξελιχθεί επαγγελματικά σε τέτοιο βαθμό, οφείλονται στην πάρα πολύ σωστή απόφαση που πάρθηκε από τους γονείς μου, οι οποίοι από την αρχή επέλεξαν να πάω σε γενικό σχολείο...Οι γονείς μου έπαιζαν καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη της επαγγελματικής μου ζωής. Χωρίς την οικογένεια μου δεν θα μπορούσα να καταφέρω όλα τα παραπάνω...Θεωρώ πως μόνο αν ασχοληθεί η οικογένεια τα παιδιά με αναπηρία προοδεύουν και μαθαίνουν να ζουν όσο το δυνατόν πιο φυσιολογικά π.χ. έχουν κοινωνική ζωή, εργάζονται, κάνουν οικογένεια κτλ. Προσωπικά, θεωρώ τον εαυτό μου πολύ τυχερό*

και εξαίρεση στον κανόνα...είναι θέμα παιδείας, είναι θέμα που γαλουχείται από την οικογένεια του καθενός. Π.χ. τον αδερφό μου τον μεγάλωσαν ισότιμα με εμένα, προσπάθησαν οι γονείς μου να μην κάνουν διακρίσεις υπέρ μου στο σχολείο, στο περιβάλλον σε όλα.».

Η οικογένεια, πέρα από το σημαντικό ρόλο που έχει στην διεύρυνση των επαγγελματικών οριζόντων του ατόμου με αναπηρία, συμβάλλει και στη μεταφορά στάσεων και αξιών. Ο Ο., 37 ετών με Κινητική Αναπηρία επισημαίνει: «Αν και χωρισμένοι, οι γονείς μου ήταν πάντα δίπλα μου και βράχος για μένα, ειδικά ο πατέρας μου. Οι γονείς μου είναι πολύ υποστηρικτικοί και χωρίς αυτούς δεν θα είχα φτάσει εδώ που είμαι σήμερα. Ειδικά ο πατέρας μου είναι για μένα ένας ήρωας, δεν με έχει εγκαταλείψει. Σαν άνθρωπος είναι κλειστός και αυστηρός, αλλά αυτή η αυστηρότητα είναι που με έχει βοηθήσει και έπαιξε σημαντικό ρόλο στη συγκρότηση και τη συνέπεια μου.».

Άλλα παραδείγματα αναφορών του καταλυτικού ρόλου της οικογένειας για την εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία των ατόμων με αναπηρία είναι τα εξής:

«Οι γονείς μου ήταν αυτοί που με βοήθησαν να διαλέξω τη μαγειρική στο σχολείο.» Α., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Το συζήτησα με τους γονείς μου» Β., 18 ετών, ΝΑ.

«Ο πατέρας μου έχει κατάστημα με υπολογιστές και αυτός μου πρότεινε να επιλέξω την ειδικότητα της πληροφορικής. Όμως και το επάγγελμα που θέλω να ακολουθήσω έχει σχέση με τη χρήση υπολογιστών.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Ο πατέρας μου έπαιξε πολύ σημαντικό ρόλο στο να μάθω πώς να φροντίζω τα φυτά.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Με τη μαμά μου μαζί αποφασίσαμε για το ΕΠΑΛ. Ξέρουμε όμως καλά τον διευθυντή του ΕΠΑΛ και συζητάμε μαζί του. Ήταν πρώτα διευθυντής στο γυμνάσιο.» Κ., 15 ετών, Βαρηκοΐα.

«Η μαμά είπε ότι θα πάω στο ΕΠΑΛ. Είπε ότι έχει πολλές ειδικότητες και θα μάθουμε πράγματα στην πράξη όχι μόνο από βιβλία... Θα συνεχίσω στο ΕΠΑΛ και το αποφάσισε η μαμά μου.» Κ., 16 ετών, ΝΑ.

«Με τη μαμά το αποφασίσαμε.» Π., 20 ετών, ΔΑΦ.

Έξι συμμετέχοντες (6 αναφορές) συνέχισαν την εκπαίδευση τους με περαιτέρω σπουδές και επιμορφώσεις ή μετεκπαιδεύσεις, είτε σχετικές με το αντικείμενο εργασίας τους είτε όχι. Αυτό το στοιχείο τους έδωσε τη δυνατότητα να εργαστούν με άλλα κριτήρια π.χ. να αναζητήσουν διεξόδους στο δημόσιο τομέα ή να απευθυνθούν σε ιδιωτικές εταιρίες με κανονικό πληθυσμό. Άξια λόγου παραδείγματα είναι τα εξής:

«Πήγα δημοτικό, γυμνάσιο και λύκειο στην ΕΛΕΠΑΠ. Στη συνέχεια τελείωσα την Τεχνολογική Σχολή της ΕΛΕΠΑΠ... τελείωσα το ΤΕΙ Ειδικής Αγωγής στο Ίλιον.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Η εκπαίδευση μου ξεκίνησε και έγινε σαν να ήμουν κανονικό άτομο χωρίς κάποια δυσκολία. Δηλαδή παρακολούθησα το γενικό σχολείο και πήρα κανονικά απολυτήριο λυκείου, έδωσα πανελλήνιες εξετάσεις και φοίτησα στο πανεπιστήμιο... Το πτυχίο και το μεταπτυχιακό αποτελούν τα απαραίτητα εφόδια προκειμένου να εργάζομαι, άρα να μου παρέχουν τα προς το ζην, άρα να είμαι ανεξάρτητη οικονομικά και επιβίωσης. Γνωρίζω επίσης 3 ξένες γλώσσες, έχω κάνει διάφορες επιμορφώσεις πάνω σε σχετικά αντικείμενα με την δουλειά μου, έχω εκπροσωπήσει την εταιρεία σε συνέδρια, συνεργάζομαι και διδάσκω σε ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα που αφορά τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού» Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«...έδωσα πανελλήνιες και μου δόθηκε η ευκαιρία να σπουδάσω Κοινωνιολογία - Ανθρωπολογία στο Πάντειο Πανεπιστήμιο εδώ στην Αθήνα. Έπρεπε να κάνω την πρακτική μου αλλά λόγω έλλειψης χρόνου δεν είχα την ευκαιρία. Έτσι ξεκίνησα στην ΕΛΕΠΑΠ για

1,5 χρόνο και στη συνέχεια ήρθε και η πρόσληψη. Πλέον είμαι εργαζόμενη εδώ και 1,5 χρόνο στην ΚοινΣεΠ Αρτεμεις.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Παρακολούθησα τη γενική εκπαίδευση και πέρασα με εξετάσεις στο Ιστορικό – Αρχαιολογικό του ΕΚΠΑ. Από το 2001 μέχρι το 2013 σπούδασα και παράλληλα έκανα το μεταπτυχιακό μου πάνω στην Ενετική Αυτοκρατορία στο Ηράκλειο... Μια χρονιά καλέστηκα ως αναπληρωτής φιλόλογος στη δημόσια εκπαίδευση ως παράλληλη στήριξη.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Μέσα από τα συγκεκριμένα πλαίσια, μπορούν να εκπαιδεύονται σε δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να παράγουν έργο ή είναι σε θέση να ενισχύουν τις ήδη υπάρχουσες. Επίσης, η πρακτική άσκηση στα πεδία που εργάζονται ή εκπαιδεύονται παίζει καίριο παράγοντα στην εξάσκηση αλλά και στον εμπλουτισμό πρακτικών γνώσεων. Το συγκεκριμένο εύρημα το επιβεβαιώνουν 4 αναφορές από 4 συμμετέχοντες. Επιπλέον, παρατηρείται πως τα ΑμεΑ δραστηριοποιούνται και σε πεδία που είτε συνδέονται άμεσα με το επάγγελμά τους είτε αποτελούν συνδυαστικούς κρίκους για την ένταξη τους στην κοινωνία. Παραδείγματα είναι οι παρακάτω αναφορές:

«Τώρα γνωρίζω πώς να φροντίζω και να ασχολούμαι με τα δέντρα, φυτεύω χωράφια, τα ποτίζω και τα οργάνω. Περισσότερο όμως ασχολούμαι με τη φροντίδα των καρδιών, τις κλαδεύω, βάζω επουλωτικό στα δέντρα για να τις προστατέψουμε από τα παράσιτα. Και φυσικά βάζω πολύ νερό γιατί θέλουν πολύ νερό οι καρδιές γιατί τις ωφελεί.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«...έκανα διάφορες πρακτικές και δούλεψα και στην Altec που ήταν τότε μια μεγάλη εταιρεία υπολογιστών.» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Τώρα επίσης ξεκίνησα να μαθαίνω πιάνο γιατί μου αρέσει πολύ η μουσική.» Δ., 27 ετών, Σύνδρομο Down.

«Επίσης στις εκλογές κατέβηκα ως υποψήφια του Δήμου Καματερού. Όπως έχεις καταλάβει δεν μπορώ να κάτσω στο σπίτι μου. Αν καθίσω νομίζω θα τρελαθώ. Θέλω να είμαι δραστήρια.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Στην αρχή ξεκίνησα μέσω ΟΑΕΔ. Επίσης πέρασα σε μια δημόσια σχολά αλλά δεν κατάφερα να την βγάλω ήταν πολύ δύσκολη για μένα. Έτσι και ξεκίνησα σε σχολή του ΟΑΕΔ στο Γαλάτσι και με επιδοτούμενα σεμινάρια πήρα το πτυχίο της Πληροφορικής, το ECDL.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία – Επιληψία.

Αυτό που μπορεί να γίνει αντιληπτό από τα παραπάνω, είναι πως οι εργαζόμενοι με κάποιου είδους κινητική αναπηρία έχουν περισσότερες ευκαιρίες να συνεχίσουν σε περαιτέρω ανώτατες σπουδές, μετεκπαιδεύσεις και επιμορφώσεις από ότι τα άτομα με ΝΑ, ΔΑΦ, ή Σύνδρομο Down. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα μπορεί να οφείλεται από την ιδιοσυγκρασία του ατόμου, το νοητικό δυναμικό, τις εκπαιδευτικές πολιτικές και κυρίως τη στήριξη του οικείου περιβάλλοντος (εκπαιδευτές, οικογένεια, φίλοι).

3.2 Συναισθήματα των εκπαιδευόμενων και εργαζόμενων σχετικά με την εργασία και την προεπαγγελματική εκπαίδευση

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Συναισθήματα εκπαιδευόμενων – εργαζομένων

Κωδικοί	Αριθμός Ερωτηθέντων	Αριθμός Αναφορών
Θετική σημασία εκπαίδευσης - εργασίας	19	26
Θετικά συναισθήματα	25	33
Αρνητικά συναισθήματα	22	27

Η εκπαίδευση στις προεπαγγελματικές δεξιότητες με προοπτική την εργασία αλλά και η ίδια φύση της εργασίας φαίνεται να έχουν ιδιαίτερη θετική σημασία στους ερωτηθέντες. Σε σχετική ερώτηση που ανιχνεύει για ποιον λόγο θεωρούν την εργασία ή

την εκπαίδευση σε ειδικότητες που θα βοηθήσουν μελλοντικά την επαγγελματική τους αποκατάσταση οι περισσότερες αναφορές στηρίζονται κυρίως στη χαρά, στον ενθουσιασμό και στην ικανοποίηση για την ευκαιρία που έχουν (26 αναφορές από 19 ερωτηθέντες). Παραδείγματα είναι οι παρακάτω αναφορές:

«Νιώθω καλύτερα και χαρούμενη.» Α., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Περνάω ωραία και το διασκεδάζω πολύ» Γ., 16 ετών, ΔΑΦ.

«...ήθελα να δουλέψω, για αυτό και τα τόσα σεμινάρια στη ζωή μου... είναι δικιά μου τρέλα η δουλειά, θέλω να δουλεύω, πάντα ήθελα...είναι μια υγιής φθορά, είναι ένας τρόπος ζωής.» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Βρίσκω την πληροφορική αρκετά ενδιαφέρουσα οπότε είναι κάτι που κάνω ευχάριστα» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Είμαι ενθουσιασμένη με την κεραμική. Όταν είμαι στο εργαστήριο και φτιάχνω πράγματα, ξεχνάω τα προβλήματα μου. Ο πηλός μου δίνει τη δυνατότητα να εκφραστώ και να δουλέψω με τη φαντασία μου.» Θ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Νιώθω περήφανος για εμένα γιατί τα καταφέρνω στη γυμναστική, στην ανθοκομία...Έχω πολλά πράγματα να δώσω» Σ., 36 ετών Σύνδρομο Down.

«Αισθάνομαι ευχαρίστηση που τα καταφέρνω και μέσα από ένα άλλον, διαφορετικό τρόπο. Δεν το παίζω κάποιος, κάνω πραγματικά ότι με ευχαριστεί.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Μια άλλη άποψη είναι πως η εργασία είναι κάτι αυτονόητο και τα ΑμεΑ νιώθουν τα ίδια συναισθήματα με τον τυπικό πληθυσμό και έχουν τις ίδιες αντιδράσεις: *«Όπως νιώθεις και εσύ, δεν διαφέρει σε κάτι. Άλλες φορές νιώθω κούραση και νιώθω πως κάνω αγγαρεία, γιατί σε όλους μας συμβαίνει αυτό. Π.χ. ζυπνάω και λέω «ποιος πάει στη δουλειά, σήμερα θα ήθελα να κάτσω όλη μέρα στο κρεβάτι να ξεκουραστώ». Αλλά τις περισσότερες*

φορές θα έρχομαι με όρεξη, αν δεν είχα να κάνω κάτι τότε θα διέφερα.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Επίσης, η εκπαίδευση και η εργασία για κάποια ΑμεΑ σημαίνει ασφάλεια, προσδίδει την ευκαιρία να είναι παραγωγικοί, να μην απομονώνονται κοινωνικά και να αισθάνονται χρήσιμοι:

«Για μένα είναι το δεύτερο μου σπίτι. Μόνο συγκίνηση και όμορφα συναισθήματα μπορώ να νιώσω. Υπάρχει ισχυρός συναισθηματικός δεσμός...Εργασία = Δημιουργικότητα, έκφραση, ανεξαρτησία.» Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Η δουλειά είναι σαν μια επιπλέον δραστηριότητα στην καθημερινότητα μου... βελτιώνεται πολύ η ψυχολογία μου...νιώθω πολύ πολύ ευτυχισμένος και πολύ χαρούμενος γιατί βλέπω ανταπόδοση και ανταπόκριση στον κόπο μου και η δουλειά μου αξιοποιείται.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Νιώθω ευχάριστα και μου προσφέρει ασφάλεια.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Η συντριπτική πλειοψηφία των μαθητών και των εργαζόμενων με αναπηρία (25 από τους 28 ερωτηθέντες) αναφέρθηκαν αναλυτικά στα θετικά συναισθήματα που βιώνουν όταν βρίσκονται στο περιβάλλον εκπαίδευσης και εργασίας (33 αναφορές). Οι μαθητευόμενοι στα ΕΕΕΕΚ και στα ΚΔΑΠ εκφράζουν πως το εκπαιδευτικό πλαίσιο τους γεμίζει χαρά, περνούν ευχάριστα την ημέρα τους και νιώθουν ευτυχισμένοι. Ο Α., 30 ετών με σύνδρομο Down αναφέρει: *«(στα ΚΔΑΠ) νιώθω ευτυχισμένος που συζητάω και κάνω χειροτεχνίες, αλλά και όταν φυτεύω λουλούδια και λαχανικά»*, ενώ ο Γ., ετών 33 με ΝΑ συμπληρώνει: *«νιώθω όμορφα με τη ζωγραφική και τις χειροτεχνίες»*.

Φαίνεται ξεκάθαρα πως η μαθητεία και η εργασία προάγουν τη βελτίωση της ψυχολογίας και οδηγούν τα ΑμεΑ στο να αισθάνονται χρήσιμοι και να γίνονται καλύτεροι άνθρωποι. Ο Δ., 36 ετών με ΝΑ αναφέρει: *«Στο σχολείο ξεχνάω τα*

προβλήματα. Συζητάμε γελάμε, λέμε τα προβλήματα μας. Λέμε για τη συμπεριφορά και τα συναισθήματα και κάνουμε δημιουργίες. Αλλάζει την ψυχολογία μου το σχολείο» και συνεχίζει λέγοντας: «Νιώθω πιο χρήσιμος και έχω νόημα στη ζωή μου. Είναι ευχάριστα. Μαθαίνω να είμαι καλύτερος άνθρωπος».

Τα θετικά συναισθήματα προέρχονται και από την ευκαιρία των μαθητευόμενων/εργαζομένων να έρχονται σε επαφή με τους άλλους. Η κοινωνικοποίηση αποτελεί κύρια πηγή θετικών συναισθημάτων και δημιουργεί αισθήματα ευφορίας. Η Κ., 15 ετών με Βαρηκοΐα αναφέρει: «Συναντώ τους φίλους μου και αυτό μου αρέσει πολύ... Μου αρέσει που συναντιέμαι με την παρέα μου και όταν πηγαίνουμε εκδρομές», η Α., 20 ετών με ΔΑΦ συμερίζεται την παραπάνω άποψη λέγοντας: «Μου αρέσει το σχολείο επειδή συναντώ τους φίλους μου και κάνουμε πολλές δράσεις έξω από το σχολείο και σε άλλες πόλεις.», Ο Γ., 16 ετών με Κινητική Αναπηρία εκφράζεται λέγοντας: Στο σχολείο είναι και οι φίλοι μου και τους βλέπω και η Μ., 30 ετών με ΝΑ συμπληρώνει: «Έχω περισσότερους φίλους.».

Σημαντικό είναι επίσης πως τα ΑμεΑ αισθάνονται όμορφα στο εκπαιδευτικό/εργασιακό πλαίσιο όταν και οι γύρω τους είναι χαρούμενοι. Μέσα από το αίσθημα της προσφοράς στην ομάδα και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, τα ΑμεΑ να νιώθουν πλήρη. Η Ε., 45 ετών με κινητική αναπηρία εκφράζει γιατί νιώθει ευτυχισμένη στο πλαίσιο εργασίας λέγοντας: «Νιώθω πως μπορώ να προσφέρω κάτι που τα υπόλοιπα ΑμεΑ δεν μπορούν να βρουν ή να σκεφτούν μόνα τους. Νιώθω πως προσφέρω υπηρεσίες και αυτό με κάνει πολύ χαρούμενη.», ενώ η Θ., 18 ετών με ΝΑ αναφέρει πως στο ΚΔΑΠ ΜΕΑ «Μου αρέσει να βλέπω χαμογελαστούς και χαρούμενους τους καθηγητές μου και αυτό με κάνει να νιώθω όμορφα.». Ο Η., 25 ετών με κινητική αναπηρία στην ΚοινΣεπ «Ορίζοντας» αναφέρει πως: «Θέλω να νιώθω ότι προσφέρω και αυτό μπορεί να είναι το οτιδήποτε. Μου αρέσει να «ξελασπώνω» και τους άλλους, δηλαδή, όταν αυτοί δεν θέλουν

να κάνουν κάτι, λέω πως θα το κάνω εγώ για να τους ευχαριστήσω. Μου αρέσει να είμαι γενικά πρόθυμος.»

