




QUALIFYING DIFFERENCES



Αναφορά για τις υπηρεσίες
υποστήριξης των ατόμων με
αναπηρίες στην αγορά εργασίας
και κατά τη διαδρομή τους προς
την απόκτηση απασχόλησης

L
o
r
e

Πανεπιστήμιο Masaryk (MUNI)
Ινστιτούτο Έρευνας στην Ενταξιακή Εκπαίδευση
Τσεχική Δημοκρατία

ΔΕΙΚΤΗΣ

Επιλογή μελλοντικού επαγγέλματος και εκπαίδευση (σχολείο)	1
Υποστήριξη για την εξεύρεση ή τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας και αύξηση των πιθανοτήτων απασχόλησης	3
Παραδείγματα ορθής πρακτικής	7
Φυλλάδια και εγχειρίδια - μια επιλογή παραδειγμάτων	8
SENEL - Ένα προσωπικό και επαγγελματικό προφίλ (Διαβατήριο για την απασχόληση)	9
Παράδειγμα 1 - Η πορεία της κας L προς την εργασία	11
Παράδειγμα 2 - Η πορεία του κ. Η προς την εργασία	12
Κατάλογος πηγών χρήσης	15

Επιλογή του μελλοντικού
επαγγέλματος και (σχολική)
εκπαίδευση

Λέξεις-κλειδιά: σχολικοί σύμβουλοι στα σχολεία, κέντρα συμβουλευτικής εκτός σχολικών δομών, επαγγελματικός προσανατολισμός στις υπηρεσίες/κέντρα απασχόλησης

Τα σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Τσεχική Δημοκρατία διαθέτουν συμβούλους (έναν σύμβουλο εκπαίδευσης, μερικές φορές έναν ειδικό παιδαγωγό, μερικές φορές έναν σχολικό ψυχολόγο) που βοηθούν τους μαθητές να επιλέξουν το μελλοντικό τους επάγγελμα, καθώς κι ένα σχολείο κατάλληλο για την επαγγελματική τους κατάρτιση. Επιπρόσθετα, οι δάσκαλοι των γενικών, αλλά και των ειδικών μαθημάτων/μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, μπορούν να συμβουλευθούν κι αυτοί τους μαθητές. Το μάθημα «Ο άνθρωπος και ο κόσμος της αγοράς εργασίας» πραγματεύεται και αυτά τα ζητήματα μεταξύ άλλων. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή κατά την επαγγελματική κατάρτιση, η συμβουλευτική επικεντρώνεται κυρίως στο κομμάτι της απασχόλησης μετά το πέρας της επαγγελματικής κατάρτισης.

Εκτός των σχολικών δομών, υπάρχουν κέντρα συμβουλευτικής όπως ένα **κέντρο ειδικής αγωγής** (που επικεντρώνεται σε παιδιά και μαθητές με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες) ή ένα **κέντρο συμβουλευτικής για παιδαγωγικά/ψυχολογικά ζητήματα**. Τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν επίσης και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Οι υπηρεσίες/κέντρα απασχόλησης περιλαμβάνουν και **κέντρα πληροφόρησης και συμβουλευτικής που εστιάζουν στην επιλογή και την αλλαγή επαγγέλματος**. Παρέχουν στους μαθητές (δασκάλους και συμβούλους) πληροφορίες σχετικά με τους τομείς σπουδών, τις σχολές, τις ευκαιρίες της δια βίου μάθησης κι εκπαίδευσης, τις απαιτήσεις συγκεκριμένων επαγγελμάτων, καθώς και σχετικά με την κατάσταση της αγοράς εργασίας τοπικά, αλλά και σε όλη την επικράτεια της Τσεχικής Δημοκρατίας. Επιπλέον, διενεργούνται διαγνωστικά τεστ κι αξιολογήσεις προκειμένου να εντοπιστούν και να καθοριστούν τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα του κάθε ατόμου.

