



**inclujobs**

# ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΙΔΙΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΩΣ ΦΟΡΕΙΣ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΧΩΡΙΣ

# Περιεχόμενο

<b>1. Προσεγγίσεις για τη διδασκαλία ατόμων με νοητική αναπηρία .....</b>	<b>3</b>
Εισαγωγή.....	3
Κοινές προσεγγίσεις .....	3
Συμπέρασμα .....	8
<b>2. Υποστήριξη θετικής συμπεριφοράς .....</b>	<b>10</b>
Σχεδιασμός με επίκεντρο τον άνθρωπο .....	10
Εξατομικευμένη προσέγγιση .....	10
Συνεργασία - Οικοδόμηση ομάδας .....	10
Προετοιμασία υποδοχής - Προληπτική προσέγγιση Προετοιμασία - Προληπτική προσέγγιση .....	11
Επιβράβευση .....	11
Μέθοδοι αξιολόγησης ανταμοιβής για την ενδυνάμωση του εργαζομένου Μέθοδοι αξιολόγησης ανταμοιβής για την ενδυνάμωση του εργαζομένου .....	11
<b>3. Σχεδιασμός μετάβασης για άτομα με νοητική αναπηρία στον εργασιακό χώρο.....</b>	<b>12</b>
Ατομικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα (ΑΠΠ) για άτομα με νοητική αναπηρία .....	12
Ατομικό σχέδιο μετάβασης (ITP) για άτομα με νοητική αναπηρία .....	15
<b>4. Προετοιμασία των ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο.....</b>	<b>20</b>
Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Αυστρία .....	20
Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα .....	23
Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Ιταλία.....	25
Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Ισπανία .....	26
<b>5. Προσδιορισμός επαγγελματικών δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων .....</b>	<b>29</b>
Εισαγωγή.....	29
Πώς να προσδιορίσετε τις επαγγελματικές δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα .....	29
Συμπέρασμα .....	31
<b>6. Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργασιακής ετοιμότητας .....</b>	<b>32</b>
Εισαγωγή.....	32
Κατάρτιση για την απασχόληση .....	32
Μεθοδολογική προσέγγιση της κατάρτισης .....	33

Προσαρμοσμένη προσέγγιση κατάρτισης .....	33
<b>7. Συνεργασία με εργοδότες και άλλους επαγγελματίες για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο .....</b>	<b>36</b>
Αυστρία .....	37
Ελλάδα .....	40
Ιταλία .....	41
Ισπανία.....	47
<b>8. Πώς να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στον εργασιακό χώρο; .....</b>	<b>50</b>
PBS (Υποστήριξη θετικής συμπεριφοράς) .....	50
Προπαρασκευαστικά εργαστήρια .....	50
Υποστηρικτικοί σύμβουλοι.....	51
Δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδας .....	51
Μεθοδολογίες απελευθέρωσης της έντασης .....	51
Ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων των PWID .....	52
Ανάπτυξη εργαλείων χωρίς αποκλεισμούς.....	52
<b>Συμπεράσματα.....</b>	<b>53</b>
<b>Αναφορές .....</b>	<b>55</b>

# 1. Προσεγγίσεις για τη διδασκαλία ατόμων με νοητική αναπηρία

## Εισαγωγή

Πώς είναι η διδασκαλία και η εργασία με άτομα με ταυτότητα και γιατί είναι σημαντικό να προσαρμόζετε την προσέγγισή σας ανάλογα με το κάθε άτομο;

Η διδασκαλία ατόμων με νοητική αναπηρία απαιτεί βαθιά κατανόηση των μοναδικών μαθησιακών αναγκών και ικανοτήτων τους. Πρόκειται για μια δύσκολη αλλά και ανταποδοτική προσπάθεια που απαιτεί υπομονή, ενσυναίσθηση και προσαρμοστικότητα από τους εκπαιδευτικούς και τους φροντιστές. Κάθε άτομο με νοητική αναπηρία είναι ένα μοναδικό άτομο, με τα δικά του δυνατά σημεία, αδυναμίες και στυλ μάθησης. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να προσεγγίζεται η εκπαίδευσή τους με μια εξατομικευμένη και προσαρμοσμένη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες απαιτήσεις τους.