Τα πλαίσια εκπαίδευσης και εργασίας φαίνεται να παίζουν καθοριστικό ρόλο στην αναπλαισίωση των αρνητικών συναισθημάτων και βιωμάτων του παρελθόντος σε θετικά. Οι μαθητευόμενοι/εργαζόμενοι μαθαίνουν να μην φοβούνται, να αναπτύσσουν τις δυνατότητες τους και να ανακαλύπτουν τον εαυτό τους. Έτσι επέρχεται ο αυτοσεβασμός και η αποδοχή της κατάστασης τους, κινητοποιώντας τους να εργαστούν με νέα δεδομένα. Κάποια λεγόμενα που στηρίζουν τα παραπάνω είναι τα εξής:

«Είναι πολύ σημαντικό για μένα αυτό που είπα πριν: οι άλλοι μας βλέπουν όπως βλέπουμε εμείς τον εαυτό μας. Αν αισθάνεσαι σίγουρος για αυτό που είσαι και αποδέχεσαι τα θετικά και αρνητικά του εαυτού σου, τι μπορείς και τι είσαι καλός να κάνεις και ποιες είναι οι αδυναμίες σου, τότε μπορείς να λειτουργήσεις και να πορευτείς με βάση αυτά, χωρίς ενοχές και αισθήματα κατωτερότητας» Ε., 41 ετών, κινητική αναπηρία.

«...να σου πω κάτι; Χαίρομαι για αυτό που είμαι πλέον γιατί είμαι αυτό που είμαι και δεν προσπαθώ να αποδείξω κάτι άλλο από αυτό. Τα έχω βρει με τον εαυτό μου.» Η., 25 ετών, κινητική αναπηρία.

«Δεν φοβάμαι τους ανθρώπους τώρα, εκφράζομαι» Δ., 36 ετών, νοητική αναπηρία.

Πέρα από τα θετικά συναισθήματα, 22 ερωτηθέντες μέσω 27 αναφορών επισημαίνουν πως είναι δυνατόν να βιώσουν και αρνητικά συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής ή της εργασίας τους και ενδέχεται να τους επηρεάζουν τόσο στο εκπαιδευτικό ή εργασιακό τους πλαίσιο όσο και στη σχέση τους με τους άλλους. Μερικοί δηλώνουν πως βιώνουν αρνητικά συναισθήματα όταν κάποιος από το πλαίσιο φέρεται άσχημα στους ίδιους ή δημιουργούνται προστριβές. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων αναφορών είναι τα παρακάτω:

«(αισθάνομαι άσχημα) Όταν κάποιιοι συμμαθητές μου φέρονται άσχημα.» Α., 20 ετών, ΔΑΦ

«(αισθάνομαι άσχημα) όταν μαλώνω, όταν δεν μου μιλάνε και όταν θυμώνουμε μεταξύ μας» Α., 30 ετών, σύνδρομο Down.

«Όταν οι συμμαθητές μου κάνουν φασαρία και δεν μπορώ να παρακολουθήσω μάθημα.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Αρνητικά συναισθήματα μου προκαλούν συμμαθητές μου ή παιδιά της ηλικίας μου όταν λένε σαχλαμάρες ή συμπεριφέρονται άκομμο σε καθηγητές ή κάνουν φασαρία μέσα στην τάξη ή όταν παιδιαρίζουν.» Ν., 16 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«(αισθάνομαι άσχημα) όταν μαλώνουν οι συμμαθητές μου» Γ., 33 ετών ΝΑ.

«(αισθάνομαι άσχημα) όταν μου γυρίζουν την πλάτη» Σ., 36, σύνδρομο Down.

Επίσης, στα πλαίσια εκμάθησης προεπαγγελματικών δεξιοτήτων είναι έντονο το αίσθημα της ενσυναίσθησης από τα ΑμεΑ πως άτομα που νιώθουν κοντά τους π.χ. συμμαθητές και εκπαιδευτικούς. Έτσι φαίνεται πως αν για κάποιο λόγο τα αγαπημένα τους πρόσωπα δεν έχουν καλή διάθεση, επηρεάζονται και τα δικά τους συναισθήματα. Η Θ., 18 ετών με ΝΑ επισημαίνει: *«Δεν μου αρέσει να βλέπω καθηγητές που αγαπάω να μην είναι καλά ψυχολογικά. Δεν μου αρέσει κάποιιοι καθηγητές να πιέζουν μαθητές ή να τους μιλάνε άσχημα..»*, ενώ η Χ., 28 ετών με Αναπτυξιακές Διαταραχές λέει: *«Όταν λυπάται κάποια από τις φίλες μου, λυπάμαι και εγώ».*

Τα παραπάνω παραδείγματα προέρχονται από άτομα που εκπαιδεύονται στις προεπαγγελματικές δεξιότητες, δηλαδή από το ΕΕΕΕΚ και το ΚΔΑΠ ΜΕΑ.

Οι μαθητές των γενικών και ειδικών σχολείων αισθάνονται άσχημα όταν δεν έχουν καταφέρει κάποιο στόχο σε σχέση με τη μαθησιακή τους ετοιμότητα, όταν έχουν πολλές μαθησιακές υποχρεώσεις ή ακόμα και όταν νιώθουν ότι δεν ταιριάζουν με κάποιους εκπαιδευτικούς:

«Κάποιες φορές έχω κλάψει όταν για παράδειγμα είχα πάρει χαμηλό βαθμό σε τεστ/διαγώνισμα και ο καθηγητής μου είχε πει να προσπαθήσω περισσότερο, ενώ δεν είχα προλάβει να διαβάσω. Συμβαίνει και αυτό καμιά φορά αλλά κάποιοι καθηγητές δεν με ρωτάνε πρώτα τι συνέβη και δεν έγραφα καλά.» Κ., 15 ετών, Βαρηκοΐα.

«Τα διαγωνίσματα και το πολύ γράψιμο.» Κ., 16 ετών, ΝΑ.

«Με κουράζουν οι πολλές ώρες.» Μ., 19 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Ακόμα όμως και στα ΑμεΑ που εργάζονται στις ΚοινΣεπ ή αυτοαπασχολούνται, είναι δυνατόν να βιώνουν επίσης αρνητικά συναισθήματα. Η λύπηση, η κοροϊδία και η αίσθηση αμηχανίας από τους άλλους, η μη αποδοχή της αναπηρίας, η άρνηση βοήθειας, η απραξία και η ντροπή είναι τα κύρια αρνητικά συναισθήματα που αναφέρθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας από τους εργαζόμενους συμμετέχοντες. Παραδείγματα αναφορών είναι τα εξής:

«Σιχαίνομαι τη λύπηση πάντως» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«...δεν ζητούσα βοήθεια για να κάνω κάποια πράγματα και να διευκολύνω τη ζωή μου.» και *«Ένα από τα αρνητικά συναισθήματα που εμφανίζονται είναι η αποδοχή πως δεν μπορώ να κάνω τα πάντα. Επίσης στο δρόμο σου δημιουργείται αμηχανία όταν σε κοιτάνε με περίεργα βλέμματα, όταν π.χ. βγαίνεις για καφέ με τον φίλο σου ή την παρέα σου. Πρέπει να προσαρμοστείς σε αυτό όμως.»* Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Με κοροΐδευαν για το χέρι μου και γενικά έφαγα πολύ bullying. Ήταν δύσκολα μου είχε μαυρίσει η καρδιά, μην τα συζητάς. Μετά όμως με βοήθησαν πολύ οι κουμπάροι του πατέρα μου, όταν είμασταν Αλεξανδρούπολη. Με βοήθησαν με το να με κάνουν να ανοιχτώ, να μην ντρέπομαι, με πολύ χιούμορ και αστεία.» Η., 25 ετών, κινητική αναπηρία.

«Δεν άντεχα όπως είπα πριν να μένω μέσα στο σπίτι. Αυτό με σκότωνε, δεν μπορούσα να μην κάνω τίποτα. Οπότε πήρα την πρωτοβουλία να κάνω την επαφή με την ΕΛΕΠΑΠ και να αναζητήσω εργασία.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία και Επιληψία.

Εντύπωση προξενεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ατόμων που απασχολούνται σε μονάδες προεπαγγελματικών δεξιοτήτων και δεν εργάζονται (ΕΕΕΕΚ και ΚΔΑΠ ΜΕΑ), παρουσιάζουν αρνητικά συναισθήματα τα οποία έχουν ως αφετηρία τις κοινωνικές σχέσεις με τους άλλους, όχι όμως σε σύνθετα επίπεδα. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με αναπηρία που απασχολούνται σε ΚοινΣεΠ και επιχειρήσεις, παρουσιάζονται να αισθάνονται αρνητικά συναισθήματα που βασίζονται στην άρνηση της αποδοχής και βοήθειας από τους άλλους λόγω της σχέσης που έχουν με τον εαυτό τους και την αυτοεικόνα τους.

3.3 Σύνδεση προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων με την εργασία

Η συγκεκριμένη θεματική προσπαθεί να ανιχνεύσει αν και πώς συσχετίζεται η εκπαίδευση σε προεπαγγελματικές δεξιότητες με τα πλαίσια εργασίας. Καταγράφηκαν 17 αναφορές από 17 συμμετέχοντες, οι οποίες αναφέρουν τη χρησιμότητα των δεξιοτήτων που απέκτησαν προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των πλαισίων. Μέσα από τις αναφορές φαίνονται τα οφέλη της εκπαίδευσης και της εργασίας σωματικά, ψυχολογικά και πνευματικά και έτσι υπάρχει συσχέτιση. Ενδεικτικά αναφέρονται:

«Μπορώ να βοηθήσω τον θείο μου με τα αυτοκίνητα, να οδηγώ μαζί του και γενικά να βοηθάω τον κόσμο που με χρειάζεται.» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«Γίνομαι καλύτερος. Μου λένε όλοι ότι έχω μάθει πολλά πράγματα.» Γ., 33 ετών, ΝΑ.

«Δουλεύω με μεγαλύτερη άνεση κάποια προγράμματα στον υπολογιστή» Γ., 16 ετών, ΔΑΦ.

«Κάτι μαθαίνω και εδώ, έχω μάθει να μαγειρεύω μακαρόνια με φέτα και τυρί.» Δ., 27 ετών, Σύνδρομο Down.

«Με βοηθούν στο να είμαι παραγωγική και αποδοτική στην εργασία μου» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Με ευχαριστεί η δουλειά, σε γυμνάζει κιόλας, καις θερμίδες.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Μπορώ και χρησιμοποιώ τα εργαλεία για να κάνω αντικείμενα κεραμικής» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Νιώθω καλύτερα από μέσα μου. Έχω αποκτήσει καλύτερο χαρακτήρα και είμαι πιο καλή.» Μ., 30 ετών, ΝΑ.

«Με έχουν βοηθήσει στην ψυχολογία μου και αισθάνομαι ευγνωμοσύνη για όλους τους συνεργάτες γιατί μου έδωσαν την ευκαιρία να εφαρμόσω τον όρκο μου, να υπηρετώ δηλαδή τον άνθρωπο.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Έχουμε μάθει πολλά για τους υπολογιστές και για προγράμματα» Π., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Είμαι πιο δυνατή. Μιλώ πιο εύκολα για εμένα. Δουλεύω περισσότερο τα χέρια μου.» Χ., 32 ετών, ΝΑ.

3.4 Σύνδεση προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων με την καθημερινότητα

Ο αντίκτυπος των προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων σε δραστηριότητες που αφορούν την καθημερινή ζωή των ατόμων με αναπηρία φαίνεται επίσης να συσχετίζεται. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (24 από τους 28) μέσα από 28 αναφορές, αποκαλύπτει κάποιου είδους συσχέτιση με τις δραστηριότητες ρουτίνας:

«Έχω μάθει να σπέρνω και να οργώνω. Ο μπαμπάς μου είχε γκαράζ που έφτιαχνε αυτοκίνητα και έμαθα και από αυτόν πολλά πράγματα. Μπορώ να αλλάζω τα ανταλλακτικά στα αυτοκίνητα, όπως το βουλκανιζατερ, τα λάδια, τις ζάντες.» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«Μπορώ να βοηθήσω στην κουζίνα του σπιτιού μου. Το εργαστήριο μαγειρικής μου μαθαίνει για το πώς μπορώ να βοηθήσω στην κουζίνα του σπιτιού μου. Η κηπουρική με έμαθε να φυτεύω λουλούδια στην αυλή του σπιτιού μου. Με τη γυμναστική έχω ενέργεια και πηγαίνω παραδοσιακούς χορούς» Α., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Σκουπίζω στο σπίτι, καθαρίζω.» Β., 18 ετών, ΝΑ.

«Καθαρίζω στο σπίτι. Ετοιμάζω το πρωινό μου.» Γ., 33 ετών, ΝΑ.

«Πλένω πιάτα στην κουζίνα, μαγειρεύω με την μαμά, απλώνω ρούχα, σφουγγαρίζω την κουζίνα.» Γ., 16 ετών, ΝΑ.

«...έμαθα να μαγειρεύω. Μπορώ να πλένω πιάτα, να στρώνω το τραπέζι και να μαγειρεύω, σφουγγαρίζω και στο σπίτι με τη μαμά.» Δ., 22 ετών, ΝΑ.

«Βοηθάω την μαμά μου να φτιάξει κότα με πατάτες στο φούρνο. Μαγειρεύω πολύ συχνά στο σπίτι και χαίρομαι που βοηθάω την μαμά.» Δ., 27 ετών, Σύνδρομο Down.

«Έχω ειδικευτεί στην κεραμική, αλλά επειδή παρακολουθώ και το άλλο εργαστήριο έχω βελτιωθεί στη μαγειρική και μπορώ να μαγειρέψω κάτι για τους γονείς μου και την αδερφή μου και μπορώ να περιποιηθώ τον κήπο του σπιτιού μου.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Τα μαθηματικά με βοηθάνε στους λογαριασμούς» Κ., 16 ετών, ΝΑ.

«Περνάω περισσότερο χρόνο στο τάμπλετ και κάνω όσα μαθαίνω στα εργαστήρια» Μ., 19 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Δεξιότητες χρήσιμες για την καθημερινότητα μου και για αυτοεξυπηρέτηση έχω πάρει από τη σχολή (τυφλών) στη Θεσσαλονίκη. Μπορώ να κινούμαι στον χώρο χωρίς λευκό μπαστούνι, να περπατάω με αυτοπεποίθηση, να κάνω δουλείες στο σπίτι (τις εύκολες).» Ν., 16 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Πλένω τα πιάτα και βοηθάω τη μαμά μου στο μαγείρεμα» Χ., 19 ετών, ΝΑ.

«Ετοιμάζω καφέ και πρωινό. Μαγειρεύω μερικές φορές» Χ., 28 ετών, ΝΑ.

Οι παραπάνω αναφορές προέρχονται από εκπαιδευόμενους σε δομές δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίθετα, 4 ερωτηθέντες που είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία και ήδη εργάζονται θεωρούν πως οι προεπαγγελματικές δεξιότητες δεν σχετίζονται με την καθημερινότητά τους. Σχετικές αναφορές είναι οι εξής:

«Δεν βλέπω κάποια δυσκολία παρά μόνο ότι δεν έχω ασανσέρ στην πολυκατοικία που μένω. Γενικά είμαι άνθρωπος που αν θέλω κάτι να κάνω θα το κάνω.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Με βοήθησαν στο να μπορώ να αποδέχομαι την κατάσταση μου, να δίνω ένα καλό παράδειγμα στην κόρη μου και να ανήκω στο κοινωνικό σύνολο, να είμαι ενεργό μέλος του, όπως όλοι οι άλλοι.» Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Μπορώ να οδηγώ το αυτοκίνητο για να πάω τη δουλειά μου. Βέβαια δεν έχω δίπλωμα οπότε οδηγώ μόνο μέσα στο χωριό και πολύ προσεκτικά.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Με βοηθάει στο να μην είμαι σπίτι. Κατά τα άλλα όμως δεν έχει σχέση, καθώς κάνω και άλλα πράγματα πέρα από τη δουλειά. Κάνω τοξοβολία και πηγαίνω χορό.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία – Επιληψία.

3.5 Σύνδεση εργασίας και ανεξαρτησίας

Μέσα από τη διαδικασία των συνεντεύξεων προέκυψε μια θεματική ενότητα 22 αναφορών από 18 ερωτηθέντες, όπου αναφέρει τη σύνδεση της προεπαγγελματικής εκπαίδευσης αλλά και της εργασίας με την έννοια της ανεξαρτησίας. Ένα μέρος των απαντήσεων της έρευνας (9 αναφορές) πιστεύει πως η εκπαίδευση σε προεπαγγελματικές δεξιότητες αλλά και η εργασία συνδέεται άμεσα με την ανεξαρτησία, κυρίως ως προς τις ρουτίνες της καθημερινής διαβίωσης για τους εκπαιδευόμενους (μαγειρική, κηπουρική, αγορές, δουλειές του σπιτιού). Μερικές αντιπροσωπευτικές αναφορές είναι οι παρακάτω:

«Μπορώ να κάνω πράγματα μόνη μου και αισθάνομαι τέλεια.» Β., 18 ετών, ΝΑ.

«Μπορώ να κάνω πράγματα μόνος μου: φυτεύω, ποτίζω τα φυτά. Ξέρω πότε θέλουν πότισμα» Γ., 16 ετών, ΔΑΦ.

«Θέλω να ασχοληθώ επαγγελματικά με την κεραμική για να μπορώ να βγάλω κάποια χρήματα για τον εαυτό μου και τους γονείς μου.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Το να μαθαίνεις πράγματα είναι γενικά σημαντικό για να πηγαίνουμε για ψώνια, να κάνουμε δουλειές στο σπίτι, να φτιάχνουμε τον υπολογιστή μας, να μαγειρεύουμε.» Κ., 15 ετών, Βαρηκοΐα.

« Προς το παρόν, αυτά που μαθαίνω στο σχολείο μου δίνουν γνώσεις. Στο μέλλον, φαντάζομαι ότι θα μου χρειαστούν έξω στην κοινωνία.» Ν., 15 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Φυτεύω, σκαλίζω, ρίχνω χώμα στις γλάστρες, ποτίζω τον μπαζέ!» Χ., 19 ετών, ΝΑ.

«Μπορώ να κάνω μόνη μου πράγματα στο σπίτι» Χ., 32 ετών, ΝΑ.

Οι εργαζόμενοι στις ΚοινΣεΠ, στον ιδιωτικό τομέα αλλά και οι αυτοαπασχολούμενοι φαίνεται πως κατανοούν την τεράστια σημασία της εργασίας και την άρρηκτη σχέση της με την ανεξαρτησία της οικονομικής δραστηριότητας, της επιλογής της διασκέδασης, της οικονομικής προσφοράς στα έξοδα της οικογένειας και της ενεργής στάσης στο κοινωνικό σύνολο μέσα από 11 αναφορές:

«η δουλειά, σε κάνει περισσότερο ανεξάρτητο, και η καθημερινότητα είναι πλέον πιο ανθρώπινη, νιώθεις άνθρωπος.» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Ανεξαρτητοποιήσαι εντελώς, κινείσαι πιο εύκολα με την παρέα σου, κάνεις σχέδια για μετεκπαίδευση... Όσο δεν δούλευα, ακόμα και για να βγω για έναν καφέ, έπρεπε να ζητήσω λεφτά από τους γονείς μου. Πλέον μπορώ να αγοράζω ρούχα, παπούτσια και ότι άλλο επιθυμώ προγραμματίζοντας τον μισθό μου.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«...οικονομικά μπορώ να προσφέρω το παιδί μου, ώστε να καλύψω τις ανάγκες του, π.χ. τις ανάγκες της εκπαίδευσης. Επίσης, μπορώ και εγώ να είμαι ενεργή στο κοινωνικό σύνολο και να συμμετέχω στη διασκέδαση.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Σε ηλικία 17 ετών ήξερα ήδη πως δεν θέλω να ζήσω για πάντα εξαρτημένη σε όλα από τους γονείς μου. Έτσι η πρώτη μου εργασία ήταν να κάνω ιδιαίτερα... επιθυμώ να έχω την ανεξαρτησία μου μέσω της εργασίας. Είπα στον εαυτό μου «θα κάνω ότι περνάει από το χέρι μου» προκειμένου να με κρατήσουν και με τη λήξη της πρακτικής μου άσκησης... Μέσα από αυτά, έχω μάθει να έχω αυτοπεποίθηση, να είμαι ανεξάρτητη, να διεκδικώ αλλά και να έχω φιλοδοξίες... Από μικρή δεν μπορούσα να συμβιβαστώ με την ιδέα πως θα ζητάω μια ζωή χαρτζιλίκι από τους γονείς μου.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Φυσικά και είναι σημαντική. Είναι κανονική εργασία αυτό, και εφόσον δεν μπορώ με άλλους τρόπους να δουλεύω όπως όλοι, δουλεύω έτσι και μαθαίνω να είμαι ανεξάρτητος και να διευθύνω τη ζωή μου όπου μπορώ μόνος μου.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Ναι γιατί βγάζω τα προς το ζην και δεν ζω από τους άλλους.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Από τη σύγκριση των παραπάνω αναφορών, φαίνεται πως όλοι οι εργαζόμενοι που θεωρούν άμεση τη συσχέτιση της εργασίας με την προσωπική ανεξαρτησία τους έχουν κάποια μορφή κινητικής αναπηρίας. Το ίδιο δεν παρατηρείται στους εκπαιδευόμενους, οι οποίοι παρουσιάζουν διαφόρων ειδών αναπηρίες. Επίσης, οι δεύτεροι δεν φαίνεται να συνδέουν την εργασία με την προοπτική για μελλοντική ανεξαρτησία.