Υποστήριξη στην ανεύρεση ή
τη διατήρηση εργασίας και
αύξηση των πιθανοτήτων
απασχόλησης

***Λέξεις-κλειδιά:** πρόγραμμα μετάβασης, υποστηριζόμενη απασχόληση, μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί, υπηρεσίες/κέντρα απασχόλησης, επαγγελματική αποκατάσταση, κοινωνική αποκατάσταση, εργαστήρια κοινωνικής θεραπείας*

Δεν είναι εύκολο για τα άτομα με αναπηρίες να βρουν και να διατηρήσουν μία θέση εργασίας. Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για αυτό: χαμηλά ή ανεπαρκή τυπικά προσόντα, χαμηλή αυτοπεποίθηση κι ενδιαφέρον μεταξύ αυτών που αναζητούν εργασία, έλλειψη πληροφόρησης, παροχής υπηρεσιών υποστήριξης και συμβουλευτικής, προκαταλήψεις κλπ. (Procházková, L. 2015).

Πλησιάζοντας το τέλος της εκπαίδευσης, ένα πρόγραμμα μετάβασης (transit programme) μπορεί να βοηθήσει τους νέους με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες (όσο είναι ακόμη μαθητές). Στόχος του είναι να τους δώσει την ευκαιρία να αποκτήσουν εμπειρία από ένα κανονικό περιβάλλον εργασίας κι έτσι να αυξήσει τις πιθανότητές τους για εύρεση απασχόλησης. Προσφέρονται ατομικά προγράμματα υποστηριζόμενης πρακτικής. Το **πρόγραμμα μετάβασης** επιτρέπει την εξοικείωση με μια θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων (εργασιακών, κοινωνικών κι επικοινωνιακών) όπως άφιξη, περιήγηση και δουλειά στο χώρο εργασίας, καταμερισμός καθηκόντων, επικοινωνία με συναδέλφους κ.ο.κ., την ενδυνάμωση των ατόμων και την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησής τους, ανεξαρτησία κι ενδιαφέρον για δουλειά. Το πρόγραμμα αυτό προσφέρεται από μη-κερδοσκοπικούς οργανισμούς.

Τα άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας (άτομα με αναπηρίες, κοινωνικά αποκλεισμένοι, αποφυλακισμένοι, απεξαρτημένοι, άνθρωποι με χαμηλή εκπαίδευση κλπ.) χρειάζονται ειδική, εντατική, και εξατομικευμένη υποστήριξη. Αυτή τους προσφέρεται κυρίως από τον μη-κερδοσκοπικό τομέα υπό τη μορφή της **υποστηριζόμενης απασχόλησης**.

Η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι ένα σύνολο υπηρεσιών των οποίων στόχος είναι η παροχή υποστήριξης στο άτομο όσον αφορά την εύρεση και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας μέσα στον ανοικτό κόσμο της αγοράς εργασίας και με ίση αμοιβή. Πρόκειται για

βοήθεια στην απόκτηση και τη διατήρηση μιας δουλειάς. Η υποστήριξη είναι ατομική, εξατομικευμένη, συνεχής και προσφέρεται πριν και μετά την απασχόληση. Αρχικά επικεντρώνεται στο να καθορίσει τι είναι αυτό που το άτομο επιθυμεί και μπορεί να κάνει, πώς να συντάξει ένα βιογραφικό σημείωμα και μια συνοδευτική επιστολή, πού να αναζητήσει εργασία, πώς να απαντήσει σε μία αγγελία εργασίας, πώς να προετοιμαστεί για μία συνέντευξη και ούτω καθεξής. Μετά την ανάληψη εργασίας, το άτομο μπορεί να υποστηριχθεί κατά την εισαγωγή του στο χώρο εργασίας με την παρουσία ενός βοηθού για το πρώτο χρονικό διάστημα.