Η αναγνώριση της σημασίας των εξατομικευμένων προσεγγίσεων είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ουσιαστικών μαθησιακών εμπειριών για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Προσαρμόζοντας τις μεθόδους διδασκαλίας με βάση τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τους στόχους τους, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να παρέχουν την απαραίτητη υποστήριξη για να τα βοηθήσουν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Η εξατομικευμένη προσέγγιση αναγνωρίζει ότι μια μέθοδος που ταιριάζει σε όλους δεν είναι κατάλληλη για αυτόν τον ποικιλόμορφο πληθυσμό. Αντίθετα, επιδιώκει να ανταποκριθεί στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε μαθητή, επιτρέποντάς του να μαθαίνει με τον δικό του ρυθμό και με τρόπο που ταιριάζει στις μαθησιακές του προτιμήσεις.

## Κοινές προσεγγίσεις

### 1. Προσωποκεντρική προσέγγιση

Μια από τις πιο ευρέως αποδεκτές προσεγγίσεις στη διδασκαλία των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι ο προσωποκεντρικός σχεδιασμός. Η προσωποκεντρική προσέγγιση είναι μια ιδιαίτερα αξιόλογη και ευρέως αποδεκτή μέθοδος στην εργασία με άτομα με νοητική αναπηρία. Τονίζει τη σημασία της αναγνώρισης και του σεβασμού των μοναδικών αναγκών, επιθυμιών,

προτιμήσεων και στόχων κάθε ατόμου. Η προσέγγιση αυτή μετατοπίζει το επίκεντρο από την προσέγγιση του ενός μεγέθους για όλους σε μια πιο εξατομικευμένη και ολιστική προσέγγιση που εξετάζει το άτομο ως σύνολο.

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται με άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν να εφαρμόσουν την προσωποκεντρική προσέγγιση εφαρμόζοντας προσωποκεντρικό σχεδιασμό. Αυτή η διαδικασία σχεδιασμού περιλαμβάνει τη συνεργασία μεταξύ του ατόμου, της οικογένειάς του, των εκπαιδευτικών και άλλων σχετικών επαγγελματιών για τη δημιουργία ενός εξατομικευμένου εκπαιδευτικού σχεδίου (ΙΕΠ). Το ΙΕΠ χρησιμεύει ως ένας ολοκληρωμένος οδικός χάρτης που περιγράφει συγκεκριμένους μαθησιακούς στόχους και στρατηγικές προσαρμοσμένες στις ανάγκες και τις φιλοδοξίες του ατόμου.

Υπάρχουν αρκετά πρακτικά παραδείγματα που βασίζονται σε αυτή την προσέγγιση και τα οποία οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εξετάσουν την εφαρμογή τους με άτομα με νοητική αναπηρία.

**Καθορισμός ουσιαστικών στόχων:** Συμμετέχετε σε ανοιχτές και ειλικρινείς συζητήσεις με το άτομο και την οικογένειά του για να προσδιορίσετε τις φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντα και τα δυνατά τους σημεία. Αυτές οι συζητήσεις μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να θέσουν ουσιαστικούς στόχους που ευθυγραμμίζονται με τα προσωπικά κίνητρα και τους μακροπρόθεσμους στόχους του ατόμου. Για παράδειγμα, αν ένας μαθητής με νοητική αναπηρία εκφράζει έντονο ενδιαφέρον για την τέχνη, ο εκπαιδευτικός μπορεί να ενσωματώσει δραστηριότητες σχετικές με την τέχνη στο πρόγραμμα σπουδών ή να δημιουργήσει ευκαιρίες για τον μαθητή να αναδείξει τις καλλιτεχνικές του δεξιότητες.

**Εξατομικευμένες στρατηγικές μάθησης:** Προσαρμόστε τις μεθόδους διδασκαλίας και το εκπαιδευτικό υλικό ώστε να ταιριάζουν στο μοναδικό μαθησιακό στυλ και τις ικανότητες του ατόμου. Ορισμένα άτομα μπορεί να χρειάζονται περισσότερα οπτικά βοηθήματα, πρακτικές δραστηριότητες ή εξατομικευμένες υποδείξεις για να ενισχύσουν την κατανόηση και την εμπλοκή τους. Για παράδειγμα, εάν ένας μαθητής με νοητική αναπηρία μαθαίνει καλύτερα μέσω οπτικών ερεθισμάτων, ο εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει οπτικά βοηθήματα όπως πίνακες, εικόνες ή βίντεο για να υποστηρίξει την κατανόηση ενός συγκεκριμένου θέματος ή έννοιας.

**Ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής και της αυτοσυνηγορίας:** Προώθηση ενός περιεκτικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή των ατόμων με νοητική αναπηρία στη δική τους μαθησιακή διαδικασία. Προωθήστε τις δεξιότητες αυτοσυνηγορίας παρέχοντάς τους ευκαιρίες να εκφράζουν τις απόψεις τους, να κάνουν επιλογές και να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων. Κατά τη διάρκεια των συζητήσεων στην τάξη ή των ομαδικών δραστηριοτήτων, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργήσουν έναν χώρο χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι οι μαθητές, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με νοητική αναπηρία, ενθαρρύνονται να συνεισφέρουν τις σκέψεις και τις ιδέες τους. Αυτή η προσέγγιση βοηθά τα άτομα να αναπτύξουν τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες και την αυτοπεποίθησή τους.

Οικοδόμηση θετικών σχέσεων: Καλλιέργεια ισχυρών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών, των ατόμων με νοητική αναπηρία, των οικογενειών τους και των επαγγελματιών υποστήριξης. Οι συνεργατικές συνεργασίες ενισχύουν την εμπιστοσύνη, την ανοιχτή επικοινωνία και ένα υποστηρικτικό δίκτυο, τα οποία είναι απαραίτητα για τον αποτελεσματικό προσωποκεντρικό σχεδιασμό. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να προγραμματίζουν τακτικές συναντήσεις με την οικογένεια του ατόμου και τους επαγγελματίες υποστήριξης για να συζητούν την πρόοδο, να αντιμετωπίζουν τις ανησυχίες και να συγκεντρώνουν πολύτιμες γνώσεις σχετικά με τα δυνατά σημεία και τις προκλήσεις του ατόμου. Συνεργαζόμενοι, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να διασφαλίσουν μια συνεπή και συνεκτική προσέγγιση για την υποστήριξη της εκπαιδευτικής πορείας του ατόμου.

Πρώθηση της ένταξης στην κοινότητα: Παροχή ευκαιριών στα άτομα με νοητική αναπηρία να συμμετέχουν σε δραστηριότητες και εμπειρίες πέραν της σχολικής τάξης. Η ενθάρρυνση της ένταξης στην κοινότητα συμβάλλει στην ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων, της ανεξαρτησίας και της αίσθησης του ανήκειν.

Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να οργανώνουν εκδρομές, ευκαιρίες εθελοντισμού ή συνεργασίες με τοπικές επιχειρήσεις ή οργανισμούς για να εκθέσουν τα άτομα σε πραγματικές καταστάσεις και να προωθήσουν την ενεργό συμμετοχή τους στην κοινότητα.

Η προσωποκεντρική προσέγγιση τονίζει τη σημασία της αναγνώρισης των μοναδικών ικανοτήτων και φιλοδοξιών των ατόμων με νοητική αναπηρία. Με την εφαρμογή προσωποκεντρικού σχεδιασμού και την ενσωμάτωση πρακτικών παραδειγμάτων, όπως ο καθορισμός ουσιαστικών στόχων, οι εξατομικευμένες στρατηγικές μάθησης, η ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής και της αυτοσυνηγορίας, η οικοδόμηση θετικών σχέσεων και η προώθηση της ένταξης στην κοινότητα, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς μαθησιακό περιβάλλον που δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

## 2. Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς

Εκτός από την προσωποκεντρική προσέγγιση, μια άλλη μέθοδος που χρησιμοποιείται ευρέως στην εργασία με άτομα με νοητική αναπηρία είναι η Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς (ABA). Η ABA είναι μια τεκμηριωμένη τεχνική παρέμβασης που αξιοποιεί τις αρχές της συμπεριφοράς για τη διδασκαλία νέων δεξιοτήτων και τη μείωση των προκλητικών συμπεριφορών. Η προσέγγιση αυτή επικεντρώνεται στη διάσπαση πολύπλοκων εργασιών σε μικρότερα, διαχειρίσιμα βήματα και στη χρήση θετικής ενίσχυσης για την ενθάρρυνση και ενίσχυση των επιθυμητών συμπεριφορών. Μέσω μιας συστηματικής διαδικασίας ενίσχυσης της θετικής συμπεριφοράς, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τα άτομα με νοητική αναπηρία στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων. Η Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς λειτουργεί με βάση την αρχή ότι οι συμπεριφορές επηρεάζονται από τις συνέπειές τους. Προσδιορίζοντας τις συγκεκριμένες συμπεριφορές που