3.6 Σύνδεση εργασίας και λήψης αποφάσεων – πρωτοβουλιών

Σε αυτή τη θεματική ενότητα καταγράφηκαν 28 αναφορές από 20 ερωτηθέντες που απεικονίζουν τη συσχέτιση εργασίας με τη δυνατότητα πρωτοβουλιών και λήψης

αποφάσεων στο εκπαιδευτικό και εργασιακό πλαίσιο από τα ΑμεΑ. Μέσα από τις αναφορές φαίνεται να θεωρούν πως μπορούν να αναλάβουν πρωτοβουλίες στα θέματα που προκύπτουν, κυρίως με την έκφραση της προσωπικής άποψης και την κατάθεση ιδεών. Επίσης φαίνεται πως τόσο οι εκπαιδευόμενοι όσο και οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν την ανάγκη για βοήθεια, να έχουν αυτοπεποίθηση, να έχουν την ελευθερία να δρουν με γνώμονα τις ανάγκες τους, να εκφράζουν τις σκέψεις τους, να μοιράζονται τα συναισθήματά τους και να προτείνουν δραστηριότητες. Μερικές από τις αναφορές που φανερώνουν τα παραπάνω είναι οι εξής:

«Προσέχω τα μικρά το απόγευμα και μου αρέσει πολύ να το κάνω από μόνη μου. Η θεία μου με εμπιστεύεται να την βοηθάω.» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«Λέω αυτό που θέλω και κάνω αυτό που θέλω.» Α., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Βοηθάω όποιον το χρειάζεται. Προτείνω εκδρομές.» Α., 30 ετών, Σύνδρομο Down.

«Όταν έχουμε κάποιες ιδέες και προτάσεις μπορούμε να τις συζητήσουμε.. Ακόμα, όταν είδα τον μαθητικό διαγωνισμό σκηνοθεσίας ταινίας μικρού μήκους αποφάσισα να πάρω μέρος και ο διευθυντής μου με βοήθησε με τις άδειες που έπρεπε να πάρω.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Ήταν ένα μειονέκτημα του χαρακτήρα μου, να μην παίρνω πρωτοβουλίες. Εδώ πέρα μου δόθηκε η ευκαιρία να προτείνω, να έχω ιδέες και να τις εκφράζω.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Προτείνω εκδρομές και θέματα για συζήτηση.» Δ., 36 ετών, ΝΑ.

«Μέσα από αυτά, έχω μάθει να έχω αυτοπεποίθηση, να είμαι ανεξάρτητη, να διεκδικώ αλλά και να έχω φιλοδοξίες... Έμαθα να ζητάω βοήθεια.» Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Η κ. Ανίκα μου δίνει πάντα την ελευθερία να αποφασίσω με τι θέλω να ασχοληθώ. Με βοηθάει όμως κιόλας. Επίσης πηγαίνω και βοηθάω στην κουζίνα μόνος, χωρίς να μου το ζητήσουν γιατί μου αρέσει.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Το σχολείο με βοήθησε να λέω αυτό που σκέφτομαι. Παίρνω πρωτοβουλίες για παράδειγμα στο σπίτι, όταν κάνω δουλειές για παράδειγμα τι φαγητό θα μαγειρέψω.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Πρότεινα να γράψουμε ένα παραμύθι και το γράψαμε.» Μ., 30 ετών, ΝΑ.

«Γενικά ως μαθητές παίρνουμε πρωτοβουλίες κυρίως όταν κάνουμε κάποιες εργασίες σε ομάδες. Για παράδειγμα, πέρυσι είχα εργασία για την πνευματική ζωή της Καστοριάς και αποφάσισα να κάνω συνεντεύξεις με συγγραφείς» Ν., 15 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Βεβαίως και μου δίνει πρωτοβουλίες και ευκαιρίες να αποφασίζω και να λέω τη γνώμη μου. Έχω εμπιστοσύνη στους συναδέλφους.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Μπορείς να προτείνεις ότι σκέφτεσαι, να δώσεις ιδέες, υπάρχει ελευθερία και όχι καταπίεση.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Μένω μόνος μου τώρα, άρα αποφασίζω μόνος μου.» Π., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Προτείνω να παίζουμε ρόλους για να μαθαίνουμε καλύτερα» Σ., 36 ετών, Σύνδρομο Down.

«Προτείνω θέματα για συζήτηση, για μόδας» Χ., 32 ετών, ΝΑ.

«Προτείνω βόλτες.» Χ., 28 ετών, Αναπτυξιακές Διαταραχές.

3.7 Οι σχέσεις των ατόμων με αναπηρία με τους συμμαθητές/συναδέλφους

Μέσα από τη συγκεκριμένη θεματική ενότητα, είναι δυνατόν να κατανοήσει κανείς τις εξαιρετικά θετικές σχέσεις που έχουν τα ΑμεΑ με τους συμμαθητές και τους συναδέλφους τους στα πλαίσια εκπαίδευσης προεπαγγελματικών δεξιοτήτων. Το σύνολο

των ερωτηθέντων μέσα από 31 αναφορές ανέδειξε τα ευχάριστα συναισθήματα και τις άριστες σχέσεις που έχουν συνάψει κατά το διάστημα της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους πορείας. Οι σχέσεις φαίνεται να είναι φιλικού και οικογενειακού επιπέδου. Αντιπροσωπευτικές αναφορές μαρτυρώντας κάτι τέτοιο είναι οι παρακάτω:

«...χαίρομαι που είμαι με τους φίλους μου. Μερικές φορές νιώθω πως είναι και παιδιά μου.» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«Αγαπάω τους συμμαθητές μου» Α., 30 ετών, Σύνδρομο Down.

«Τα πάω μια χαρά. Είναι φίλοι μου» Γ., 33 ετών, ΝΑ.

«Με τους συμμαθητές μου έχω κάποιες καλές σχέσεις. Κάποιοι είναι πολύ καλοί μου φίλοι και βγαίνουμε μαζί έξω. Είμαστε και σε μια ομάδα ηθοποιών/σκηνοθεσίας και περνάμε πολύ χρόνο μαζί.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Λέμε αστεία και τους νιώθω φίλους μου, τους συμπαθώ και τους χρειάζομαι.» Δ., 36 ετών, ΝΑ.

«Για μένα οι συνάδελφοι είναι οικογένεια, είναι οι φίλοι μου.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία

«Οι σχέσεις με τους συναδέλφους είναι εξαιρετικές και υπάρχει άψογη συνεργασία.» Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Είναι η καλύτερη σχέση. Γελάμε και έχουν πολύ χιούμορ.» Μ., 30 ετών, ΝΑ.

«Άριστη σχέση έχω. Με σέβονται και με υπολογίζουν. Είμαι πρόεδρος στο πενταμελές της τάξης μου και πέρυσι ήμουν στο δεκαπενταμελές συμβούλιο.» Ν., 16 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Εξαιρετική η σχέση με τους συναδέλφους μου. Τους αγαπάω όλους πάρα πολύ και τους θεωρώ πραγματικούς φίλους.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Συναντιόμαστε στα μαθήματα, πηγαίνουμε μαζί για φαγητό και στα πάρτυ για τους φοιτητές» Π., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Με αγαπούν και τους αγαπώ. Είναι φίλοι μου.» Χ., 28 ετών, Αναπτυξιακές Διαταραχές.

3.8 Οι σχέσεις των ατόμων με αναπηρία με τους εκπαιδευτές/εργοδότες

Όπως και στον παραπάνω θεματικό άξονα, έτσι και εδώ το σύνολο των ερωτηθέντων μέσα από 30 αναφορές επισημαίνουν τις θετικές εκπαιδευτικές και εργασιακές σχέσεις με τους εκπαιδευτές και προϊσταμένους. Γίνεται λόγος για αισθήματα αγάπης, σεβασμού, ευγνωμοσύνης, αποδοχής, εκτίμησης και εμπιστοσύνης:

«Πολύ καλά, τους αγαπάω όλους γιατί μας μαθαίνουν πράγματα που είναι χρήσιμα και μας πηγαίνουν και έξω.» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«Σας αγαπώ και σας λατρεύω όλους» Α., 30 ετών, Σύνδρομο Down.

«Τους αγαπάω πάρα πολύ γιατί μου μαθαίνουν πολλά πράγματα.» Β., 18 ετών, ΝΑ.

«Τους σέβομαι γιατί έχω να πάρω πολλά για να προχωρήσω στην εξέλιξή μου.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Σας νιώθω δικούς μου ανθρώπους, Μιλάω για μένα, με νιώθεις, με προσέχεις και με ακούς.» Δ., 36 ετών, ΝΑ.

«Υπάρχει μεγάλη κατανόηση, εκτίμηση, οι σχέσεις είναι αμφίδρομες και χαίρομαι γιατί βλέπεις πως είναι εφικτή η εικόνα της αποδοχής της διαφορετικότητας.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Και οι προϊστάμενοι λόγω της επίπεδης ιεραρχικής δομής, είναι άψογοι μαζί μου. Υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης και γνωρίζουν ποια είμαι και τι μπορώ να προσφέρω.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Είναι μια χαρά, με αγαπάνε και με δέχονται όπως είμαι. Επίσης με καταλαβαίνουν και αυτό φάνηκε από τη στήριξη και την αποδοχή που είχα και έχω από τότε που έχασα τον πατέρα μου.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Καταλαβαίνω ότι με νοιάζονται και ενδιαφέρονται για μένα. Με συμβουλεύουν και θέλουν το καλό μου» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Δεν έχω προβλήματα με τους εκπαιδευτές, μιλάω για όλα μαζί τους. Τους εμπιστεύομαι.» Μ., 30 ετών, ΝΑ.

«Τυπικά υπάρχουν σαν τίτλοι αλλά δεν ισχύουν, είμαστε περισσότερο μια παρέα φίλων με κοινό στόχο να πετύχει η προσπάθεια μας.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Πολύ καλή, πειραζόμαστε, κάνουμε αστεία, έχουμε συνεργασία.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία – Επιληψία.

Ωστόσο αξίζει να αναφερθεί πως 4 από τις 30 αναφορές που αφορούν τις σχέσεις με τους εκπαιδευτικούς/εργοδότες σημειώνουν πως δεν νιώθουν με όλους άνετα ή υπάρχουν εντάσεις. Και οι 4 αναφορές προέρχονται από μαθητές της δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης:

«Δεν μπορούμε να έχουμε καλές σχέσεις με όλους τους εκπαιδευτικούς, όμως με τους περισσότερους έχω.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Ωστόσο, δεν έχω καλές σχέσεις με όλους καθώς δεν μου αρέσει ο τρόπος που μιλάνε κάποιοι.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Με τους καθηγητές μου έχω καλή σχέση, αν εξαιρέσουμε δυο-τρεις» Κ., 15 ετών, Βαρηκοΐα.

«Πολύ καλή είναι και η σχέση μου με τους εκπαιδευτικούς μου. Κάποιες φορές όμως υπάρχουν και εντάσεις.» Ν., 15 ετών, Οπτική Αναπηρία.

3.9 Στρατηγικές για την αντιμετώπιση δυσκολιών στα εκπαιδευτικά και εργασιακά πλαίσια

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Αντιμετώπιση δυσκολιών σε εκπαιδευτικά – εργασιακά πλαίσια

Κωδικοί	Αριθμός Ερωτηθέντων	Αριθμός Αναφορών
Συζήτηση στην ομάδα	6	6
Αναζήτηση βοήθειας από συμμαθητές/συναδέλφους, εκπαιδευτικούς/εργοδότες ή οικογένεια	17	17
Επίλυση από τα ίδια τα άτομα	3	4

Σχετικά με την αντιμετώπιση δυσκολιών στο εκπαιδευτικό/εργασιακό πλαίσιο διακρίνονται 3 τύποι αντιμετώπισης τους. Ο πρώτος τύπος περιγράφεται από τα άτομα ως αντιμετώπιση δυσκολιών από το σύνολο της ομάδας, κυρίως μέσα από τη συζήτηση του προβλήματος. Οι 6 αναφορές προερχόμενες από 6 ερωτηθέντες που αναδεικνύουν αυτή τη στρατηγική είναι:

«Πλέον τις συζητάμε με τους συναδέλφους καθώς για μένα είναι μια δεύτερη οικογένεια.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Αν γίνει μια παρεξήγηση, λίγο θα το αφήσω εγώ, λίγο εσύ και θα λήξει εκεί το θέμα.» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Συνήθως αναφέρω τις δυσκολίες μου και τις λύνω με συνεργασία.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Έχω καλή διάθεση και προσπαθώ να λύσω τις διαφορές μας μέσα στην ομάδα» Σ., 36 ετών, Σύνδρομο Down.

«Συνήθως συζητάω με τις φίλες μου. Αν το πρόβλημα είναι σοβαρό, το συζητάω και με τους γονείς μου στο σπίτι.» Κ., 15 ετών, Βαρηκοΐα.

«Συζητάω πολύ με τις φίλες μου για τα προβλήματα μου.» Ν., 16 ετών, Οπτική Αναπηρία.

Ο δεύτερος τύπος, στον οποίο και ανιχνεύονται και οι περισσότερες αναφορές (17) από 17 ερωτηθέντες είναι η αναζήτηση βοήθειας από τους εργοδότες/εκπαιδευτές, από τους συμμαθητές/συναδέλφους, από την οικογένεια ή από άτομα εμπιστοσύνης μέσα στο εκπαιδευτικό ή το εργασιακό πλαίσιο. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν τα παρακάτω:

«Πηγαίνω και μιλάω με τη διευθύντρια.» Α., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Ζητάω βοήθεια από τα παιδιά.» Β., 18 ετών, ΝΑ.

«Ζητάω βοήθεια από τις κυρίες.» Δ., 22 ετών, ΝΑ.

«Μιλάω με τη μαμά μου και η μαμά μου θα μιλήσει με τον διευθυντή.» Κ., 16 ετών, ΝΑ.

«Μιλάω στον μπαμπά μου.» Μ., 19 ετών, Κινητική Αναπηρία

«Κάποιες φορές ίσως συζητήσω και με καθηγητή, αν το πρόβλημα είναι σοβαρό.» Ν., 16 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Συνήθως απευθύνομαι στην υποδιευθύντρια με την οποία έχω καλές σχέσεις και θάρρος για να της μιλήσω αλλά και στον διευθυντή του σχολείου.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Ζητάω βοήθεια, δέχομαι βοήθεια και συνεργασία. Δεν φοβάμαι να πω πως δεν μπορώ να κάνω κάτι, έχω αποδεχθεί ότι κάποια πράγματα δεν μπορώ να τα κάνω.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Μιλάω με την διευθύντρια μου και την καθηγήτρια που αισθάνομαι κοντά μου.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Μιλάω και εκφράζω αυτό που νιώθω.» Μ., 30 ετών, ΝΑ.

«Το βλέπω με τον κύριο Γρηγόρη.» Χ., 28 ετών, Αναπτυξιακές Διαταραχές

Μόλις 4 αναφορές από 3 ερωτηθέντες ανήκουν στον τρίτο τύπο αντιμετώπισης δυσκολιών, ο οποίος είναι η αναγνώριση επίλυσης από τα ίδια τα ΑμεΑ στο εδώ και τώρα και η μεταγενέστερη προσπάθεια. Βασίζονται δηλαδή στις δικές τους δυνάμεις:

«Ξεκουράζομαι λίγο και ξαναπροσπαθώ αργότερα. Δεν μου αρέσει να ζητάω βοήθεια αν δεν προσπαθήσω μόνη μου.» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«...από τη στιγμή που έχω κάνει ότι πρέπει να κάνω, δηλαδή να τα φροντίσω, να βάλω παρασιτοκτόνα, να τις φροντίσω και αρρωστήσουν, ξέρω ότι έκανα ότι μπορούσα και συνεχίζω τη δουλειά μου... Όταν θα κουραστώ σταματάω.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Όταν δυσκολεύομαι προσπαθώ να κάνω άλλα πράγματα γιατί έτσι λειτουργούμε εδώ. Αν δεν μπορείς να κάνεις κάτι, θα κάνεις κάτι άλλο.» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία – Επιληψία.

3.10 Οι στάσεις – πολιτικές του κράτους και της κοινωνίας για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία

Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων που καταγράφηκαν σε αυτή τη θεματική ενότητα δεν φαίνεται να συμφωνούν μεταξύ τους, τόσο στο ύψος όσο και στα επιχειρήματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Ετοιμότητα κοινωνίας για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία

Κωδικοί	Αριθμός Ερωτηθέντων	Αριθμός Αναφορών
Δεν είναι έτοιμη	16	17
Είναι έτοιμη	4	4
Στάσεις Εργοδοτών	8	12
Στάσεις ΑμεΑ	6	9

Οι μισοί ερωτηθέντες μέσα από 17 αναφορές αναδεικνύουν πως η σύγχρονη ελληνική κοινωνία δεν είναι έτοιμη να απασχολήσει τα ΑμεΑ σε επιχειρήσεις ή στο

δημόσιο τομέα και προέρχονται από όλα τα πλαίσια που συμμετείχαν στην έρευνα.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτής της άποψης είναι τα εξής:

«Δεν ξέρω αν είναι έτοιμη. Μάλλον όχι. Δεν μας γνωρίζουν, δεν μας ξέρουν.» Α., 20 ετών, ΔΑΦ.

«Όχι γιατί δεν μας ξέρουν.» Γ., 16 ετών, ΔΑΦ.

«OXI BEBAIA! Τι να πρωτοπούμε για αυτό το κομμάτι;» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Δυστυχώς δεν θέλουν ΑμεΑ, πιστεύουν πως δεν θα μπορούσαμε να κάνουμε κάτι. Μερικές φορές μάλιστα μας κοροϊδεύουν.» Δ., 36 ετών, ΝΑ.

«Δεν νομίζω ότι είναι έτοιμη να δεχθεί ΑμεΑ σε επιχειρήσεις. Δεν μας έχουν δει να εργαζόμαστε στα εργαστήρια μας και να παράγουμε. Δεν έχουν γνωρίσει τις δυνατότητές μας.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Όχι δεν νομίζω πως είναι έτοιμη. Πρώτα από όλα υπάρχει έλλειψη κατάλληλων δομών για τα ΑμεΑ. Τα ΑμεΑ επιθυμούν να βρίσκονται σε περιβάλλοντα που νιώθουν ασφάλεια.» Ο., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Νομίζω ότι δεν είναι έτοιμη. Εξάλλου πόσα άτομα Αμεα εργάζονται σήμερα; Δύσκολα κερδίζουν την εμπιστοσύνη άλλων. Τους θεωρούν κατώτερους ή ότι κάνουν πολλά λάθη.» Ν., 16 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Όχι γιατί κοροϊδεύουν» Χ., 32 ετών, ΝΑ.