Η υποστηριζόμενη απασχόληση δίνει έμφαση στην ενεργό προσέγγιση του ατόμου για τη δική του απασχόληση κι ένταξη. Η υποστηριζόμενη απασχόληση εφαρμόζεται στην Τσεχική Δημοκρατία από το 1995. Η πρώτη υπηρεσία ονομάστηκε Rytmus και ιδρύθηκε στην Πράγα. Εξακολουθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες της τώρα σε πολλά μέρη της Τσεχικής Δημοκρατίας. Με την πάροδο των χρόνων, αρκετοί πάροχοι υποστηριζόμενης απασχόλησης έχουν εμφανιστεί. Πρόκειται για μη-κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Ορισμένοι επικεντρώνονται μόνο σε συγκεκριμένη ομάδα ατόμων, π.χ. το Tichý svět (Ήσυχος Κόσμος) μόνο σε άτομα με προβλήματα ακοής, και άλλοι δεν έχουν συγκεκριμένη ομάδα στόχου, π.χ. το AGAPO στο Βrno. Ο ρόλος τους στην προώθηση της ένταξης των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση είναι ζωτικής σημασίας.

Οι μη-κερδοσκοπικοί οργανισμοί προσφέρουν στους ανθρώπους υποστήριξη στους τομείς της απασχόλησης, της στέγασης, της προσωπικής ανάπτυξης και της ανεξαρτησίας κατά τη διάρκεια της εφηβείας και της ενηλικίωσης με στόχο την αύξηση της ποιότητας ζωής αυτών των ανθρώπων και των οικογενειών τους. Η ομάδα στόχος, τα άτομα με αναπηρίες και οι κοινωνικά ευάλωτοι άνθρωποι, λαμβάνει βοήθεια και υποστήριξη από μη-κερδοσκοπικούς οργανισμούς, όπως και από εργοδότες και οικογένειες των ατόμων με αναπηρίες.


Το εύρος της υποστήριξης περιλαμβάνει βασική και ειδική συμβουλευτική, υποστηριζόμενη απασχόληση (αναζήτηση ή διατήρηση θέσης εργασίας), κατάρτιση πάνω σε κοινωνικές δεξιότητες (συμπλήρωση αιτήσεων και διαχείριση εργασιών σε δημόσιες υπηρεσίες, μετακίνηση με τα μέσα μαζικής μεταφοράς, χρήση κινητού τηλεφώνου και υπολογιστή κλπ.)

κι ένα πρόγραμμα μετάβασης (γνωριμία του εργασιακού περιβάλλοντος μέσω ατομικών υποστηριζόμενων πρακτικών). Οι ωφελούμενοι μπορούν να κάνουν χρήση των υπηρεσιών συμβουλευτικής μέσω του διαδικτύου ή/και δια ζώσης. Οι υπηρεσίες αυτές αναφέρονται ως **κοινωνική αποκατάσταση**.

Οποιοσδήποτε αναζητά εργασία στην Τσεχική Δημοκρατία μπορεί να απευθυνθεί στις υπηρεσίες/κέντρα απασχόλησης. Καταγράφουν ένα άτομο ως αιτούντα εργασίας, παρέχουν τις βασικές πληροφορίες και στα άτομα με αναπηρίες προσφέρεται επαγγελματική αποκατάσταση ή επανεκπαίδευση.

Η εργασιακή αποκατάσταση είναι ένα από τα εργαλεία που υποστηρίζουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες. Πρόκειται για μία συνεχή δραστηριότητα που στοχεύει στην απόκτηση και τη διατήρηση της κατάλληλης εργασίας για ένα άτομο με αναπηρίες. Ειδικότερα, περιλαμβάνει δραστηριότητες συμβουλευτικής που δίνουν έμφαση στην επιλογή του επαγγέλματος, του τομέα απασχόλησης ή άλλης κερδοφόρας δραστηριότητας, στη θεωρητική και πρακτική προετοιμασία για την εργασία, διαμεσολάβηση, διατήρηση και αλλαγή θέσης εργασίας όπως και δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών απασχόλησης ή άλλης κερδοφόρας ασχολίας (Employment Act No. 435/2004 Coll.). Ακόμη, εξειδικευμένα μαθήματα επανεκπαίδευσης μπορούν να οργανωθούν για άτομα με αναπηρίες.

Ωστόσο, υπάρχουν αρκετά άτομα με αναπηρίες που δε μπορούν να βρουν απασχόληση στην αγορά εργασίας. Μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις κοινωνικές υπηρεσίες. Μία από αυτές είναι και τα **εργαστήρια κοινωνικής θεραπείας (Social therapy workshops)**. Πρόκειται για «υπηρεσίες εξωτερικών ασθενών που παρέχονται σε άτομα με μειωμένη αυτάρκεια λόγω αναπηρίας, τα οποία δεν μπορούν να βρουν θέση μέσω της ανοικτής ή προστατευόμενης αγοράς εργασίας για αυτόν τον λόγο» (Act on Social Services No. 108/2006 Coll., όπως τροποποιήθηκε). Ο στόχος αυτής της υπηρεσίας είναι η μακροχρόνια και σε τακτική βάση υποστήριξη της ανάπτυξης και της βελτίωσης των εργασιακών συνηθειών και δεξιοτήτων μέσω της κοινωνικής θεραπείας. Ένας ακόμη στόχος είναι να αποφευχθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός που μπορεί να συμβεί στα άτομα με αναπηρίες που δεν έχουν δουλειά.

The background is a solid yellow color. A white, trapezoidal banner with a drop shadow is positioned in the lower right quadrant. The banner contains the text 'Παραδείγματα καλών πρακτικών' in a black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is located below the banner.

Παραδείγματα
καλών πρακτικών

Υπάρχει αρκετό υλικό που μπορεί να βοηθήσει με τον προσανατολισμό στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στην Τσεχική Δημοκρατία και που προσφέρει συμβουλές για το πώς μπορεί αυτό να πραγματοποιηθεί (με φυλλάδια, συμβούλους, εγχειρίδια κλπ.).

Παρέχουν πληροφορίες για τις ομάδες-στόχου που έχουν επιλεχθεί και συνήθως επικεντρώνονται σε τομείς όπου αυτά τα άτομα αντιμετωπίζουν δυσκολίες και χρειάζονται υποστήριξη. Επίσης, συγκεκριμενοποιούν το είδος της υποστήριξης που είναι κατάλληλη για κάθε περίπτωση. Παρέχουν ακόμη συμβουλές στους εργοδότες για τις διαδικασίες που απαιτούνται και τον τρόπο που θα προχωρήσουν με την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρίες (π.χ. πού να βρουν νομικές πληροφορίες, εάν μπορούν να αιτηθούν οικονομική υποστήριξη, πώς να τροποποιήσουν το εργασιακό περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας).

Βοηθούν τους συμβούλους ή τους δασκάλους στην υποστήριξη των ατόμων με αναπηρίες να βρουν μία θέση εργασίας, στέγαση ή, γενικότερα, να προσφέρουν υποστήριξη κατά την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και της ανεξαρτησίας τους.

Τέλος, βοηθούν τα ίδια τα άτομα με αναπηρίες διότι τους επεξηγούν με σαφήνεια και συνοπτικά πώς να προχωρήσουν στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή κατοικίας, στην επικοινωνία με τους άλλους, στη διαχείριση καταστάσεων καθώς και στην ανάληψη της ευθύνης για τον εαυτό τους και για τις ζωές τους. Συχνά, βήμα προς βήμα, οδηγούν τα άτομα αυτά με πρότυπα για τη σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος ή μιας συνοδευτικής επιστολής, πώς να προετοιμαστούν για μία συνέντευξη, αλλά και να βοηθήσουν τα άτομα να συνειδητοποιήσουν τα θέλω τους από τη ζωή, τις δυνατότητές τους και τις ευκαιρίες που υπάρχουν.