«Όχι, τι να πω ψέματα; Γιατί ποτέ ήταν;» Π., 37 ετών, Κινητική Αναπηρία – Επιληψία.

Από τις παραπάνω απαντήσεις, φαίνεται πως ο πρώτος λόγος που πιστεύουν οι ερωτώμενοι πως η ελληνική κοινωνία δεν είναι έτοιμη να αντιμετωπίσει τα ΑμεΑ σε εργασιακά περιβάλλοντα είναι η άγνοια και η ημιμάθεια της κοινωνίας. Ως δεύτερο λόγο θεωρούν πως η κοινωνία θα κοροϊδέψει την μορφή αναπηρίας τους και άρα τα ΑμεΑ δεν

είναι ικανά να παράγουν έργο. Ως τρίτο άλλα όχι λιγότερο σημαντικό λόγο θεωρούν πως η πολιτεία δεν έχει μεριμνήσει για τις κατάλληλες δομές που θα παρέχουν ασφάλεια.

Άλλες καταγραφές (4) προερχόμενες από 4 ερωτηθέντες αναφέρουν πως η ελληνική κοινωνία είναι έτοιμη να δεχθεί ΑμεΑ σε επιχειρήσεις και στο δημόσιο τομέα ως εργαζόμενους. Όπως αναφέρει η Α., 33 ετών με ΝΑ: *«Ναι νομίζω πως είναι έτοιμη. Εγώ ξέρω να γράφω και ημερολόγια για την επιχείρησή μας. Και κάνω και καλή δουλειά με τα αυτοκίνητα.»*, ενώ ο Η., 25 ετών με Κινητική Αναπηρία συμπληρώνει: *«Πιστεύω πως ναι είναι. Πλέον νομίζω πως ο κόσμος είναι πιο ενημερωμένος και δεκτικός από όταν πήγαινα εγώ σχολείο και ήταν όλοι εχθρικοί και δεν φερόντουσαν καλά.»*. Τέλος, η Ε., 45 ετών με Κινητική Αναπηρία παραθέτει την άποψη της λέγοντας: *«Πιστεύω πως είναι έτοιμη, αλλά θα γίνει και άλλο όσο μας βλέπει και όχι όσο μας φαντάζεται.»*

Συμπληρωματικά με τα παραπάνω, παρατηρήθηκαν αναφορές πως, τόσο οι στάσεις των ατόμων με αναπηρία όσο και οι στάσεις των εργοδοτών έχουν καίρια σημασία για την απορρόφηση των πρώτων στην εργασιακή πραγματικότητα. Από την μεριά των ατόμων με αναπηρία εκφράζονται οι ανησυχίες αλλά και η εκμετάλλευση της κατάστασής τους στα περιβάλλοντα εργασίας. Αναφορικά με τις ανησυχίες, ο Ο., 36 ετών με Κινητική Αναπηρία επισημαίνει πως *«Τα ΑμεΑ επιθυμούν να βρίσκονται σε περιβάλλοντα που νιώθουν ασφάλεια. Για αυτό το λόγο δεν απομακρύνονται και από το οικογενειακό περιβάλλον.»*. Για την εκμετάλλευση της αναπηρίας από τα ίδια τα ΑμεΑ η Ε., 41 ετών με Κινητική Αναπηρία παραθέτει την προσωπική της εμπειρία, το «κακό παρελθόν» όπως το ονομάζει η ίδια: *«Στην εργασία μου λοιπόν έχω συναντήσει παραδείγματα ατόμων που για να μην κάνουν τη δουλειά τους ή για να αποφύγουν το φόρτο εργασίας, κρυβόντουσαν οι ίδιοι πίσω από την αναπηρία τους. Δηλαδή εκμεταλλεύονται την αναπηρία τους και λόγω αυτού έχω βρεθεί στη δυσάρεστη θέση να απολύσω άτομο με τέτοια συμπεριφορά.»*

Άλλες καταγραφές σχετικά με τις στάσεις των ατόμων με αναπηρία είναι οι παρακάτω:

«Τα ΑμεΑ πρέπει να δείχνουν συνέχεια τι αξίζουν για να τους εμπιστεύονται οι άλλοι δουλειές.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Είναι να το επιβάλλουμε και εμείς σαν ΑμεΑ. Αν δείξουμε ότι είμαστε ικανοί και μπορούν να μας εμπιστευτούν εργασίες, τότε και η κοινωνία θα αλλάξει. Είναι ο τρόπος του Έλληνα εδώ αν δεν κάνουμε και εμείς κάτι δεν θα γίνονται προσλήψεις.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Μπορεί το ΑμεΑ να πείσει την κοινωνία πως μπορεί να εργαστεί. Να πάει και να μιλήσει με τους εργοδότες και να πει: «έχω αυτές τις δυσκολίες, π.χ. δεν έχω πόδια, οι ρόδες που έχω είναι τα πόδια μου. Όμως έχω μυαλό και χέρια. Μπορώ να κάνω άλλα πράγματα.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Σχετικά με τους Έλληνες εργοδότες αλλά και τους συναδέλφους στο εργασιακό περιβάλλον, η κριτική από τον Γ., 47 ετών με Κινητική Αναπηρία είναι αρκετά σκληρή: *«...ότι είναι αμόρφωτοι, απαίδευτοι και πως δεν θέλουν ευθύνες οι Έλληνες εργοδότες;;... ακόμα και ο διευθυντής μιας εταιρίας να θέλει να προσλάβει κάποιο ΑμεΑ, οι υπάλληλοι με τον καιρό δυσανασχετούν και βγάζουν αρνητισμό.»* Η άποψη της ζημίας της επιχείρησης αλλά και η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία από οίκτο εκφράζονται από την Ε, 41 ετών με Κινητική Αναπηρία: *«Οι προσλήψεις που γίνονται για τα ΑμεΑ εφάπτονται περισσότερο της λογικής της φιλανθρωπίας παρά ως ευκαιρία για διαφορετικές ιδέες και απόψεις. Οι εργοδότες το βλέπουν ως πράξη οίκτου και δεν ενημερώνονται για το τι μπορούν να κάνουν τα ΑμεΑ όχι λόγω οίκτου αλλά λόγω δυνατοτήτων. Επίσης, θεωρούν πως το να προσλάβουν ΑμεΑ στις επιχειρήσεις θα έχουν λιγότερα οφέλη και περισσότερο κόστος, κυρίως λόγω εργονομικών διευθετήσεων π.χ. δημιουργία ράμπας, ειδικό γραφείο, τουαλέτες κτλ.»* και συνεχίζει παραθέτοντας την δική της σκληρή προσπάθεια για να

αποδείξει την αξία της στα αρχικά βήματα της καριέρας της: *«Κατά την πρακτική μου άσκηση, χρειάστηκε να προσπαθήσω πάρα πολύ για να αποδείξω πως θέλω να εργάζομαι και επιθυμώ να έχω την ανεξαρτησία μου μέσω της εργασίας. Είπα στον εαυτό μου «θα κάνω ότι περνάει από το χέρι μου» προκειμένου να με κρατήσουν και με τη λήξη της πρακτικής μου άσκησης. Δούλευα σκληρά και χωρίς ωράριο, πολλές φορές 12 και 13 ώρες. Από εκεί και πέρα, είδαν και οι προϊστάμενοι τη θέληση μου και την δουλειά μου και έκτοτε εργάζομαι εκεί.»* Η ίδια αναφέρει και την διάθεση των εργοδοτών να γνωρίζουν το ΆμεΑ και να προβαίνουν σε πρόσληψη γνωρίζοντας τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του, ώστε να του προσφέρουν την καλύτερη δυνατή επαγγελματική ευκαιρία: *«Το σημαντικότερο κομμάτι που πρέπει να δει ο εργοδότης είναι οι γνώσεις και οι δεξιότητες του ατόμου να ταιριάζουν με τη θέση εργασίας. Π.χ. τα άτομα με ΝΑ ήταν πολύ καλό σε ένα πόστο με τυποποιημένα καθήκοντα. Αυτό είναι πολύ θετικό γιατί το άτομο εκτιμά την ευκαιρία που του δίνεται και δίνει τον καλύτερο του εαυτό, αισθάνεται χρήσιμος.»* Ο Η., 25 ετών με Κινητική Αναπηρία αναφέρει πως η ευαισθησία και η καλή διάθεση των εργοδοτών είναι προαπαιτούμενο για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία: *«Πολλοί άνθρωποι νομίζουν πως τα ξέρουν όλα και πως ότι κάνουν είναι καλό. Έτσι μειώνουν τους άλλους που είτε δεν τα καταφέρνουν τόσο καλά, είτε δεν μπορούν να τα καταφέρουν. Ο εγωισμός είναι κακό πράγμα και εγώ χαίρομαι που δεν έχω τόσο πολύ μέσα μου... Σημασία έχει εδώ (δείχνει το κεφάλι) και εδώ (δείχνει το μέρος της καρδιάς) να είναι όλα όμορφα και καλά. Αν αυτά τα δύο δεν σκέφτονται και δεν αισθάνονται όμορφα για όλο τον κόσμο, τότε κανένας δεν θα θελήσει ένα άτομο σαν εμένα να δουλέψει μαζί του.»* Ο Γ., 18 ετών επίσης με Κινητική Αναπηρία συμπληρώνει: *«Νομίζω ότι είναι όλοι οι εργοδότες δεν είναι έτοιμοι να προσλάβουν ΆμεΑ. Αυτό όμως είναι στον άνθρωπο. Πόσο ευαισθητοποιημένος είναι και τι ευκαιρίες θέλει να δώσει.»* Για την Δ., 29 ετών με Κινητική Αναπηρία οι διαφορές της Ελλάδας με το εξωτερικό αποτυπώνονται ως εξής: *«Στο εξωτερικό όχι μόνο*

προσλαμβάνουν ΑμεΑ αλλά κοιτάνε την παραμικρή λεπτομέρεια και προσπαθούν να τα εντάξουν σε εργασιακό περιβάλλον που είναι κατάλληλο για αυτά.». Η Π., 37 ετών συνάδελφος της Δ. συμπληρώνει: «Στο παρελθόν έχω νιώσει αρνητικά συναισθήματα, συγκεκριμένα στην προηγούμενη εργασία μου. Υπήρχε πολύ μεγάλη καταπίεση, π.χ. ακόμα και άρρωστος να ήσουν έπρεπε να πας, δεν υπήρχε περίπτωση να σε δικαιολογήσουν και ούτε έδιναν άδεια.», ενώ ο Π., 20 ετών με ΔΑΦ ισχυρίζεται πως «Μόνο κάποιος γνωστός που σε ξέρει μπορεί να σε πάρει στη δουλειά του.».

Μια άλλη ενότητα που προέκυψε σχετικά με την αλλαγή των αρνητικών στάσεων της ελληνικής κοινωνίας και την παρουσίαση επιχειρημάτων για αυτό, κατηγοριοποιεί τις αναφορές σε τρεις υποομάδες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Επιχειρήματα για συμβολή στην αλλαγή αρνητικών στάσεων

Κωδικοί	Αριθμός Ερωτηθέντων	Αριθμός Αναφορών
Βιοματική προσέγγιση σε χώρους εργασίας	12	13
Αυτενέργειες	6	8
Αλλαγή σκέψης	4	5

Η πρώτη αποτελείται από 13 αναφορές 12 ερωτηθέντων και στηρίζει την άποψη της ενεργούς δοκιμής και παρατήρησης των δυνατοτήτων των ατόμων με αναπηρία από την κοινωνία. Παραδείγματα είναι τα εξής:

«...είμαι πολύ καλή εδώ, σε όλα είμαι καλή οπότε γιατί να μην με πάρουν για δουλειά να με δοκιμάσουν;» Α., 3 ετών, ΝΑ.

«Να μας γνωρίσουν περισσότερο. Χρειάζονται πληροφορίες για να μάθουν τι μπορούμε να κάνουμε.» Δ., 36 ετών, ΝΑ.

«Μόνο μέσα από παραδείγματα επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν ΑμεΑ. Θεωρώ πως είναι ο καλύτερος δυνατός τρόπος, καθώς μπορεί ο καθένας να δει πως στην πράξη

είναι εφικτή η απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες.» Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Άτομα που θέλουν να προσλάβουν ΑμεΑ ας έρθουν στο σχολείο μας για να μας δούνε σε δράση... Όποιος πραγματικά ενδιαφέρεται μπορεί να μας πλησιάσει.» Θ., 18 ετών ΝΑ.

«Να μας γνωρίσουν καλύτερα οι άνθρωποι.» Χ., 28, Αναπτυξιακές Διαταραχές

«Να δουλέψουν μαζί μας για να μας δούνε.» Γ., 16 ετών, ΔΑΦ.

«Πρέπει να γνωρίσουν έργα των ΑμεΑ για να καταλάβουν την αξία τους. Όχι για να τους ληπθούν για να τους προσλάβουν, αλλά να εντυπωσιαστούν από υπηρεσίες που προσφέρουν τα ΑμεΑ και να τις θεωρήσουν απαραίτητες.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«...προτιμώ να μου δώσει ο άλλος την ευκαιρία να του αποδείξω τι γνωρίζω και τι μπορώ να κάνω και σε καθημερινή βάση.» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Έξι ερωτηθέντες δίνουν βάση στις αυτενέργειες των ίδιων των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να επέλθει αλλαγή στις αντιλήψεις της κοινωνίας. Σύμφωνα με τις 8 αυτές αναφορές, τα ΑμεΑ οφείλουν να δείξουν οι ίδιοι ενδιαφέρον σχετικά με την επιθυμία τους για εργασία στέλνοντας βιογραφικά, δείχνοντας επιμονή για την εύρεση εργασίας και επιδεικνύοντας καλή συμπεριφορά. Η Β., 18 ετών με ΝΑ αναφέρει: «Θα πάω και θα τους πω πως μου αρέσει και θέλω να δουλέψω.» και η συνάδελφός της Δ., 22 ετών με ΝΑ συμπληρώνει: «Θα πάω και θα τους πω πως θέλω να βάφω μαλλιά και να κάνω πλεξούδες.» Η Ε., 45 ετών με Κινητική Αναπηρία επισημαίνει: «Μπορεί το ΑμεΑ να πείσει την κοινωνία πως μπορεί να εργαστεί. Να πάει και να μιλήσει με τους εργοδότες και να πει: «έχω αυτές τις δυσκολίες, π.χ. δεν έχω πόδια, οι ρόδες που έχω είναι τα πόδια μου. Όμως έχω μυαλό και χέρια. Μπορώ να κάνω άλλα πράγματα»... Σημασία έχει να πάει στον εργοδότη και να πει «δες τι μπορώ να κάνω»... Να χτυπάμε τις πόρτες να στέλνουμε

βιογραφικά. Και μέσα σε αυτά θα γράφουμε ή θα ρωτάμε αν έχει σκάλες ο χώρος ή ράμπες. Κάποια στιγμή, όχι αμέσως αλλά κάποια στιγμή οι άνθρωποι θα αναρωτηθούν γιατί ρωτάει για την προσβασιμότητα». Σημαντική είναι και η παράθεση της Ε., 41 ετών με Κινητική Αναπηρία αναφέροντας: «Το πιο χρήσιμο πράγμα είναι να καταλάβει το άτομο τι μπορεί να κάνει, ώστε να αποφευχθεί και η απογοήτευση αν είναι σε λάθος πόστο που οι ικανότητες του δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Π.χ. θα ήμουν πολύ κακιά λογίστρια γιατί με κουράζει το συγκεκριμένο αντικείμενο λόγω της ακαμψίας και της σταθερότητας.», κάτι που επαφίεται με την αναγνώριση των δυνατοτήτων, των περιορισμών και των δυνατοτήτων των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να απευθυνθούν και στα κατάλληλα εργασιακά πλαίσια. Ο Σ., 36 ετών και ο Α., 30 ετών με σύνδρομο Down επισημαίνουν «Να προσέχω πώς να μιλάω και τι να λέω» και «Να δείχνουμε σεβασμό όταν μας γνωρίσουν», ενώ η Ν., 16 ετών με Οπτική Αναπηρία αναφέρει: «Τα άτομα Αμεα πρέπει να είναι δυναμικά και αποφασισμένα. Να πιστεύουν στον εαυτό τους και στις δυνάμεις τους. Έτσι θα πιστέψει και η κοινωνία σε αυτά.».

Μια τρίτη ομάδα αποτελούμενη από 5 αναφορές 4 ερωτηθέντων πιστεύει πως κύριος παράγοντας για την αλλαγή της κοινωνίας είναι η αλλαγή σκέψης προς ανθρωποκεντρική κατεύθυνση, προβάλλοντας έτσι ως κύριο πρόβλημα την κρίση αξιών. Με χιουμοριστικό τρόπο ο Γ., 47 ετών με Κινητική Αναπηρία λέει την άποψή του για την αλλαγή στάσεων: «Με *Format* στον εγκέφαλο! Πρέπει να τα αλλάζουμε όλα... έχουμε χάσει το ανθρώπινο κομμάτι.», ενώ ο Η., 25 ετών με Κινητική Αναπηρία συμπληρώνει: «πρέπει να το θέλουν οι ίδιοι, με το ζόρι δεν γίνονται πράγματα. Πρέπει να υπάρχει ευαισθησία στην ψυχή του καθενός. Αυτοί που δεν έχουν ευαισθησία, δεν θα βοηθήσουν ότι και να κάνουμε, ακόμα και τέλειος να είμαι στη δουλειά μου.»