Εκδόσεις –μία επιλογή:

APLA Jižní Morava (2014). Metodika podpora osob s PAS při uplatnění na pracovním trhu. [Μεθοδολογία υποστήριξης ατόμων με ΔΑΦ στην αναζήτηση απασχόλησης στην αγορά εργασίας]. Brno: APLA Jižní Morava. (24 σελίδες) – για εργοδότες και αιτούντες εργασία

Kavalírová, K. (2012). Nevidomý ve vaší firmě. [Ένα τυφλό άτομο στην επιχείρησή σας]. Praha, Okamžik. (52 σελίδες)

Sdružení Práh (2013). Jdu do toho! Rádce uchazeče o zaměstnání (pro osoby s psychotickým onemocněním). [Είμαι μέσα! Ένας οδηγός για όσους αναζητούν εργασία (για άτομα με ψυχικές ασθένειες)]. Brno: Sdružení Práh. (31 σελίδες + 4 παραρτήματα με υποδείγματα βιογραφικών σημειωμάτων, συνοδευτικών επιστολών, συμβόλαιο εργασίας, έγγραφο λύσης της συνεργασίας)

SENEL – φάκελος (πορτφόλιο) για άτομα με αναπηρίες (Passport to Employment - <https://www.jamk.fi/en/Research-and-Development/RDI-Projects/senel/project-overview/passport-new/>) κι ένας μικρός οδηγός για εργοδότες (Miniguide for Employers - <https://www.jamk.fi/en/Research-and-Development/RDI-Projects/senel/project-overview-miniguide-new/>) – και τα δύο έγγραφα είναι διαθέσιμα σε τέσσερις γλώσσες (Αγγλικά, Τσέχικα, Φιλανδικά, Γερμανικά)

Rytmus (2005). O tom, jak Tom hledá práci... a agentura podporovaného zaměstnání pomůže. [Ο Τομ ψάχνει για δουλειά... και μία υπηρεσία υποστηριζόμενης απασχόλησης θα βοηθήσει]. Praha: Rytmus. (18 σελίδες πληροφοριών + ένα παιχνίδι).

SENEL – Ένα προσωπικό κι επαγγελματικό προφίλ (Διαβατήριο στην Απασχόληση-Passport to Employment)

Ένα προσωπικό κι επαγγελματικό προφίλ προορίζεται για τα άτομα που αναζητούν εργασία. Σε αυτό συλλέγουν πληροφορίες για τον εαυτό τους, τις δεξιότητές τους, τα ενδιαφέροντά τους και της προηγούμενης εμπειρίας τους. Η χρησιμότητά του έγκειται στο να μπορέσει να συνειδητοποιήσει κάποιος αυτά που ήδη γνωρίζει, τι είναι ικανός να κάνει και τι μπορεί να προσφέρει στο μελλοντικό του εργοδότη. Ταυτόχρονα, μπορεί κανείς να επισημάνει τι του προκαλεί προβλήματα, πού χρειάζονται βοήθεια κι υποστήριξη και το είδος των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν. Ο κάθε ένας έχει τη δυνατότητα να φτιάξει το προσωπικό του προφίλ, το οποίο μπορούν να το μεταβιβάσουν και στον εργοδότη στον οποίο θα υποβάλλουν αίτηση για εργασία και ο οποίος επιθυμεί μία παρουσίαση από μέρος τους. Κατά τη δημιουργία αυτού του προφίλ, μπορεί το άτομο να συνεργαστεί με έναν δάσκαλο, έναν σύμβουλο, έναν γονέα κλπ.

Το προφίλ βασίζεται στην ιδέα ότι το κάθε άτομο έχει τις δικές του δυνάμεις, δεξιότητες και ικανότητες. Αρκετός χώρος αφιερώνεται επίσης και σε δραστηριότητες κατά τον ελεύθερο χρόνο όπως και στα ενδιαφέροντα, καθώς οι νέοι άνθρωποι μπορεί να μην έχουν ακόμη επαρκή εργασιακή εμπειρία. Το προφίλ χωρίζεται σε ενότητες. Κάθε ενότητα εμπεριέχει ερωτήσεις που διευκολύνουν το άτομο στην παρουσίαση των ικανοτήτων και της εξειδίκευσής του. Υπάρχει η δυνατότητα να προσθέσετε πληροφορίες γραπτώς στο προφίλ, αλλά και να επισυνάψετε φωτογραφίες ή βίντεο. Το προφίλ είναι διαθέσιμο για κατέβασμα σε μορφή pdf, όμως υπάρχει η δυνατότητα δημιουργίας του και με το Google Sites κι ο μετέπειτα διαμοιρασμός του με τον εργοδότη (ή το σύμβουλο) μέσω διαδικτύου. Εκτός από το προφίλ, προσφέρεται κι ένα πρότυπο για τη δημιουργία βιογραφικού σημειώματος.

Αυτό το προφίλ (διαβατήριο-passport) είναι διαθέσιμο σε τέσσερις γλώσσες (Αγγλικά, Τσέχικα, Φιλανδικά, Γερμανικά) και μπορείτε να το βρείτε σε μορφή pdf εδώ (<https://www.-jamk.fi/en/Research-and-Development/RDI-Projects/senel/project-overview/passport-new/>). Το προφίλ δημιουργήθηκε στα πλαίσια του έργου The Special Education Needs Employment Links (SENEL), το οποίο συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το *Erasmus+ Key Action 2 programme (co-funded by the European Union's Erasmus + Key Action 2 programme)* (2015-2017).



Laakkonen (2016): <https://ilonalaakkonen.wordpress.com>

Παράδειγμα 1 – Η διαδρομή της κυρίας L. προς την εργασία

Η κυρία L. έχει μία διανοητική αναπηρία. Μετά το πέρας της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, πήγε σε ένα τεχνικό σχολείο (στην Τσεχική Δημοκρατία το τεχνικό σχολείο είναι μία από τις επιλογές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τα άτομα με διανοητικές αναπηρίες). Κατά τη διάρκεια της επίσκεψής της τής προσφέρθηκε η ευκαιρία να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα μετάβασης –ένα ατομικό πρόγραμμα τοποθέτησης σε θέση εργασίας με την υποστήριξη ενός βοηθού.

Αποδέχθηκε αυτή την πρόταση έπειτα από συζήτηση με τους γονείς της και το σχολείο. Κατά τη διάρκεια του έτους, απέκτησε εργασιακή εμπειρία σε καφετέριες –ένα περιβάλλον που την ενδιέφερε. Εξοικειώθηκε με το περιβάλλον, τις δραστηριότητες, απέκτησε νέες δεξιότητες κι εργασιακές ικανότητες, ανέπτυξε τις επικοινωνιακές της ικανότητες, συνήθισε την εργασία σε ομάδες όπως και τον αριθμό των πελατών στην καφετέρια.

Έπειτα από την αποφοίτησή της από το σχολείο, μετέβη σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης που της προσφέρθηκε από τον ίδιο μη-κερδοσκοπικό οργανισμό όπως και με το πρόγραμμα μετάβασης. Η κυρία L. δεν είχε ακόμη ξεκάθαρη ιδέα για το με τι θα ήθελε να απασχοληθεί. Το πρώτο βήμα ήταν να προσδιοριστούν οι δεξιότητές της, τα ενδιαφέροντά της, τα δυνατά της σημεία και τα σημεία που αντιμετωπίζει δυσκολίες, όπως κι ο σχεδιασμός ενός σχεδίου υποστήριξης που στηρίχθηκε στις πληροφορίες αυτές. Το σχέδιο εστιάζει στην αναζήτηση εργασίας, στις αιτήσεις για διάφορες θέσεις, στις διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη και στην ένταξη σε μία θέση εργασίας με την υποστήριξη ενός βοηθού στα πλαίσια της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Στόχος είναι να αναπτυχθούν οι εργασιακές δεξιότητες κι ικανότητες της κυρίας L. προκειμένου να υποστηριχθεί η κινητοποίηση κι το ενδιαφέρον της στην εργασία. Η κυρία L. επιθυμεί να εργαστεί, να μάθει νέα πράγματα, έχει ξεπεράσει το φόβο της να ρωτάει όταν δε γνωρίζει κάτι και προσπαθεί να αναπτύξει τις επικοινωνιακές της δεξιότητες, αλλά και να μετακινείται από και προς το χώρο εργασίας της. Αυτά είναι τα δυνατά της σημεία στα οποία θα βασιστεί.