Όσο αφορά τις πολιτικές του κράτους που κατά καιρούς έχουν έρθει στην επιφάνεια σχετικά με την εκπαίδευση και την εργασιακή ένταξη και απασχόληση των

ατόμων με αναπηρία, κάποιες αναφορές εστιάζουν στην απουσία αυτών, κυρίως κατά το παρελθόν. Η Ε., 41 ετών με Κινητική Αναπηρία αναφέρει: *«Ξέρετε, εκείνα τα χρόνια δεν υπήρχε ούτε βοήθεια από το κράτος ούτε κάποιες κατευθύνσεις για εμάς τους ανάπηρους... Το κράτος ούτε τότε αλλά ούτε και τώρα έχει δομές στελεχωμένες με ειδικό προσωπικό που να παρέχουν συμβουλευτική σε γονείς, εκπαιδευτικούς και εργοδότες. Δεν υπάρχει υποστήριξη και βοήθεια.»*. Αναδεικνύεται έτσι η απουσία ουσιαστικής αρωγής από το κράτος και η μη εφαρμογή των νόμων υπέρ της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία. Επίσης, φαίνεται να μην υπάρχουν οι κατάλληλες υποστηρικτικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες, ώστε να κατευθύνουν την επαγγελματική πορεία των ατόμων με αναπηρία. Αυτό επηρεάζει άμεσα την οικογένεια και οδηγεί σε κλειστά οικογενειακά συστήματα, χωρίς να μπορεί να εμπιστευτεί στην κοινωνία το εργασιακό μέλλον του παιδιού. Η ίδια συνεχίζει σε άλλο απόσπασμά της: *«για τους περισσότερους γονείς είναι πολύ δύσκολο να μεγαλώνουν κάποιο παιδί με αναπηρία, είτε ήπιας είτε σοβαρής μορφής. Αφήνουν τη δικιά τους ζωή στην άκρη, στερούνται πολλά και προσπαθούν να στηριχθούν στις δυνάμεις του συστήματος τους. Το κράτος δεν βοηθάει καθόλου σε αυτό. Και τότε ακόμα στα παιδικά και εφηβικά χρόνια δεν είχαμε δομές, δεν θυμάμαι οι γονείς μου να με πήγαν πουθενά. Αλλά ακόμα και να υπήρχαν, πιστεύω πως δεν γίνεται ουσιαστική εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. Αυτό επιφέρει περισσότερο την γκετοποίηση και την ιδρυματοποίηση, παρά δίνει ευκαιρίες ένταξης.»*

Ο Ο., 37 ετών με Κινητική Αναπηρία βρέθηκε στη δυσάρεστη θέση να αποκλειστεί από τη δυνατότητα εργασίας ως αναπληρωτής εκπαιδευτικός παράλληλης στήριξης στο δημόσιο τομέα από την μια χρονική στιγμή στην άλλη, εξαιτίας της αλλαγής ενός νόμου που ευνοούσε τους έχοντες αναπηρία: *«Με την αλλαγή του νόμου το 2014 επί Λοβέρδου, οι πίνακες ενοποιήθηκαν και έτσι χάθηκε η ευκαιρία να συνεχίζω να δουλεύω στα ελληνικά σχολεία, καθώς με την ενοποίηση δεν είχα το πλεονέκτημα*

συμμετοχής ως ΑμεΑ και έτσι η προϋπηρεσία μου ήταν πολύ λίγη. Έτσι δεν εργάστηκα σε αυτό που σπούδασα λόγω αλλαγής συστήματος. Η εναλλακτική ήταν να πάω σε κάποιο απομακρυσμένο νησί, προκειμένου να μαζεύω μόρια και κάθε χρονιά θα ήμουν σε διαφορετικό μέρος.». Ο ίδιος συνεχίζοντας, προτείνει κάποιες αλλαγές στις κρατικές πολιτικές για την εργασιακή ένταξη και απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αλλά και την ουσιαστική εφαρμογή των νομικών διατάξεων: «Θα πρέπει οπωσδήποτε να υπάρξει κρατική βούληση, να δίνονται κίνητρα και ευκαιρίες. Π.χ. να υπάρχουν φορολογικές ελαφρύνσεις σε επιχειρήσεις που απασχολούν ΑμεΑ ή επιδοτήσεις για να μην υπάρχει επιβάρυνση στο μισθολογικό κόστος. Θα μπορούσε επίσης να εφαρμόζεται και η διάταξη για πρόσληψη ενός συγκεκριμένου αριθμού ΑμεΑ σε επιχειρήσεις και στον δημόσιο τομέα. Οι νόμοι γνωρίζω πως υπάρχουν αλλά δεν εφαρμόζονται σχεδόν ποτέ. Είναι απαραίτητο να διευρύνουν τους ορίζοντες τους οι κρατικές δομές.»

Η Π., 37 ετών διηγείται την απουσία της κρατικής βούλησης σχετικά με την κάλυψη των ασφαλιστικών μέτρων αλλά και την υγειονομική περίθαλψη μέσα από τα προσωπικά της βιώματα σε περιόδους ανεργίας: «Όταν ήμουν 2 χρόνια άνεργη, δεν είχα ασφάλεια, το κράτος δεν καλύπτει τίποτα από εξετάσεις. Δεν κλείνεις εύκολα ραντεβού σε νοσοκομεία και αν κλείσεις σε στέλνουν σε κάτι νοσοκομεία παλιά, που βρίσκονται μακριά και με ξεχασμένα μηχανήματα... Κάθε χρόνο πρέπει να κάνω εξετάσεις για να αποδείξω πως χρήζω του επιδόματος αναπηρίας και συχνά με απορρίπτουν, είναι ειρωνικοί απέναντί μου στις υπηρεσίες λέγοντας μου «μέχρι του χρόνου θα περάσει». Επίσης, στο δημόσιο δεν παίρνουν ΑμεΑ μέσω του ΑΣΕΠ όπως προβλέπεται ή παίρνουν έναν πολύ μικρό αριθμό. Και οι υπόλοιποι με κάποιο πρόβλημα τι θα κάνουν; Δεν θα δουλεύουν; Πάμε με την όπισθεν όταν οι άλλες χώρες πηγαίνουν μπροστά. Και ειδικά παλιότερα όταν τους έλεγα σε αναζήτηση εργασίας ότι έχω επιληψία σε κοιτούσαν σαν κατεστραμμένο όν. Τουλάχιστον με αυτό το θέμα είναι πλέον πιο ανοικτή γιατί έχει πλέον πολύς κόσμος επιληψία και άλλαξε

ο νόμος... Να αρχίζουν να αλλάζουν τα δεδομένα και οι πολιτικές του κράτους. Να υπάρχει οικονομική βοήθεια, να υπάρχουν προϋποθέσεις όπως το εξωτερικό. Δεν βοηθάει το κράτος, κακά τα ψέματα. Υπάρχουν νόμοι και δεν εφαρμόζονται. Τα φάρμακα μου πρέπει συνέχεια να τα πληρώνω, ενώ σε άλλες χώρες υπάρχει πολύ καλύτερο και οργανωμένο σύστημα.»

3.11 Επαγγελματικά όνειρα και φιλοδοξίες

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Επαγγελματικά όνειρα και φιλοδοξίες

Κωδικοί	Αριθμός Ερωτηθέντων	Αριθμός Αναφορών
Εκπαίδευση για αυτοαπασχόληση	17	19
Συνέχεια εργασίας	11	12

Στη συγκεκριμένη θεματική ενότητα προέκυψαν 2 ομάδες. Η πρώτη ομάδα αποτελείται από 19 αναφορές, μέσα από τις οποίες 17 ερωτηθέντες εκφράζουν την επιθυμία τους είτε να ακολουθήσουν το μονοπάτι των σπουδών, είτε να έχουν στο μέλλον τη δικιά της επιχείρηση. Τέτοιες αναφορές είναι οι εξής:

«Θα ήθελα να έχω το δικό μου μαγαζί με αυτοκίνητα, όπως ο μπαμπάς μου» Α., 33 ετών, ΝΑ.

«Θα ήθελα να γίνω νοσοκόμα.» Α., 20 ετών, ΝΑ.

«(θα ήθελα) Να γίνω ταχυδρόμος» Α., 30 ετών, Σύνδρομο Down.

«θα ήθελα να πάω σε ένα κομμωτήριο να δουλέψω σαν κομμώτρια και να δουλεύω μαζί με τη θεία μου στο χωριό.» Β., 18 ετών, ΝΑ.

«Θα ήθελα να δουλέψω στον Καναδά με μικρά παιδιά και να τους μαθαίνω να τραγουδάνε και εγώ να παίζω πιάνο. Επίσης θα ήθελα να είμαι τραγουδίστρια σε παιδικά τραγούδια.» Δ., 27 ετών, Σύνδρομο Down.

«...αποφάσισα να δημιουργήσω τη δική μου επιχείρηση, η οποία αφορά ένα concept store με ελληνικά προϊόντα, όπως τρόφιμα κοσμήματα, χειροποίητα αντικείμενα.»

E., 41 ετών. Κινητική Αναπηρία.

«Θέλω να γίνω σεφ. Να δουλεύω σε μαγαζί που φτιάχνει πίτσες.» Κ., 16 ετών, ΝΑ.

«Αυτό όμως που θέλω είναι να διοργανώνω πάρτυ και εκδηλώσεις και να παραγγέλνουν οι άλλοι ό,τι χρειάζονται από την ιστοσελίδα μου.» Μ., 19 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Θα ήθελα να σπουδάσω νομική και να γίνω δικηγόρος» Ν., 16 ετών, Οπτική Αναπηρία.

«Θέλω να γίνω παιδίατρος» Σ., 36 ετών, ΝΑ

«Να βοηθάω τον κόσμο» Χ., 32 ετών, ΝΑ

«Να είμαι πωλήτρια σε μαγαζί.» Χ., 28 ετών, Αναπτυξιακές Διαταραχές.

«Θα ήθελα να δουλέψω πάνω στην κεραμική. Αρχικά ως βοηθός σε κάποιο εργαστήριο κεραμικής και έπειτα θέλω να προσπαθήσω για το δικό μου εργαστήριο κεραμικής.» Θ., 18 ετών, ΝΑ.

«Θέλω να περάσω στη σχολή Κινηματογράφου στη Θεσσαλονίκη. Θέλω να ασχοληθώ με την σκηνοθεσία επαγγελματικά και να ξεχωρίσω με τα έργα μου.» Γ., 18 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Να κάνω ένα μεταπτυχιακό στην Κοινωνική Εργασία και να κάνω τη δικιά μου οικογένεια.» Δ., 29 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Η δεύτερη ομάδα αποτελείται από 12 αναφορές που υποδεικνύουν ότι 11 από τους ερωτηθέντες επιθυμούν να συνεχίσουν αυτό που κάνουν προκειμένου να μην φύγουν από το πλαίσιο εκπαίδευσης ή εργασίας στο οποίο βρίσκονται. Αυτό συμβαίνει είτε γιατί είναι απόλυτα ευχαριστημένοι με το πλαίσιο, είτε γιατί αισθάνονται οικειότητα

και ασφάλεια τόσο με τους εκπαιδευτές/εργοδότες, τους συμμαθητές/συναδέλφους και το περιβάλλον. Ενδεικτικές αναφορές που στηρίζουν την παραπάνω θέση είναι οι εξής:

«Να κάνω πράγματα στο σχολείο.» Γ., 33 ετών, ΝΑ.

«Θέλω απασχόληση αλλά δεν θέλω να σταματήσω το σχολείο.» Δ., 36 ετών, ΝΑ.

«Θα ήθελα να γίνω ηθοποιός και να μην φύγω από το σχολείο αυτό.» Μ., 30 ετών, ΝΑ.

«Θέλω να δημιουργηθούν πολλές Αρτεμεις να έχουν δουλειά και αυτή που θα έρθουν μετά από εμένα.» Γ., 47 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Θα συνεχίσω να προσφέρω εθελοντικά μετά τη σύνταξη μου γιατί είναι σημαντικό να συνεχίσει όλο αυτό το έργο και για τους επόμενους.» Ε., 45 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Θα ήθελα μελλοντικά να επικεντρωθώ στη συμβουλευτική και να δώσω έμφαση στη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού, κυρίως στο κομμάτι της υποστήριξης ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να ενταχθούν στην εργασία.» Ε., 41 ετών, Κινητική Αναπηρία.

«Θα ήθελα να ασχοληθώ αποκλειστικά με τις καρδιές, καθώς αυτό ξέρω να κάνω, είναι και αυτό που με έμαθε να κάνω ο πατέρας μου και πάντα θα τον έχω μέσα μου και δίπλα μου έτσι. Και όταν μεγαλώσω θα τον σκέφτομαι και θα λέω «μπαμπά είδες πόσο όμορφα πράγματα μου έμαθες; Σε ευχαριστώ πολύ για αυτό και ξέρω πως είσαι δίπλα μου και χαίρεσαι όσο χαίρομαι και εγώ.» Η., 25 ετών, Κινητική Αναπηρία.

Είναι συγκινητικό το εύρημα πως τα όνειρα και οι προσδοκίες των ατόμων με αναπηρία σχετίζονται με την άμεση επαφή με δεξιότητες, εκπαίδευση και κατάρτιση που έχουν ως κέντρο τον άνθρωπο και την επαφή με το κοινωνικό σύνολο. Τα ΑμεΑ είτε επιλέγοντας να παραμείνουν στο ίδιο πλαίσιο, είτε επιθυμούν να σπουδάσουν και να επαγγελμαθούν αυτό που ονειρεύονται, επικεντρώνονται έντονα στο αίσθημα της προσφοράς και της ευτυχίας των σημαντικών άλλων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Συζήτηση

4.1 Συμπεράσματα

Με την αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των ποιοτικών αναφορών των συνεντεύξεων, θα επιχειρηθεί μια περαιτέρω ανάλυση και συσχέτιση των αποτελεσμάτων μεταξύ τους αλλά και με το θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Στόχος του συγκεκριμένου κεφαλαίου είναι η απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων μέσα από τις καταγραφές της ερευνητικής διαδικασίας.

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αφορά την ανίχνευση των πιθανών διαδρομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που δύνανται να οδηγήσουν τα ΑμεΑ στην εργασιακή ένταξη και απασχόληση στην Ελλάδα του 2019.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, στην Ελλάδα του 2019 υπάρχουν δομές που αποσκοπούν τόσο στην εκπαίδευση και κατάρτιση προεπαγγελματικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, όσο και στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Οι δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης εντάσσονται κυρίως στη δημόσια ελληνική εκπαίδευση, όπου τα ΑμεΑ ήδη από την εφηβική περίοδο ξεκινούν να αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες που πρόκειται να αποτελέσουν εφόδια για την μελλοντική τους απασχόληση. Τα πλαίσια αυτά είναι τα Γενικά Γυμνάσια και Λύκεια, τα Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια και Λύκεια, τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ) και τα Ειδικά Επαγγελματικά Εργαστήρια Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ). Οι παραπάνω δομές αποτελούν τον κορμό της δημόσιας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και εποπτεύονται από το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, σύμφωνα με τον νόμο 3699/2008 (Βουτσάκη, 2017). Στα Γενικά Γυμνάσια και Λύκεια, οι μαθητές με αναπηρία συνεκπαιδεύονται με μαθητές τυπικού πληθυσμού και τη βοήθεια του εκπαιδευτικού παράλληλης στήριξης και των τμημάτων

ένταξης. Στα Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια και Λύκεια, οι μαθητές παρακολουθούν τα βασικά γνωστικά μαθήματα (π.χ. Γλώσσα και Μαθηματικά) και επιπλέον, εκπαιδεύονται σε προεπαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης. Τα ΕΕΕΕΚ απαρτίζονται κατά κόρον από εργαστήρια που προάγουν την ανάπτυξη προεπαγγελματικών δεξιοτήτων σε χειρωνακτικές κυρίως εργασίες π.χ. κηπουρική, μαγειρική, κεραμική. Αυτές οι δομές φαίνεται να προτιμώνται από άτομα με μέτρια και βαριά ΝΑ και ΔΑΦ, τα οποία δεν είναι σε θέση να ακολουθήσουν τα Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια και Λύκεια λόγω νοητικού δυναμικού. Με παρόμοιο τρόπο φαίνεται να λειτουργούν και άλλα εκπαιδευτικά συστήματα άλλων χωρών, σύμφωνα με διεθνείς έρευνες (Studer, 2017).

Από τις μορφές απασχόλησης που αναλύθηκαν στη θεωρητική θεμελίωση, φαίνεται πως στις δομές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης κυριαρχεί, τόσο για τα Ειδικά Γυμνάσια και Λύκεια και ΕΕΕΕΚ όσο και τα για τα Γενικά Γυμνάσια και Λύκεια και ΕΠΑΛ, το μοντέλο της μαθησιακής και εργασιακής ετοιμότητας. Μέσω αυτού, τα ΑμεΑ (ειδικά αυτά που φοιτούν σε γενικά σχολεία) απολαμβάνουν κοινή φοίτηση σε μεικτές τάξεις, παρακολουθούν μαθήματα προεπαγγελματικών δεξιοτήτων και δίνεται η δυνατότητα για κοινωνική εμπλοκή και απόκτηση ακαδημαϊκών εφοδίων που θα τους οδηγήσουν πιο εύκολα στην επαγγελματική επιτυχία (Wehman et al., 2018). Τα ειδικά σχολεία εφαρμόζουν τα κύρια χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου μοντέλου σε συνδυασμό με αυτό της μαθητείας/πρακτικής άσκησης, με τη διαφορά πως δεν υπάρχουν απολαβές εφόσον δεν απασχολούνται σε πραγματικά πλαίσια εργασίας αλλά σε εργαστήρια προσομοίωσης εργασιακών συνθηκών. Επίσης είναι σημαντική η εκπαίδευσή τους σε βασικές κοινωνικές συμπεριφορές (χαιρετισμοί και συνομιλία με συναδέλφους, βλεμματική επαφή, δημιουργία σχέσεων), καταρρίπτοντας τα στερεότυπα

περί ανικανότητας εργασίας των ατόμων με αναπηρία (Cocks et al., 2015· Wehman et al., 2018).

Με την αποφοίτηση των μαθητών από τις δευτεροβάθμιες εκπαιδευτικές δομές, δίνεται η δυνατότητα να ακολουθήσουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ και ΤΕΙ) και να συνεχίσουν τις σπουδές για την απόκτηση εξειδικευμένων πια γνώσεων σε επιστημονικά πεδία. Πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση γίνεται από τα Γενικά Λύκεια, τα ΕΠΑΛ και τα Ειδικά Επαγγελματικά Λύκεια. Ωστόσο από τους 28 συμμετέχοντες μόνο οι 6 συνέχισαν να φοιτούν στη τριτοβάθμια εκπαίδευση ή σε κάποια άλλη ιδιωτική ή δημόσια σχολή, ενώ μόνο 5 μαθητές έχουν πιθανότητες να δώσουν εισαγωγικές εξετάσεις και να μπορέσουν να φοιτήσουν σε μια σχολή που θα τους παρέχει τα κατάλληλα εφόδια αλλά και το δικαίωμα στην εργασία. Το εύρημα αυτό συμφωνεί και με προηγούμενες έρευνες και θεωρητικές αναφορές που αφορούν την περαιτέρω μόρφωση και απόκτηση προσόντων με τη φοίτηση σε μετασχολικές δομές (Βουτσάκη, 2017· Χαραλαμπίδου και Αθηναίου, 2010). Ειδικότερα, φαίνεται μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας πως τα άτομα με Κινητική Αναπηρία, Οπτική Αναπηρία, ΔΑΦ υψηλής λειτουργικότητας και Βαρηκοΐα είναι συνηθέστερο και πιθανότερο να συνεχίσουν τις σπουδές τους για να πετύχουν την επαγγελματική αποκατάσταση, παρά άτομα με άλλες μορφές αναπηρίας π.χ. ΝΑ. Αυτό συνάδει με τα αποτελέσματα και άλλων ερευνών για τους περιορισμούς των ατόμων με ΝΑ στην περαιτέρω επαγγελματική εξειδίκευση και ανέλιξη (Bouck και Chamberlain, 2017· Damianidou et al., 2018· Darcy et al., 2016· Κοζάκου, 2009· Λογάρας, 2013). Έτσι, μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα πως το νοητικό και γνωστικό δυναμικό φαίνεται να έχει άμεση σχέση με τις περαιτέρω σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και να αποτελεί τροχοπέδη για περαιτέρω εξειδίκευση, παρά μορφές αναπηρίας που σχετίζονται με αισθητηριακές απώλειες π.χ. απώλεια όρασης, ακοής ή άκρων.

Οι διέξοδοι που προσφέρονται στη χώρα μας μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση, εφόσον τα ΑμεΑ δεν δύνανται να συνεχίσουν σε κάποια περαιτέρω εκπαίδευση, είναι τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία (ΚΔΑΠ – ΜΕΑ). Στις συγκεκριμένες δομές φαίνεται από την έρευνα να απασχολούνται ενήλικα πλέον ΑμεΑ, τα οποία λόγω της αδυναμίας τους να εισαχθούν στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, συνεχίζουν να εκπαιδεύονται στην εκμάθηση προεπαγγελματικών δεξιοτήτων. Στα συγκεκριμένα πλαίσια, οι μορφές αναπηρίας που συναντώνται είναι συνήθως μέτρια και σοβαρή ΝΑ, ΔΑΦ με μέτρια και χαμηλή λειτουργικότητα, Αναπτυξιακές Διαταραχές και Σύνδρομο Down μέτριας και χαμηλής λειτουργικότητας. Αυτές οι μορφές αναπηρίας φαίνεται να εμποδίζουν την περαιτέρω φοίτηση σε κάποια ανώτατη σχολή, λόγω περιορισμένου νοητικού και γνωστικού δυναμικού. Τα ΚΔΑΠ ΜΕΑ απαρτίζονται από παρόμοια εργαστήρια με αυτά του ΕΕΕΕΚ και τα ΑμεΑ εκπαιδεύονται καθαρά σε πρακτικά κομμάτια προεπαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων. Αυτό συμβαίνει για να επιτευχθεί η καλύτερη λειτουργικότητα τους και η αμεσότερη κοινωνική και επαγγελματική ένταξη. Άρα φαίνεται πως ακόμα και μετά την αποφοίτηση των ατόμων με αναπηρία από τα ΕΕΕΕΚ, τα ΚΔΑΠ ΜΕΑ αποτελούν σχεδόν μονόδρομο για την απασχόληση τους.

Στα ΚΔΑΠ ΜΕΑ φαίνεται πως η εκπαίδευση – απασχόληση πλησιάζει τον τύπο της υποστηριζόμενης απασχόλησης, εφόσον οι ερωτηθέντες λαμβάνουν κατάρτιση μέσω της εργασίας τους μέσω των εργοδοτών τους με την υποστήριξη ενός εκπαιδευτή – συμβούλου εργασίας μέχρι να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες (Gustafsson et al., 2014· Studer, 2017· Wehman et al., 2018) Το σημείο που διαφέρει σε σχέση με τα διεθνή δεδομένα είναι η μη παροχή μισθού, καθώς οι ερωτηθέντες δεν φάνηκε να γνωρίζουν πως ίσως δικαιούνται απολαβές, είτε λόγω των σοβαρών μορφών αναπηρίας είτε λόγω του ότι δεν θεωρείται ξεκάθαρα εργασιακό πλαίσιο αλλά αποτελεί δημιουργική

απασχόληση. Αυτό αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα, καθώς υπάρχει περίπτωση να καταπατώνται το δικαίωμα στην αμειβόμενη εργασία και χρήζει περαιτέρω μελλοντική έρευνα.

Μια δεύτερη οδός προς την επαγγελματική ένταξη είναι οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.). Τα στοιχεία της έρευνας συμφωνούν με άλλα ελληνικά ερευνητικά δεδομένα αναφορικά με τον κοινωνικό όφελος και τις νομοθετικές ρυθμίσεις που διέπουν τη λειτουργία των Κοιν.Σ.Επ. ως πλαίσια απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία (Λογάρας, 2013). Στις Κοιν.Σ.Επ. εφαρμόζεται το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης σε συνδυασμό με το μοντέλο της συμπεριληπτικής επιχειρηματικότητας. Στα συγκεκριμένα πλαίσια φαίνεται πως τα ΑμεΑ σχετίζονται περισσότερο με την ανεξαρτησία και την ικανότητα προσαρμογής των αναγκών του ατόμου στον τρόπο ζωής, την ευελιξία των ωρών εργασίας και τον τρόπο εργασίας. Η συμπεριληπτική επιχειρηματικότητα συμβάλλει στην κοινωνική ένταξη, ώστε να δίνονται στους ανθρώπους ίσες ευκαιρίες να ξεκινήσουν και να λειτουργήσουν μια επιχείρηση. Οι ομάδες - στόχοι είναι εκείνες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και υποεκπροσωπούνται συμπεριλαμβανομένων των νέων, των γυναικών, των ηλικιωμένων, των εθνοτικών μειονοτήτων, των μεταναστών και των ατόμων με αναπηρίες (Maritz & Laferrriere, 2016· Parker et al., 2014· Petner-Arrey et al., 2016). Τα παραπάνω θεωρητικά δεδομένα φαίνεται να συμβαδίζουν με τα δεδομένα της παρούσας έρευνας καθώς η λειτουργία των Κοιν.Σ.Επ. που παρουσιάστηκαν έχει κατεξοχήν κοινωνική διάσταση και προάγει, σύμφωνα με τα λεγόμενα των εργαζομένων, την ισοτιμία και την παροχή ίσων ευκαιριών για εργασία. Η μόνη διαφορά προκύπτει και πάλι στον τομέα των απολαβών, εφόσον οι εργαζόμενοι δεν αμείβονται ισόποσα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο μερικό ή πλήρες ωράριο απασχόλησης, στην εκ φύσεως δυσκολία της εργασίας, στα χρόνια προϋπηρεσίας και στη διαφοροποίηση των μισθολογικών κλιμακίων.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αναζητά τους παράγοντες που προωθούν ή εμποδίζουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα του 2019.

Αναφορικά με τα κύρια εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ στα εκπαιδευτικά και εργασιακά πλαίσια και τους δημιουργούν αρνητικά συναισθήματα, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φαίνεται να υπάρχει κατά πλειοψηφία ομοφωνία με ευρήματα παρόμοιων διεθνών ερευνών.

Η υποαπασχόληση και η έλλειψη ίσων ευκαιριών φαίνεται να προβάλλεται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, τόσο στα εκπαιδευτικά όσο και στα εργασιακά πλαίσια που ερευνήθηκαν. Τα ΑμεΑ που εντάσσονται στο ΕΕΕΕΚ και στο ΚΔΑΠ ΜΕΑ, ενώ είναι σε θέση να παράγουν έργο, φαίνεται πως δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες απασχόλησης σε πραγματικά εργασιακά πλαίσια τόσο σε σχέση με το τυπικό πληθυσμό όσο και σε σχέση με τους ερωτηθέντες που βρίσκονται σε πιο ανοιχτές δομές ή εργασιακά πλαίσια. Έτσι, η εκπαιδευτική διαδικασία μετά την αποφοίτηση από τις δευτεροβάθμιες δομές εκπαίδευσης περιορίζεται στα πλαίσια της απασχόλησης στα ΕΕΕΕΚ και στα ΚΔΑΠ ΜΕΑ μέσω των εργαστηρίων. Παρ' όλα αυτά, σύμφωνα με τις αναφορές των ερωτηθέντων, το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό προσπαθεί να παρέχει σε όλους ίσες ευκαιρίες και επισκέψεις σε εργασιακά πλαίσια για να αποφευχθεί ο πλήρης κοινωνικός αποκλεισμός.

Στις περιπτώσεις που η αναπηρία έχει να κάνει με το νοητικό και το γνωστικό δυναμικό, διακρίνεται η συμφωνία των αποτελεσμάτων με άλλες έρευνες (Λογάρας, 2013· Cocks et al., 2015· Darcy et al., 2016· Gruber et al., 2014) αναφορικά με τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης ενηλίκων με ΝΑ και Αναπτυξιακές Διαταραχές σε εργασιακά πλαίσια, τα οποία δεν προωθούν πάντα την έννοια της κοινότητας. Οι ίδιες έρευνες φαίνεται να συμφωνούν και με τις απαντήσεις εργαζομένων στις Κοιν.Σ.Επ. Ακόμα και

όσοι είχαν τη δυνατότητα να επιμορφωθούν παρακολουθώντας κάποιο τμήμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, φαίνεται πως οι απολαβές τους από την εργασία τους δεν είναι αρκετές για να βιοπορίζονται με άνεση. Επίσης, η υποαπασχόληση ή το καθεστώς ανεργίας φαίνεται να δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα και παραμέτρους στους ερωτώμενους όπως κατάθλιψη, άγχος, κοινωνική απομόνωση και απογοήτευση, επειδή αισθάνονται πως δεν μπορούν να ενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο. Ακόμα, οι συμμετέχοντες που απασχολούνται με το θεσμό της μαθητείας φαίνεται να μην έχουν απολαβές ή να είναι πενιχρές, σε σχέση με τους εργαζόμενους στις Κοιν.Σ.Επ. με αποτέλεσμα τα επιδόματα αναπηρίας να είναι απαραίτητα για το βιοπορισμό των πρώτων, εύρημα που συμφωνεί και με διεθνείς έρευνες στο πεδίο (Λογάρας, 2013· Gruber et al., 2014· Lindstrom et al., 2014· Nord et al., 2018).

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, τα οποία συμφωνούν και με παρόμοια έρευνα του εξωτερικού (Moore et al., 2018) οι τεχνολογικές εξελίξεις φαίνεται να αποτελούν έναν σημαντικό παράγοντα αποκλεισμού από την εργασία, ιδιαίτερα για τα άτομα με ΝΑ. Οι διαδικασίες αυτοματοποίησης στην παραγωγή αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα απασχόλησης των ατόμων με ΝΑ, με αποτέλεσμα το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων με ΝΑ να αποκλείεται από τη γραμμή παραγωγής. Επιπλέον, φαίνεται μέσα από τις απαντήσεις πως οι ερωτηθέντες με ΝΑ είναι εκείνοι που έρχονται περισσότερο αντιμέτωποι με στερεότυπα και προκαταλήψεις από τους ερωτηθέντες με άλλο είδος αναπηρία ως προς το αν είναι ικανά να εργαστούν, κάτι που συμφωνεί και με τα θεωρητικά δεδομένα (Bouck & Chamberlain, 2017· Darcy et al., 2016).

Ένα στοιχείο που προέκυψε στη συγκεκριμένη έρευνα και έρχεται σε αντίθεση με ελληνικά (Χαραλαμπίδου και Αθηναίου, 2010) και διεθνή δεδομένα (Darcy et al., 2016· Löngren et al., 2017· Wang & Li, 2018) είναι η ανεξαρτησία του παράγοντα φύλου με τον εργασιακό αποκλεισμό. Το σύνολο των ερωτηθέντων δεν αναφέρθηκε σε καμία

διάκριση που μπορεί να εισέπραξαν στα εκπαιδευτικά και τα εργασιακά πλαίσια και να σχετίζεται με το φύλο, την εθνικότητα, τη φυλή ή άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Άρα μπορεί να υποστηριχθεί πως στα πλαίσια εκπαίδευσης και εργασίας που μελετήθηκαν δεν παρατηρήθηκαν διακρίσεις με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, φαίνεται να αντιμετωπίζονται ισάξια και να τους παρέχονται ευκαιρίες βασισμένες στην όρεξη τους για εργασία και βάσει ικανοτήτων και προσόντων. Θα ήταν ωστόσο εξαιρετικά ενδιαφέρον σε μελλοντική έρευνα να μελετηθεί πως αντιμετωπίζονται τα ΑμεΑ που έχουν ελληνική υπηκοότητα από αυτά που προέρχονται από διαφορετικές χώρες στα εκπαιδευτικά και εργασιακά πλαίσια.

Οι στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα ΑμεΑ φαίνεται να είναι παράγοντας καθοριστικής σημασίας για την επιτυχή ή όχι εργασιακή ενσωμάτωση. Τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων φαίνεται να σχετίζονται με διεθνείς έρευνες που αναφέρουν τόσο τις θετικές (Darcy et al., 2016· Fisher & Purcal, 2017· Gustafsson et al., 2014· Vornholt et al., 2017· WHO, 2011· Zappella, 2015), όσο και τις αρνητικές στάσεις (Fisher & Purcal, 2017· Kulkarni & Kote, 2014· Vornholt et al., 2017). Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί πως οι Έλληνες εργοδότες δεν είναι έτοιμοι να υποδεχθούν ΑμεΑ στις επιχειρήσεις τους. Κύριοι λόγοι αποτελούν η άγνοια ή έλλειψη γνώσεων σχετικά με τη φύση της αναπηρίας, η ανησυχία για την απόδοση, η πεποίθηση πως το κόστος θα είναι μεγαλύτερο από το κέρδος, η μη τήρηση εργονομικών προσαρμογών και η έλλειψη ευαισθησίας. Αντίθετα οι εργοδότες που είναι ευαισθητοποιημένοι και έχουν προσωπικά βιώματα με ΑμεΑ, φαίνεται να είναι θετικοί και να δίνουν ευκαιρίες εργασίας.

Μέσα από την έρευνα φαίνεται πως δεν υφίστανται υπεύθυνοι σύμβουλοι εργασίας στις εκπαιδευτικές και εργασιακές δομές, δεδομένο που εμφανίζεται στις παραπάνω διεθνείς έρευνες ως καταλυτικός παράγοντας για την επιτυχή εργασιακή

ένταξη. Την υποστήριξη των μαθητών και των εργαζομένων την παρέχει ο θεσμός της ελληνικής οικογένειας, οι εκπαιδευτικοί, οι υπεύθυνοι των εργασιακών προγραμμάτων και ενίοτε οι εργοδότες. Ειδικότερα η στήριξη της οικογένειας αποτελεί καίριο παράγοντα τόσο στην επιλογή του εκπαιδευτικού πλαισίου, όσο και στην επιλογή απασχόλησης, καθώς παρέχει τις πρωταρχικές βάσεις και την παιδεία στα ΑμεΑ. Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται και από τις έρευνες στη διεθνή βιβλιογραφία (Nord et al., 2018· Wehman et al., 2018), όπου τονίζεται η σημασία της οικογένειας ως άτυπη μορφή υποστηρικτικού δικτύου. Αυτό θα μπορούσε να ερμηνεύσει και την άποψη των ερωτώμενων πως η ουσιαστική ενασχόληση και το ενδιαφέρον της οικογένειας για την κοινωνική και κατ' επέκταση την επαγγελματική ένταξη είναι η αρχή για την παροχή κινήτρων. Επίσης, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εξέφρασαν θετικά συναισθήματα όπως χαρά, αγάπη, ευγνωμοσύνη, σεβασμό και ευχαρίστηση για τους εκπαιδευτικούς και τους συμμαθητές/συναδέλφους επειδή νιώθουν την επαφή με το Άλλο και κοινωνικοποιούνται.

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα προσπαθεί να εντοπίσει τις κοινωνικές, εκπαιδευτικές και εργασιακές πολιτικές ή προγράμματα που εφαρμόζονται στις δομές εκπαίδευσης και εργασίας στην Ελλάδα του 2019.

Όσο αφορά τις εκπαιδευτικές και εργασιακές πολιτικές και τα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, φαίνεται πως τα διεθνή στοιχεία και παλαιότερες ελληνικές έρευνες δεν συμφωνούν απόλυτα με τη συγκεκριμένη έρευνα.

Αρχικά από τις αναφορές των μαθητών φαίνεται πως τα γενικά σχολεία δεν έχουν τις απαραίτητες προσαρμογές χώρων και εργονομικούς σχεδιασμούς, ώστε να εξυπηρετείται η λειτουργικότητα των μαθητών με αναπηρία. Το εύρημα αυτό συνάδει με παρόμοιο εύρημα σε παλαιότερη ελληνική έρευνα (Βουτσάκη, 2017) και έτσι μπορεί να

λεχθεί πως ακόμα και σήμερα σημειώνονται παραβάσεις των διεθνών προδιαγραφών προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία σε εκπαιδευτικές και εργασιακές δομές. Αντίθετα, στις δευτεροβάθμιες, μεταδευτεροβάθμιες και εργασιακές δομές, φαίνεται να υπάρχουν ανάλογες προσαρμογές επειδή ο πληθυσμός που εκπαιδεύεται και απασχολείται σε αυτές είναι κατ' εξοχήν ΑμεΑ.

Σχετικά με τα προγράμματα που λαμβάνουν χώρα σε δευτεροβάθμιες και μεταδευτεροβάθμιες δομές, η εφαρμογή τους έγκειται στις πρωτοβουλίες και την ουσιαστική ενασχόληση των εκπαιδευτικών και των εργαζομένων που είναι ευαίσθητοποιημένοι. Σε διεθνείς έρευνες παρατηρείται πως τα κινήματα των ατόμων με αναπηρία, τόσο στην Ευρώπη όσο και στις ΗΠΑ επέβησαν καρποφόρα και έγιναν αφορμή ουσιαστικών βημάτων και νομοθετικών για την εκπαίδευση και την εργασιακή ένταξη τους (Gilson et al., 2017· Grigal et al., 2011· Gruber et al., 2014· Gustafsson et al., 2014· Lombardi et al., 2018· Nord et al., 2018· Palmer et al., 2012· Petner-Arrey et al., 2016· Shaheen, 2016· Vornholt et al., 2017· Wehman et al., 2018· Westbrook et al., 2015). Οι παραπάνω έρευνες μαρτυρούν τις προσπάθειες που έγιναν για την αλλαγή της κοινωνίας προς μια ανθρωποκεντρική κατεύθυνση και συμπεριληπτική φιλοσοφία. Τα διεθνή ερευνητικά δεδομένα μαρτυρούν πως κατά πλειοψηφία γίνεται σοβαρή προσπάθεια εφαρμογής των ενταξιακών πολιτικών και προγραμμάτων και κατά πλειοψηφία εφαρμόζονται ή τουλάχιστον, όσα υπόκεινται στις διεθνείς υπογεγραμμένες συμβάσεις μεταξύ των χωρών. Αν και δεν είναι πάντα επιτυχείς οι προσπάθειες είτε λόγω ελλειπούς χρηματοδότησης, είτε λόγω αποχής από τα ΑμεΑ είτε λόγω παραμονής σε μοντέλα και πρακτικές που λειτουργούν, τουλάχιστον επιχειρούνται και υπάρχει κινητοποίηση και οργάνωση.

Η Ελλάδα προσπάθησε να ακολουθήσει τα διεθνή δεδομένα μετά την ένταξη της στην Ε.Ε. και επιχειρήθηκαν προγράμματα και νομοθετικές ρυθμίσεις με στόχο την

εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία (Βουτσάκη, 2017· Κοζάκου, 2009· Λογάρας, 2013· Μπαγτζή, 2019· Χαραλαμπίδου και Αθηναίου, 2010). Από τα παραπάνω δεδομένα, μπορεί κανείς να διακρίνει πως εφαρμόστηκαν ελάχιστα προγράμματα που αφορούν την εκπαίδευση και την επαγγελματική ένταξη. Η παρούσα έρευνα το επιβεβαιώνει αυτό, με τις απαντήσεις των εργαζομένων να αναφέρουν πως πέρα από περιστασιακές εφαρμογές προγραμμάτων, δεν μπόρεσαν να εργαστούν και να έχουν ουσιαστικές και συνεχόμενες ευκαιρίες εργασίας. Τα προγράμματα αυτά ήταν κυρίως υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ με κοινωφελή χαρακτήρα και λίγους μήνες εργασίας χωρίς να συνεχίζονται. Έτσι αναδεικνύεται μεν η ουσιαστική προσπάθεια για εργασιακή απασχόληση (κυρίως λόγω της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης της χώρας) αλλά παράλληλα αναφέρονται προσωπικές εμπειρίες της μη τήρησης ή παράβλεψης των διεθνών και ευρωπαϊκών νομοθετικών ρυθμίσεων, στις οποίες συμμετέχει και η Ελλάδα. Αναφορές της έρευνας τονίζουν την μεροληψία των νομοθετικών διατάξεων του ελληνικού Συντάγματος και τις συνέπειες αυτών στις ζωές των ερωτηθέντων. Παραδείγματα αποτελούν οι νομοθετικές αναθεωρήσεις, οι οποίες κατά καιρούς έχουν στερήσει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στο δημόσιο τομέα μέσα από ένα συγκεκριμένο ποσοστό αλλά και η απουσία κρατικής μέριμνας ως προς την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και ασφάλεια για τις περιπτώσεις ανεργίας. Ακόμα, στον ιδιωτικό τομέα φαίνεται πως δεν είναι τόσο διαδεδομένος ο θεσμός των ποσοτώσεων όπως σε άλλες χώρες (WHO, 2011· Wuellrich, 2010) με αποτέλεσμα να μην υπάρχει κίνητρο για πρόσληψη ατόμων με αναπηρία από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Έτσι μπορεί να διεξαχθεί το συμπέρασμα πως, τόσο οι διεθνείς ρυθμίσεις όσο και το ελληνικό Σύνταγμα έχουν μεριμνήσει για την θέσπιση κανόνων για τα δικαιώματα στην εργασία, την παιδεία, την ασφάλεια και την περίθαλψη των ατόμων με αναπηρία αλλά δεν εφαρμόζονται πάντα ή εφαρμόζονται αποσπασματικά τη διάρκεια των χρόνων.