Σημαντικά σημεία:

- Συνεργασία μεταξύ του σχολείου και του μη-κερδοσκοπικού τομέα –κοινωνικές

υπηρεσίες που στοχεύουν στη μετάβαση από το σχολείο σε μία θέση εργασίας προσφέρονται κατά την εκπαίδευση.

- Υπηρεσίες παρακολούθησης –προσφέρεται κατάλληλη υποστήριξη έπειτα από την αποφοίτηση από το σχολείο.

- Η διάθεση του ατόμου –ενδιαφέρον για την εργασία, ενεργητική στάση, (προσωπική) προθυμία να εργαστεί.

- Καλή προηγούμενη εμπειρία – πάνω στην εργασία κατά τη διάρκεια αυτής της εργασιακής εμπειρίας, την πιθανότητα υποστήριξης εάν αυτό είναι απαραίτητο, την έμφαση όχι μόνο στην εκτέλεση των καθηκόντων αλλά και στη μετάβαση από και προς την εργασία, την εξέλιξη της επικοινωνίας.

- Υποστηρικτικό περιβάλλον –οικογένεια, βοηθοί, συνάδελφοι.

- Δωρεάν υπηρεσίες –πρόγραμμα μετάβασης και υποστηριζόμενη απασχόληση.

Παράδειγμα 2 – Η διαδρομή του κυρίου Η. προς την εργασία

Ο κύριος Η. είναι ένας άνθρωπος με παρανοϊκή σχιζοφρένεια. Ήδη από τη στιγμή της εισαγωγής του στο νοσοκομείο, στην ψυχιατρική, ξεκίνησε η συνεργασία με τις κοινωνικές υπηρεσίες (επικοινωνία με τον κύριο Η. και την οικογένειά του) σχετικά με τη ζωή του έπειτα από το εξιτήριό του. Πριν από την έξοδό του από το νοσοκομείο (3 εβδομάδες νωρίτερα) βρέθηκε δουλειά για τον ίδιο σε ένα εργαστήριο διαλογής ενδυμάτων του καταστήματος Baltazar Charity shop, με ωράριο εργασίας, αρχικά, 4ώρες/ημέρα και 3μέρες/εβδομάδα, με τη δοκιμαστική περίοδο να διαρκεί 3 μήνες.

Όλη η ομάδα ήταν προετοιμασμένη για την άφιξη του κυρίου Η. (οι κατάσταση της υγείας του και της συμπεριφοράς του εξηγήθηκε στην ομάδα, η οποία αποφάσισε να τον αποδεχθεί).

Οι δυσκολίες του κυρίου Η.: αυταπάτες (αρχικά επονομαζόμενος ως παραληρητικός συντονισμός -delusional tuning- κι έπειτα, μεταγενέστερες αυταπάτες -persecutory delusions), κυρίως συναισθήματα ελέγχου, ανάγνωσης ή ενσωματωμένων σκέψεων, παραισθήσεις (διαταραχές της αντίληψης), κάποιες φορές ακόμη κι επιθετική συμπεριφορά η οποία είναι ακατανόητη στους ανθρώπους γύρω του.

Σημαντικά σημεία:

- Παρακολούθηση της θεραπείας –συνεργασία της ψυχιατρικής του νοσοκομείου με τις κοινωνικές υπηρεσίες και την οικογένεια κατά τη νοσηλεία του.

- Προοπτική εργασίας –προσφορά εργασίας αμέσως μετά το πέρας της νοσηλείας του (ανάληψη ευθύνης για τη ζωή κάποιου).

- Συνθήκες εργασίας που ανταποκρίνονται στα άτομα –προσαρμογή του χώρου εργασίας, περιγραφή των καθηκόντων και του ωραρίου αλλά στα πλαίσια της συνθήκης τρίμηνης δοκιμαστικής περιόδου.

- Εκπαίδευση και προετοιμασία της ομάδας που συμβάλλει στην αποδοχή του ατόμου και την προθυμία της να βοηθήσει.

- Συνεχής συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών υπηρεσιών, του εργοδότη και του νοσοκομείου (με διαμεσολάβηση του κοινωνικού λειτουργού των κοινωνικών υπηρεσιών), αρχικά ήταν πολύ εντατική η συνεργασία κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου και στη συνέχεια μειώθηκε.

- Χρήση ψυχιάτρου/ψυχολόγου για την υποστήριξη του ατόμου ως προϋπόθεση για την αποδοχή του ατόμου (μία μηνιαία συνάντηση με ψυχολόγο στο χώρο εργασίας για 1 χρόνο).

- Αρχική απασχόληση υπό τη μορφή κοινωνικής εργασίας.

- Έπειτα από ένα χρόνο καλής εργασιακής συνεργασίας με τον κύριο Η., δόθηκε υποστήριξη για την αναζήτηση κύριας απασχόλησης –βρέθηκε μία θέση φροντιστή μεγάλων χώρων όπου διαμένουν ζώα σε ζωολογικό κήπο.

- Οι σημαντικές προσπάθειες όλων των εμπλεκόμενων είχαν ως αποτέλεσμα την επιτυχή επανένταξη του ατόμου με σχιζοφρένεια στην αγορά εργασίας.

Συμπερασματικά...

Απαραίτητα για την υποστήριξη ατόμων με αναπηρίες κατά την πορεία τους προς την απασχόληση είναι τα εξής:

Σύνδεση μεταξύ των υπηρεσιών που προσφέρουν μία ολοκληρωμένη προσέγγιση.

Παρακολούθηση των υπηρεσιών (σχολείο, αποθεραπεία, αποφυλάκιση κλπ.)

Συμμετοχή των οικογενειών και των σχετικών ατόμων σε όλη τη διαδικασία υποστήριξης.

Εξατομικευμένη αναζήτηση εργασίας – προθυμία/ ανάγκη προσαρμογής των συνθηκών εργασίας στο άτομο, αλλά με προσαρμογές μόνο όταν αυτό είναι απαραίτητο.

Συνεχής υποστήριξη και συνοδεία – κατά τον προσδιορισμό των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των πιθανοτήτων, κατά την αναζήτηση εργασίας, για εκπαίδευση στο χώρο εργασίας. Επίσης, κατά την εμφάνιση δυσκολιών που μπορεί να έχουν αποτέλεσμα επιδείνωση της απόδοσης και απώλεια της θέσης εργασίας.

Έμφαση στις δυνατότητες του ατόμου με αναπηρίες.

Τόσο τα άτομα με αναπηρίες όσο κι οι εργοδότες χρειάζονται υποστήριξη.

Λίστα των πηγών που χρησιμοποιήθηκαν:

Employment Act No. 435/2004 Coll., as amended, Part III - Employment of Persons with Disabilities, Part V - Active Employment Policy

PROCHÁZKOVÁ, L. (2015). Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí. [Job opportunities for people with disabilities - current trends in the Czech Republic and abroad]. Brno: Masarykova univerzita. doi: 10.5817/CZ.MUNI.M210-8135-2015. Pdf available at MuniSpace (<https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/804>).

Social Services Act No. 108/2006 Coll., as amended



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



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

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”