Πέρα από τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, σημαντικός είναι και ο ρόλος της κοινωνίας στην τήρηση των προτεινόμενων εκπαιδευτικών και εργασιακών πολιτικών και προγραμμάτων. Μέσα από την έρευνα εκμαιεύτηκε πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες δεν πιστεύουν πως η ελληνική κοινωνία είναι έτοιμη να δεχθεί την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία λόγω της έλλειψης κατάλληλων δομών, της άγνοιας των δυνατοτήτων, της δυσκολίας να εμπιστευτούν κάποιον με αναπηρία, ακόμα και της κοροϊδίας. Αυτό μπορεί να οφείλεται κυρίως στην άγνοια ή την ημιμάθεια της ελληνικής κοινωνίας σχετικά με τις μορφές αναπηρίας και τις δυνατότητες των ατόμων, αλλά και στα προσωπικά βιώματα των ερωτηθέντων που ένιωσαν κατά καιρούς αρνητικά συναισθήματα όπως απόρριψη, άσχημη συμπεριφορά, αναξιοπιστία, αμηχανία και κατωτερότητα. Ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί το εύρημα πως το άγχος της απόρριψης φαίνεται να υπερισχύει στους έφηβους με κάποια μορφή αναπηρίας αλλά και στους ενήλικες που απασχολούνται σε κλειστές μεταδευτεροβάθμιες δομές και δεν έχουν βρεθεί σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες. Η συγκεκριμένη μερίδα ερωτηθέντων πιστεύει πως η κοινωνία οφείλει να μεριμνήσει για τους ίδιους δημιουργώντας προγράμματα, θέσεις απασχόλησης και ασφαλή περιβάλλοντα, να ενδιαφερθεί για το έργο των δομών και να γίνει αντιληπτή μέσω βιωματικής προσέγγισης η εργασιακή τους αξία. Αντίθετα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι και οι έχοντες κάποιου είδους προϋπηρεσίας σε εργασιακά πλαίσια, φαίνεται να έχουν διαφορετική οπτική και θεωρούν πως η ελληνική κοινωνία είναι πιο θετικά προσκείμενη στο θέμα της εργασίας των ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο αρκετοί συμπληρώνουν πως θα πρέπει να προβούν και οι ίδιοι σε πιο ενεργές διαδικασίες π.χ. αποστολή βιογραφικών, συνεχής επιμόρφωση και επίδειξη των δυνατοτήτων τους. Κάτι σχετικό με τα παραπάνω ευρήματα δεν βρέθηκε στις υπάρχουσες βιβλιογραφικές αναφορές.

Τέλος, το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα διερευνά αν προκύπτει κάποιου είδους σχέση της εργασίας – απασχόλησης με τις δεξιότητες που σχετίζονται άμεσα με την έννοια του αυτοπροσδιορισμού, δηλαδή την ανεξαρτησία, την αυτορρύθμιση, την ψυχολογική ενδυνάμωση και την αυτοπραγμάτωση.

Από τη συγκέντρωση των απαντήσεων των ερωτηθέντων φαίνεται πως έστω και έμμεσα οι παραπάνω δεξιότητες εμπλέκονται και σχετίζονται με την συνθήκη της εργασίας. Σχετικά με την ανεξαρτησία, διεθνείς έρευνες αναδεικνύουν τα θετικά συναισθήματα που δημιουργούνται στα ΑμεΑ όταν έχουν την δυνατότητα να εργάζονται γιατί μπορούν να είναι οικονομικά ανεξάρτητοι, να αποφασίζουν για τη διαχείριση των χρημάτων και να γίνονται υπεύθυνοι και κύριοι των εαυτών τους (Κοζάκου, 2009· Λογάρας, 2013· Cocks et al., 2015· Damianidou et al., 2018· Lövgren et al., 2017· Petner-Arrey et al., 2016· Studer et al., 2017). Η παρούσα έρευνα φαίνεται να συµμερίζεται αυτή την άποψη, καθώς οι ερωτηθέντες θεωρούν πως η εργασία μπορεί να τους παρέχει την οικονομική ανεξαρτησία. Οι ίδιοι νιώθουν πως μπορούν να εργάζονται και να αμείβονται, αναγνωρίζοντας έτσι την αξία τους. Επίσης, είναι σε θέση να προσφέρουν οικονομική βοήθεια στην οικογένεια τους αλλά και να αποφασίζουν οι ίδιοι σε ποιες κοινωνικές δραστηριότητες θέλουν να επενδύσουν τις απολαβές τους, συμμετέχοντας έτσι στα κοινωνικά γεγονότα π.χ. διασκέδαση, χόμπι, ψώνια για το σπίτι, εξόφληση λογαριασμών κτλ. Αυτό μπορεί να τους προσφέρει τη δυνατότητα να αισθάνονται πληρότητα, ασφάλεια αλλά και να επιλέγουν πως θα διαχειριστούν τα χρήματά τους. Κάτι τέτοιο παρατηρείται έντονα στους εργαζόμενους σε Κοιν.Σ.Επ., ενώ οι έφηβοι μαθητές και εκπαιδευόμενοι ονειρεύονται να εργαστούν προκειμένου να είναι περισσότερο ανεξάρτητοι.

Όσο αφορά τη δεξιότητα της αυτορρύθμισης, φαίνεται πως η βιβλιογραφική ανασκόπηση υποστηρίζει πως τα ΑμεΑ μέσω της εκπαίδευσης και στις εργασίες είναι

ικανά να έχουν αυξημένη την ικανότητα να αναγνωρίζουν τις δυνατότητες τους, να αποκτούν θετικά κίνητρα αλλά και να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τυχόν δυσκολίες (Κοζάκου, 2009· Berry & Domene, 2015· Cocks et al., 2015). Στην παρούσα έρευνα φαίνεται πως η αυτορρύθμιση σχετίζεται με την εργασία, καθώς οι ερωτηθέντες και αναγνωρίζουν πως η εκπαίδευση τους οδήγησε στο να μπορούν να έχουν κίνητρα για την δια βίου εκπαίδευση αλλά και την προσπάθεια εύρεσης εργασίας. Επίσης, φαίνεται πως η επαγγελματική ανέλιξη στηρίζεται στα υψηλά επίπεδα αυτορρύθμισης, εφόσον οι εργαζόμενοι με φιλοδοξίες θεωρούν πως είναι καθήκον τους να διεκδικήσουν και να αποδείξουν την αξία τους στον εργασιακό χώρο. Δηλαδή όσα ΑμεΑ εμφανίζουν ξεκάθαρους στόχους και αποδίδουν αιτιότητα στην εργασία, φαίνεται να μπορούν να πετύχουν ευκολότερα στην εργασιακή ένταξη, κάτι που αναφέρεται και σε διεθνείς έρευνες (Darcy et al., 2016· Petner-Arrey et al, 2016). Το εύρημα αυτό αντιπροσωπεύει κυρίως τους εργαζόμενους με κάποιου είδους κινητική αναπηρία, οι οποίοι φαίνεται να παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό αιτιότητας της εργασίας και νιώθουν πως μπορούν να πετύχουν πιο εύκολα κάποιου είδους εργασιακή ανέλιξη από ότι οι άλλες μορφές αναπηριών. Αυτό συμβαίνει γιατί η δεξιότητα της αυτορρύθμισης σχετίζεται περισσότερο με νοητικές διεργασίες και έτσι οι ερωτηθέντες με κινητική αναπηρία που δεν υστερούν σε νοητικό δυναμικό μπορούν να θέσουν υψηλές προσδοκίες.

Τέλος, στην περίπτωση εμφάνισης δυσμενών συνθηκών στον εκπαιδευτικό ή εργασιακό χώρο φαίνεται πως οι ίδιοι είναι ικανοί να αναγνωρίσουν τα αρνητικά συναισθήματα τους και να ανασυγκροτηθούν, αντιμετωπίζοντας τα όχι ως αποτυχίες αλλά ως ευκαιρίες. Αυτό επιτυγχάνεται είτε με ατομική προσπάθεια π.χ. να ηρεμήσουν, να ασχοληθούν αργότερα με αυτό που τους προκαλεί τη δυσκολία, είτε με το να ζητήσουν βοήθεια και υποστήριξη από τους οικείους, τους εκπαιδευτικούς, είτε να μπουνε στη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων μέσω της ομαδικής

προσπάθειας με τους συμμαθητές ή τους συναδέλφους. Τα παραπάνω ευρήματα δείχνουν τον υψηλό βαθμό συσχέτισης της εργασίας με την ικανότητα της αυτορρύθμισης.

Σχετικά με τον παράγοντα της ψυχολογικής ενδυνάμωσης φαίνεται και από άλλες έρευνες πως η έννοια της εργασίας αποτελεί κινητήριο δύναμη, αυξάνει τα θετικά συναισθήματα και τα ΑμεΑ νιώθουν πως έχουν αξία με αποτέλεσμα την καλύτερη σωματική και ψυχική υγεία (Κοζάκου, 2009· Cocks et al., 2015· Löngren et al., 2017). Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται και μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων της συγκεκριμένης έρευνας, καθώς οι ίδιοι σε πολλαπλές αναφορές τονίζουν τα θετικά συναισθήματα που νιώθουν επειδή εργάζονται ή μαθητεύουν εργασιακές δεξιότητες. Η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, η πληρότητα, η δημιουργία, αίσθηση του ανήκειν είναι τα πιο σημαντικά από αυτά. Μάλιστα φαίνεται πως η ψυχολογική ενδυνάμωση προέρχεται από τη συνθήκη της κοινωνικοποίησης, η οποία επέρχεται όταν τα ΑμεΑ βρίσκονται στα πλαίσια εργασίας. Ακόμα και οι ερωτηθέντες που βρίσκονται ακόμα υπό το καθεστώς εκπαίδευσης συμφωνούν με τους ήδη εργαζόμενους, εφόσον η εκπαίδευση για μετέπειτα εργασία τους φέρνει σε επαφή με τους συμμαθητές, τους εκπαιδευτές αλλά και την κοινωνία. Η κοινωνικοποίηση σύμφωνα με άλλες έρευνες (Gilson et al., 2017· Darcy et al., 2016· Koehne & Beyer, 2013· Lindstrom et al., 2014· Petner-Arrey et al., 2016) αλλά και με τη συγκεκριμένη επιτυγχάνεται μέσω των θετικών συναισθημάτων της αγάπης, της συντροφικότητας, του σεβασμού και της συνεργασίας που νιώθουν τα ΑμεΑ με τους συμμαθητές/συναδέλφους και τους εκπαιδευτικούς/εργοδότες. Επομένως η εργασία αποτελεί συνδετικό κρίκο με την κοινωνική ενσωμάτωση και αυτό επιφέρει θετικά αποτελέσματα και στον τομέα της ψυχολογίας.

Τέλος, η αυτοπραγμάτωση αποτελεί τη διαδικασία κατά την οποία το άτομο θέλει να εξελίξει τα θετικά στοιχεία, να πραγματοποιήσει τις φιλοδοξίες του και να επιθυμεί το καλύτερο δυνατόν για το ίδιο. Παρελθοντικές έρευνες κάνουν αναφορές για την επιθυμία

των ατόμων με αναπηρία για καλύτερη ποιότητα ζωής, για το δικαίωμα επιλογής και τη λήψη αποφάσεων (Bigby et al., 2017· Chezan et al., 2017· Darcy et al., 2016· Palmer et al., 2012· Soresi et al., 2011· Studer et al., 2017). Στην παρούσα έρευνα φαίνεται από τους ερωτηθέντες η τάση για εξέλιξη και η επιδίωξη μελλοντικών σχεδίων σχετικά με την επαγγελματική αποκατάστασή τους. Οι ερωτηθέντες μιλάνε για τα όνειρα και τις επιθυμίες τους για περαιτέρω εξειδίκευση, τις πιθανές μελλοντικές σπουδές αλλά και την ενασχόληση σε επαγγέλματα που αφορούν το κοινωνικό σύνολο. Είναι αξιοθαύμαστο το εύρημα πως οι περισσότεροι ερωτηθέντες ανεξαρτήτου φύλου, ηλικίας, είδους αναπηρίας και εργασιακής/εκπαιδευτικής δομής περιγράφουν την ιδανική εργασία τους ως μια συνθήκη που τους φέρνει σε επαφή με το κοινωνικό σύνολο. Το τελευταίο εύρημα συμφωνεί με άλλη έρευνα που υποστηρίζει πως τα ΑμεΑ είναι αποδοτικά σε εργασίες που στηρίζονται στην κοινωνική ωφέλεια (Gilson et al., 2017). Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως την ανάγκη που αισθάνεται η πλειοψηφία των ατόμων με αναπηρία που συμμετείχαν στην έρευνα να αποτελούν μέρος του κοινωνικού συνόλου, αλλά και να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, προκειμένου να προσδίδουν χαρά και ευχαρίστηση στην κοινωνία. Εξαιρεση αποτελούν 2 ερωτηθέντες που έχουν διαγνωστεί με ΔΑΦ, οι οποίοι επιλέγουν να απασχοληθούν σε εργασιακά πλαίσια που σχετίζονται με την τεχνολογία, κάτι που προφανώς επηρεάζεται και από τη φύση και τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης αναπηρίας.

Μετά από την ενδελεχή συζήτηση και συσχέτιση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας με άλλες διεθνείς και ελληνικές παραπομπές, είναι δυνατόν να εξαχθούν κάποια συμπεράσματα σχετικά με την εκπαίδευση και την εργασία των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα. Αρχικά φαίνεται πως το σύνολο των ατόμων με αναπηρία επιθυμούν να εξελίσσονται και ζητούν εκπαιδευτικές και εργασιακές ευκαιρίες στην προσπάθειά τους να ενταχθούν τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στο κοινωνικό

σύνολο. Η κοινωνική και εργασιακή ένταξη μπορεί να τους οδηγήσει στην ανάπτυξη των βασικών στοιχείων του αυτοπροσδιορισμού και να τους παρέχει μια καλύτερη ποιότητα ζωής. Ωστόσο, τροχοπέδη φαίνεται να είναι η απουσία συχνών πολιτικών και προγραμμάτων από τη μεριά του κράτους, με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνεται πάντα αυτό. Λόγω των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών της χώρας μας τα τελευταία χρόνια, η παροχή και η υλοποίηση επιμορφώσεων, προγραμμάτων και καλών πρακτικών φαίνεται να μην εφαρμόζονται και να παρέχουν ευκαιρίες όπως γίνεται σε άλλες χώρες. Η Ελλάδα φαίνεται να έχει θεσπίσει τόσο στο ελληνικό Σύνταγμα, όσο και μέσα από τις συμφωνίες με την ΕΕ νομοθετικές διατάξεις, ρυθμίσεις και πλαίσια, που είτε δεν εφαρμόζονται, είτε εφαρμόζονται ανάλογα την περίπτωση. Επίσης, οι ρυθμίσεις για την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την εργασιακή ένταξη φαίνεται να υπάρχουν, αλλά σημαντικός είναι και ο παράγοντας της κοινωνίας. Μέσα από την έρευνα, φάνηκε πως η ελληνική κοινωνία, παρόλη την πληροφόρηση και τον εκσυγχρονισμό των εκπαιδευτικών και εργασιακών πλαισίων, δεν είναι ακόμα σε θέση να αφομοιώσει την προσπάθεια των ατόμων με αναπηρία για εύρεση εργασίας σε μεικτά πλαίσια. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία φαίνεται να στηρίζονται στην ίδρυση κοινωνικών συνεταιρισμών προκειμένου να απασχοληθούν και μόνο συγκεκριμένες μορφές αναπηρίας τείνουν να συνυπάρχουν στη δημόσια ελληνική εκπαίδευση. Ακόμα, οι περιορισμοί που συναντάνε τα ΑμεΑ αφορούν και την έλλειψη κατάλληλων εργονομικών υποδομών και προσαρμογών, κάτι που παραβιάζει τις ήδη υπογεγραμμένες διεθνείς και ευρωπαϊκές συμβάσεις. Ο δημόσιος τομέας ευνοεί νομοθετικά ΑμεΑ να απασχοληθούν σε θέσεις εργασίας, κάτι όμως που αρκετές φορές δεν συμβαίνει είτε λόγω μη τήρησης των διατάξεων είτε λόγω αναθεωρήσεων που δεν προωθούν την εργασιακή τους ένταξη. Τα ΑμεΑ φαίνεται πως από την εφηβική ακόμα ηλικία επιχειρούν να απασχοληθούν και να εργαστούν και σημαντικό ρόλο στην παροχή υποστήριξης και

κινήτρων έχει η ελληνική οικογένεια, αλλά και οι εκπαιδευτές/εργοδότες που είναι ευαίσθητοποιημένοι ή έχουν έρθει σε επαφή με είδη αναπηρίας στον κύκλο τους. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό το εύρημα πως δεν φαίνεται να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες και απολαβές στα ΑμεΑ που ήδη εργάζονται, κάτι που ίσως οφείλεται στην μη τήρηση των νομοθετικών διατάξεων ή στην έλλειψη χρηματοδότησης από το ελληνικό κράτος.

4.2 Περιορισμοί

Τα παραπάνω συμπεράσματα δεν είναι δυνατόν να γενικευτούν και να αποτελέσουν μια μονόπλευρη εικόνα της εκπαίδευσης και εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία στη σύγχρονη Ελλάδα. Αυτό συμβαίνει γιατί το είδος της έρευνας αναφέρεται και χρησιμοποιεί την ποιοτική μεθοδολογία, η οποία αποσκοπεί στην παρουσίαση κάποιων απόψεων σχετικά με το μελετώμενο ζήτημα. Οι απόψεις αυτές δεν αφορούν και δεν συνάδουν με τις πεποιθήσεις όλων των Ελλήνων με αναπηρία στην Ελλάδα σχετικά με την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία. Τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας αποτελούν ένα σχετικά μικρό δείγμα τόσο από την άποψη της ιδιοσυγκρασίας των ατόμων, όσο και από τα εκπαιδευτικά και εργασιακά πλαίσια τα οποία έλαβαν μέρος. Οι ποιοτικές ερευνητικές μέθοδοι δεν μπορούν εύκολα να οδηγήσουν σε ασφαλείς γενικεύσεις, αλλά προσφέρουν μια οπτική σε βάθος και προσπαθούν να αιτιολογήσουν τα φαινόμενα.

4.3 Προτάσεις

Κάποιες ενδεικτικές προτάσεις που προκύπτουν από τα παραπάνω έχουν ως στόχο να αναφερθούν στο πλαίσιο εκπαιδευτικών εφαρμογών αλλά και πραγματοποίησης μελλοντικών ερευνών. Η συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει έναυσμα για προβληματισμούς στον χώρο της εκπαίδευσης σχετικά με το αν

και κατά πόσο συμβαίνει η εκμάθηση προεπαγγελματικών δεξιοτήτων στις ελληνικές σχολικές δομές. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να στηριχθούν στα παραπάνω δεδομένα, να κατανοήσουν αλλά και να προωθήσουν την ουσιαστική εκπαίδευση σε επαγγελματικές δεξιότητες. Μέσα από εκπαιδευτικές πρακτικές και προγράμματα, η ελληνική εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία θα μπορούσε να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες, ώστε να γίνεται η κατάλληλη προετοιμασία για την καθολική ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Έτσι, είναι δυνατόν να γίνει ουσιαστική προσπάθεια τόσο στη δημόσια παιδεία όσο και στις επιχειρήσεις προκειμένου να συνδέεται άμεσα η εκπαίδευση και η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Για παράδειγμα, η δημιουργία τυπικών και άτυπων κοινωνικών δικτύων μεταξύ δευτεροβάθμιων και μεταδευτεροβάθμιων εκπαιδευτικών δομών με πλαίσια πρακτικής άσκησης και εργασίας θα ήταν μια προσοδοφόρα πρακτική, συνδέοντας τα ΑμεΑ με την εκπαίδευση σε πραγματικά εργασιακά πλαίσια με σκοπό την απορρόφηση τους από αυτά. Η εκπαίδευση τόσο των εμπλεκόμενων εκπαιδευτών όσο και των ατόμων με αναπηρία στις νέες τεχνολογίες, είναι δυνατόν να ευνοήσουν τη δημιουργία μιας πανελλήνιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας, μέσω της οποίας οι σχολικές δομές και τα πλαίσια εργασίας να ανταλλάσσουν δεδομένα και πρακτικές με σκοπό τη δημιουργία εργασιακών ευκαιριών. Επίσης, η συγκεκριμένη έρευνα καταρρίπτει ως έναν βαθμό το στερεότυπο της αδυναμίας παραγωγής έργου από τα ΑμεΑ και μέσω της κατάθεσης των προσωπικών βιωμάτων και οπτικών γίνεται αντιληπτή η ανάγκη εκπαιδευτικών σχεδιασμών που αποσκοπούν τόσο στην ενίσχυση των στοιχείων του αυτοπροσδιορισμού, όσο και στο «άνοιγμα» της ελληνικής κοινωνίας στην υποδοχή των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και εργασία.

Μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αλλά και τα αποτελέσματα της έρευνας για τη σύνταξη της παρούσας διπλωματικής εργασίας, έγιναν φανερά κάποιες

ελλείψεις ως προς την έρευνα. Για παράδειγμα, κατά την επισκόπηση της βιβλιογραφίας παρατηρήθηκαν ελάχιστες έρευνες για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με κάποιες μορφές αναπηρίας όπως άτομα με σύνδρομο Down. Επίσης παρατηρήθηκαν ελλείψεις ως προς τη βιβλιογραφία και την έρευνα για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία σε εργασιακά περιβάλλοντα που επαφίενται περισσότερο στην παροχή υπηρεσιών όπως εργασία σε χώρους εστιάσεων (καφετέριες, εστιατόρια κτλ), αλλά και σε επιχειρήσεις με κοινωνικό και ενταξιακό χαρακτήρα. Ελλιπτική φαίνεται να είναι η βιβλιογραφία όσο αφορά την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση, καθώς τα στατιστικά στοιχεία εντός της τελευταίας πενταετίας είναι ελάχιστα. Ακόμα πιο λιγοστά είναι τα δεδομένα που αφορούν τη λειτουργία και τη σύγκριση των Κοιν.Σ.Επ στην Ελλάδα που απασχολούν ΑμεΑ αλλά και το βαθμό κοινωνικής ένταξης και συμπερίληψης που επιτυγχάνεται.

Η συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει τον πρόδρομο μελλοντικών ερευνών στην Ελλάδα, έτσι ώστε να βοηθήσει στην παραγωγή νέας γνώσης και δεδομένων στο πεδίο. Καταρχήν, η συγκρότηση μιας έρευνας με διαφορετική μέθοδο θα ήταν ένα ιδιαίτερα ευτυχές εγχείρημα, καθώς θα μπορούσαν τα παραπάνω συμπεράσματα να μελετηθούν υπό το πρίσμα μιας άλλης προσέγγισης. Η διεξαγωγή μιας έρευνας που στοχεύει στην ποσοτική απεικόνιση των παραπάνω αποτελεσμάτων με μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων και πλαισίων, θα αποτελούσε εξαιρετική προσπάθεια για ποσοτικοποίηση των αξόνων της θεματικής ανάλυσης. Επίσης, στα πλαίσια της ίδιας ερευνητικής διαδρομής θα μπορούσαν να διεξαχθούν έρευνες και σε άλλα πλαίσια με παρόμοια ή διαφορετικά συστατικά στοιχεία π.χ. ιδιωτικός τομέας και αυτοαπασχόληση. Ακόμα, προτείνονται συγκριτικές μελέτες σε διαφορετικούς πληθυσμούς με στόχο την ανάδειξη ομοιοτήτων και διαφορών. Τέλος, μια ενδιαφέρουσα ερευνητική προοπτική θα ήταν η ερευνητική ματιά των στελεχών που υπηρετούν σε αρμόδιους για την εκπαίδευση

και εργασία φορείς και σωματεία π.χ. Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Παιδείας,
Έρευνας και Θρησκευμάτων, ΟΑΕΔ κτλ.

Βιβλιογραφία

- Ίσαρη, Φ., Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας – Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, διαθέσιμο στο: https://repository.kallipos.gr/pdfviewer/web/viewer.html?file=/bitstream/11419/5826/4/15327_Isari-KOY.pdf
- Καλλινικάκη, Θ. (2010). *Ποιοτικές μέθοδοι ανάλυσης στην έρευνα της Κοινωνικής Εργασίας*. Αθήνα: Τόπος
- Κοζάκου, Χ. (2009). *Ατομα με Ειδικές Ανάγκες και η σχέση τους με τον εργασιακό χώρο*. Πτυχιακή Εργασία, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Καβάλας, Σχολή ΣΔΟ, Τμήμα Λογιστικής, Καβάλα, διαθέσιμο στο: <http://83.212.168.57/jspui/bitstream/123456789/141/1/022009166.pdf>
- Λογάρας, Δ. (2013). *Εργασία – Απασχόληση και Αναπηρία*. Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Στελεχών Αναπηρικού Κινήματος, Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α), Αθήνα
- Μαντέλλου, Σ. (2018). *Δημιουργία κοινωνικής συναιτεριστικής επιχείρησης στη πόλη του Αγρινίου (εικονικής)*. Πτυχιακή εργασία, Ιδρυματικό Καταθετήριο Αθηνά, Τεχνολογικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Μεσολόγγι, διαθέσιμο στο: <http://repository.library.teiwest.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/7149/DE%20MANTE%ce%9b%ce%9b%ce%9f%ce%a5%20%ce%a3%ce%a4%ce%91%ce%a5%ce%a1%ce%9f%ce%a5%ce%9b%ce%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Παπακωνσταντίνου, Δ. (2012). *Η εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Θεσσαλονίκη, διαθέσιμο στο: https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/15083/2/PapakonstantinouDoxa_PhD2012.pdf
- Παπανικόλα, Χ. (2015). *ΟΑΣΙΣ - Εικονική κοινωνική συνεταιριστική επιχείρηση*. Πτυχιακή Εργασία, Ιδρυματικό Καταθετήριο Αθηνά, Τεχνολογικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Μεσολόγγι, διαθέσιμο στο: [http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3799/DE%](http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3799/DE%20)

[20%ce%a0%ce%91%ce%a0%ce%91%ce%9d%ce%99%ce%9a%ce%9f%ce%9b%ce%91%20%ce%a7%ce%91%ce%99%ce%94%ce%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=33)

Πουζιάρη, Μ. (2016). *Ο ρόλος των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων στην Τοπική Ανάπτυξη*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων, Κόρινθος, διαθέσιμο στο: <http://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2903/168-2016%20%ce%a0%ce%9f%ce%a5%ce%96%ce%99%ce%91%ce%a1%ce%97%20%ce%9c%ce%91%ce%a1%ce%99%ce%91%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και Προαιρετικό Πρωτόκολλο, διαθέσιμο στο: https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=33

Ashley, D., Graf, N. M., 2018. The Process and Experiences of Self-Employment Among People With Disabilities: A Qualitative Study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 61 (2), pp. 90-100, doi: 10.1177/0034355216687712

Berry, S. J., Domene, J. F. (2015). Supporting postsecondary students with sensory or mobility impairments in reaching their career aspirations. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 38(2), pp 78-88, doi: 10.1177/2165143413490792

Bigby, C., Whiteside, M., Douglas, J. (2017). Providing support for decision making to adults with intellectual disability: Perspectives of family members and workers in disability support services. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, pp. 1-14, Taylor & Francis, doi: 10.3109/13668250.2017.1378873

Bouck, E. C., Chamberlain, C. (2017). Postschool Services and Postschool Outcomes for Individuals With Mild Intellectual Disability. *Career Development and Transition*

- for Exceptional Individuals*, 40(4), pp. 215-224, Hammill Institute on Disabilities, doi: 10.1177/2165143416665802
- Bouck, E.C., Joshi, G.S. (2016). Transition and students with mild intellectual disability: Findings from the national longitudinal transition study-2. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39(3), pp. 154-163, doi: 10.1177/2165143414551408
- Brotherton, M., Stancliffe, R.J., Wilson, N.J., O'Loughlin, K. (2016). Supporting workers with intellectual disability in mainstream employment to transition to a socially inclusive retirement. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, Vol. 41(1), pp. 75-80, doi: 10.3109/13668250.2015.1078878
- Cheng, C., Oakman, J., Bigby, C., Fossey, E., Cavanagh, J., Meacham, H., Bartram, T., 2018. What constitutes effective support in obtaining and maintaining employment for individuals with intellectual disability? A scoping review. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, Vol. 43(3), pp. 317-327, doi: 10.3109/13668250.2017.1327040
- Chezan, L. C., Petcu, S. D., Van Horn, M. L. (2017). A preliminary investigation of employment data collection in postsecondary education for students with intellectual and developmental disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, pp. 1-12, Taylor & Francis, doi: 10.3109/13668250.2017.1283007
- Cimera, R. E. (2017). The Percentage of Supported Employees with Significant Disabilities Who Would Earn More in Sheltered Workshops. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 42(2), pp. 108-120, doi: 10.1177/1540796917697448

- Cocks, E., Thoresen, S.H., Lee, E.A.L. (2015). Pathways to Employment and Quality of Life for Apprenticeship and Traineeship Graduates with Disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, Vol.62(4), pp. 422-437, doi: 10.1080/1034912X.2015.1025714
- Damianidou, D., Arthur-Kelly, M., Lyons, G., Wehmeyer M. L. (2018). Technology analysis use to support employment- related outcomes for people with intellectual and developmental disability: an updated meta-analysis. *International Journal of Developmental Disabilities*, 3869, pp. 1-11, doi: 10.1080/20473869.2018.1439819
- Darcy, S., Taylor, T., Green, J. (2016). ‘But I can do the job’: examining disability employment practice through human rights complaint cases. *Disability and Society*, 31 (9), pp. 1242-1274, Routledge, doi: 10.1080/09687599.2016.1256807
- Fisher, K. R., Purcal, C. (2017). Policies to change attitudes to people with disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, Vol. 19 (2), pp. 161-174, Taylor & Francis, doi: 10.1080/15017419.2016.1222303
- Gilson, C. B., Carter, E. W., Bumble, J. L., McMillan, E. D. (2018). Family Perspectives on Integrated Employment for Adults with Intellectual and Developmental Disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43 (1), pp.20-37, doi: 10.1177/1540796917751134
- Gilson, C. B., Carter, E. W., Biggs, E. E. (2017). Systematic Review of Instructional Methods to Teach Employment Skills to Secondary Students with Intellectual and Developmental Disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 42(2), pp 89-107, doi: 10.1177/1540796917698831
- Grigal, M., Hart, D., Migliore, A. (2011). Comparing the transition planning, postsecondary education, and employment outcomes of students with intellectual

- and other disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 34(1), pp 4-17, doi: 10.1177/0885728811399091
- Gruber, S., Titze, N., Zapfel, S. (2014). Vocational rehabilitation of disabled people in Germany: A systems-theoretical perspective. *Disability and Society*, 29 (2), pp. 224-238, doi: 10.1080/09687599.2013.796877
- Gustafsson, J., Peralta, J.P., Danermark, B. (2014). The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6(3), pp. 249-266, Taylor & Francis, doi:10.1080/15017419.2013.785976
- Hart, D., Grigal, M., Weir, C. (2010). Expanding the paradigm: Postsecondary education options for individuals with autism spectrum disorder and intellectual disabilities. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 25(3), pp 134-150, doi: 10.1177/1088357610373759
- Kaehne, A., Beyer, S. (2013). Supported employment for young people with intellectual disabilities facilitated through peer support: A pilot study. *Journal of Intellectual Disabilities*, 17(3), pp 236-251, doi: 10.1177/1744629513495265
- Kulkarni, M., Kote, J. (2014). Increasing Employment of People with Disabilities: The Role and Views of Disability Training and Placement Agencies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(3), pp. 177-193, doi: 10.1007/s10672-013-9216-z
- Lindstrom, L., Hirano, K.A., Mccarthy, C., Alverson, C.Y. (2014). "Just having a job": Career advancement for low-wage workers with intellectual and developmental disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 37(1), pp. 40-49, Hammill Institute on Disabilities 2014, doi: 10.1177/2165143414522092

- Lombardi, A. R., Dougherty, S. M., Monahan, J. (2018). Students With Intellectual Disabilities and Career and Technical Education Opportunities: A Systematic Literature Review. *Journal of Disability Policy Studies*, 29 (2), doi: 10.1177/1044207318764863
- Lövgren, V., Markström, U., Sauer, L. (2017). Towards Employment: What Research Says About Support-to-Work in Relation to Psychiatric and Intellectual Disabilities. *Journal of Social Work in Disability and Rehabilitation*. 16 (1), pp. 14-37, Taylor & Francis, doi: 10.1080/1536710X.2017.1260516
- Lövgren, V. (2015). Working life for middle-aged people with intellectual disabilities: knowing their rights?. *Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities*, 2(2), pp. 207-217, doi: 10.1080/23297018.2015.1079730
- Maritz, A., Laferriere, R. (2016). Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities. *Australian Journal of Career Development*, 25 (2), pp. 45-54, Australian Council for Educational Research, doi: 10.1177/1038416216658044
- Massenberg, A. C., Spurk, D., Kauffeld, S. (2015). Social support at the workplace, motivation to transfer and training transfer: A multilevel indirect effects model. *International Journal of Training and Development*, 19(3), p.p. 161-178, doi:10.1111/ijtd.12054
- Moore, K., McDonald, P., Bartlett, J. (2018). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organization. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 43(3), pp. 328-338, doi: 10.3109/13668250.2017.1379250
- Nord, D., Hamre, K., Pettingell, S., Magiera, L. (2018). Employment Goals and Settings: Effects of Individual and Systemic Factors. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43 (3), pp. 194-206, doi: 10.1177/154079691878535

- Palmer, S. B., Wehmeyer, M. L., Shogren, K. A., Williams-Diehm, K. L., Soukup, J. H. (2012). An Evaluation of the Beyond High School Model on the Self-Determination of Students With Intellectual Disability. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35(2), pp 76-84, doi: 10.1177/0885728811432165
- Parker, H.S., Renko, M., Caldwell, K. (2014). Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: exploring political–economic and socio-cultural factors. *Disability and Society*, 29(8), pp. 1275-1290, doi: 10.1080/09687599.2014.924904
- Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A., Lysaght, R. (2016). Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social networks. *Disability and Rehabilitation*, 38 (8), pp. 789-795, doi: 10.3109/09638288.2015.1061605
- Robson, C. (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Εκδόσεις: Gutenberg
- Shaheen, G. E. (2016). “Inclusive Entrepreneurship”: A Process for Improving Self-Employment for People with Disabilities. *Journal of Policy Practice*, 15(1-2), pp. 58-81, doi: 10.1080/15588742.2016.1109963
- Shogren, K. A., Burke, K. M., Anderson, M. H., Antosh, A. A., Wehmeyer, M. L., Laplante, T., Shaw, L. A. (2018). Research and Practice for Persons with Severe Evaluating the Differential Impact of Interventions to Promote Self-Determination and Goal Attainment for Transition-Age Youth with Intellectual Disability. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*. 43(3), pp. 165-180, doi: 10.1177/1540796918779775
- Soresi, S., Nota, L., Wehmeyer, M. L. (2011). Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination. *International Journal of Inclusive Education*, 15(1), pp 15-28, doi: 10.1080/13603116.2010.496189

- 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, pp. 1-13, doi: 10.1017/idm.2017.5
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., Corbière, M. (2017). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (1), pp. 1-16, doi: 10.1080/1359432X.2017.1387536
- Wang, C., Li, M. (2018). Gender Differences in Employment Among People With Disabilities in China. *Journal of Disability Policy Studies*, 29(1), pp. 12-21, doi: 10.1177/1044207317745667
- Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., Brooke, A., Carr, S. (2018). Toward Competitive Employment for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities: What Progress Have We Made and Where Do We Need to Go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), pp 131-144, doi: 10.1177/1540796918777730
- Westbrook, J. D., Fong, C. J., Nye, C., Williams, A., Wendt, O., Cortopassi, T. (2015). Transition Services for Youth With Autism: A Systematic Review. *Research on Social Work Practice*, 25(1), pp 10-20, doi: 10.1177/1049731514524836
- Williams, A. E., Fossey, E., Corbière, M., Paluch, T., & Harvey, C. (2016). Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure. *Australian Occupational Therapy Journal*, 63(2), pp. 65–85. doi:10.1111/1440-1630.12237

World Health Organization. (2011). World Report on Disability: Summary, 2011.

Geneva, Switzerland, διαθέσιμο στο:

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

Wuellrich, J.-P. (2010). The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers. *Economics Letters*, 107(2), pp 173–176, doi:10.1016/j.econlet.2010.01.016

Zappella, E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: An Italian research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), pp. 381-392, doi: 10.1177/1744629515580883

Παράρτημα

Ενδεικτικός Οδηγός Συνέντευξης ΑΜΕΑ

Φύλο:

Ηλικία:

Επάγγελμα/Ειδικότητα:

Πόλη:

Πλαίσιο Απασχόλησης:

Κατηγορία ΑΜΕΑ:

1. Θα ήθελες να περιγράψεις τον φορέα που εκπαιδεύεσαι/απασχολείσαι; (κτηριακές δομές, ειδικότητες, προσωπικό)
2. Ποια είναι η εκπαίδευση και τα βήματα που ακολούθησες ώστε να προσληφθείς/εκπαιδευτείς για τη συγκεκριμένη ειδικότητα;
3. Πως αποφάσισες ότι θέλεις να ασχοληθείς με αυτή την ειδικότητα (μόνος, με τη συμβολή των εκπαιδευτών/γονέων);
4. Πως σε βοηθούν οι δεξιότητες που απέκτησες κατά την εκπαίδευση σου στον χώρο απασχόλησης/εργασίας αλλά και στην καθημερινότητα;
5. Τι συναισθήματα έχεις που απασχολείσαι/εργάζεσαι σε αυτή την ειδικότητα;
6. Πληρώνεσαι από την εκπαίδευση/απασχόληση σου; Αν ναι ποιο είναι το ποσό και πως το διαχειρίζεσαι; Αν όχι γιατί;
7. Ποια είναι η σχέση σου με τους συμμαθητές/συναδέρφους σου;
8. Ποια είναι η σχέση με τους εκπαιδευτές σου;
9. Ποια είναι τα θετικά στοιχεία στο περιβάλλον εργασίας/μαθητείας;
10. Ποια είναι τα αρνητικά στοιχεία στο περιβάλλον εργασίας/μαθητείας;
11. Πως διαχειρίζεσαι τις δυσκολίες που προκύπτουν στην μαθητεία/εργασία σου;
12. Είναι σημαντική η εργασία για την ανεξαρτησία σου; Γιατί;

13. Το πρόγραμμα εργασίας/μαθητείας σου προσφέρει τη δυνατότητα να παίρνεις πρωτοβουλίες; Δώσε μου κάποιο παράδειγμα.
14. Θεωρείς πως η ελληνική κοινωνία είναι έτοιμη να απασχολήσει ΑΜΕΑ; Γιατί;
15. Πως μπορούμε να πείσουμε την ελληνική κοινωνία να προσλαμβάνει περισσότερα ΑΜΕΑ για εργασία;
16. Ποια είναι τα όνειρα σου για το μέλλον όσο αφορά το επάγγελμά/ειδικότητα σου;