πρέπει να στοχευθούν, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να σχεδιάσουν παρεμβάσεις που προωθούν θετικές αλλαγές στη συμπεριφορά. Οι παρεμβάσεις αυτές περιλαμβάνουν προσεκτική ανάλυση των προηγούμενων γεγονότων (γεγονότα ή ερεθίσματα που προηγούνται της συμπεριφοράς), της ίδιας της συμπεριφοράς και των συνεπειών που ακολουθούν. Η ανάλυση αυτή επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να κατανοήσουν τη λειτουργική σχέση μεταξύ των συμπεριφορών και των περιβαλλοντικών παραγόντων τους.

Ένα παράδειγμα που δείχνει πώς μπορεί να εφαρμοστεί η ABA στην πράξη θα μπορούσε να αφορά έναν μαθητή με νοητική αναπηρία που δυσκολεύεται να ολοκληρώσει τις εργασίες του στο σπίτι. Ο εκπαιδευτικός, εφαρμόζοντας τεχνικές ABA, θα ξεκινούσε αναλύοντας το έργο της ολοκλήρωσης της εργασίας σε μικρότερα, πιο εύκολα διαχειρίσιμα βήματα. Θα καθόριζε σαφείς προσδοκίες και θα παρείχε τα απαραίτητα υλικά και υποστήριξη για να διευκολύνει την επιτυχία.

Κατά τη διάρκεια της ολοκλήρωσης κάθε βήματος, ο εκπαιδευτής παρέχει θετική ενίσχυση, όπως έπαινο, μάρκες ή μικρές ανταμοιβές, για να ενισχύσει την επιθυμητή συμπεριφορά. Για παράδειγμα, εάν ο μαθητής ολοκληρώσει επιτυχώς την πρώτη εργασία, ο εκπαιδευτικός θα μπορούσε να παράσχει προφορικό έπαινο και ένα κουπόνι που μπορεί αργότερα να ανταλλαχθεί με μια προτιμώμενη δραστηριότητα ή ανταμοιβή.

Εάν ο μαθητής επιδεικνύει προκλητικές συμπεριφορές, όπως απογοήτευση ή αποφυγή της εργασίας, ο εκπαιδευτικός θα εφαρμόσει στρατηγικές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτών των συμπεριφορών. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την παροχή πρόσθετων προτροπών, την τροποποίηση της δυσκολίας της εργασίας ή την προσωρινή απομάκρυνση των περισπασμών από το περιβάλλον. Με την πάροδο του χρόνου, καθώς ο μαθητής επιδεικνύει πρόοδο στην ολοκλήρωση των εργασιών, ο εκπαιδευτικός μπορεί να μειώσει σταδιακά το επίπεδο της παρεχόμενης υποστήριξης. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει τη συστηματική μείωση των υποδείξεων ή της βοήθειας, διατηρώντας παράλληλα τη συνεπή ενίσχυση για την επιθυμητή συμπεριφορά. Τελικά, ο μαθητής γίνεται πιο ανεξάρτητος στην ολοκλήρωση των εργασιών για το σπίτι, βασιζόμενος λιγότερο στην εξωτερική υποστήριξη.

Οι τεχνικές ABA μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για τη διδασκαλία ενός ευρέος φάσματος δεξιοτήτων, όπως η επικοινωνία, η κοινωνική αλληλεπίδραση, η αυτοφροντίδα και οι ακαδημαϊκές έννοιες. Για παράδειγμα, εάν ένα άτομο με νοητική αναπηρία εργάζεται για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, ο εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει τεχνικές ABA για να διδάξει τους κατάλληλους χαιρετισμούς, τη λήψη σειράς κατά τη διάρκεια συνομιλιών ή την αναγνώριση κοινωνικών συνθημάτων. Μέσω της συστηματικής εφαρμογής της θετικής ενίσχυσης, τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν να αποκτήσουν και να γενικεύσουν νέες δεξιότητες σε διάφορα περιβάλλοντα και καταστάσεις. Η προσέγγιση αυτή επικεντρώνεται στην προώθηση θετικών συμπεριφορών, στην αξιοποίηση των ατομικών δυνατών σημείων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση προκλητικών συμπεριφορών. Απαιτεί συνέπεια, υπομονή και

συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών, των οικογενειών και των επαγγελματιών υποστήριξης, ώστε να διασφαλιστούν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα για τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Ενώ η προσωποκεντρική προσέγγιση δίνει έμφαση στις μοναδικές ανάγκες και φιλοδοξίες των ατόμων, η Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς συμπληρώνει αυτή την προσέγγιση παρέχοντας συγκεκριμένες στρατηγικές και τεχνικές για τη διδασκαλία νέων δεξιοτήτων και την αντιμετώπιση προκλητικών συμπεριφορών. Συνδυάζοντας αυτές τις δύο προσεγγίσεις, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργήσουν μια ολοκληρωμένη και προσαρμοσμένη εκπαιδευτική εμπειρία που μεγιστοποιεί τις δυνατότητες ανάπτυξης και εξέλιξης των ατόμων με νοητική αναπηρία.

### 3. Κοινωνικές ιστορίες

Μια άλλη πολύτιμη προσέγγιση στην εργασία με άτομα με νοητική αναπηρία είναι η χρήση των Κοινωνικών Ιστοριών. Οι κοινωνικές ιστορίες είναι απλές αφηγήσεις που χρησιμεύουν ως αποτελεσματικά εργαλεία για τη διδασκαλία των ατόμων σχετικά με τις κοινωνικές καταστάσεις και τις κατάλληλες αντιδράσεις συμπεριφοράς. Χρησιμοποιούν σαφή γλώσσα και οπτικό υλικό για να παρέχουν στα άτομα κατευθυντήριες γραμμές για την κατανόηση και την πλοήγηση στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, καθώς και για την κατανόηση των κοινωνικών προσδοκιών. Οι κοινωνικές ιστορίες είναι ιδιαίτερα ωφέλιμες για τα άτομα που αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην κοινωνική επικοινωνία και χρειάζονται ρητή διδασκαλία σε αυτόν τον τομέα. Αυτές οι ιστορίες μπορούν να δημιουργηθούν και να προσαρμοστούν ώστε να αντιμετωπίσουν συγκεκριμένες κοινωνικές καταστάσεις ή συμπεριφορές που τα άτομα μπορεί να θεωρούν δύσκολες. Παρουσιάζοντας πληροφορίες σε δομημένη και εύκολα κατανοητή μορφή, οι Κοινωνικές Ιστορίες βοηθούν τα άτομα με νοητική αναπηρία να αναπτύξουν μια σαφέστερη κατανόηση των κοινωνικών κανόνων και της κατάλληλης συμπεριφοράς σε διάφορα πλαίσια.

Κατά την κατασκευή μιας Κοινωνικής Ιστορίας, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ακολουθήσουν μια σταθερή δομή. Η ιστορία θα πρέπει να ξεκινά με την εισαγωγή στην κοινωνική κατάσταση ή συμπεριφορά που εξετάζεται. Αυτό θέτει το πλαίσιο και προσελκύει την προσοχή του ατόμου. Στη συνέχεια, η αφήγηση συνεχίζεται, χρησιμοποιώντας συνοπτική και συγκεκριμένη γλώσσα για να περιγράψει τις διάφορες πτυχές της κατάστασης, συμπεριλαμβανομένων των εμπλεκόμενων ατόμων, των ενεργειών τους και των αναμενόμενων αντιδράσεων.

Τα οπτικά βοηθήματα παίζουν καθοριστικό ρόλο στις Κοινωνικές Ιστορίες, καθώς βοηθούν τα άτομα να κατανοήσουν και να διατηρήσουν καλύτερα τις πληροφορίες. Φωτογραφίες, εικόνες ή απλά σχέδια μπορούν να ενσωματωθούν για να απεικονίσουν τα βασικά στοιχεία της ιστορίας και να παρέχουν οπτικές ενδείξεις για την επιθυμητή συμπεριφορά. Αυτές οι οπτικές υποστηρίξεις ενισχύουν την κατανόηση του ατόμου και βοηθούν στην ικανότητά του να γενικεύει την κατάλληλη συμπεριφορά σε πραγματικές καταστάσεις. Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των Κοινωνικών Ιστοριών, είναι σημαντικό να δημιουργηθούν αφηγήσεις που είναι εξατομικευμένες και σχετικές με τις συγκεκριμένες ανάγκες και εμπειρίες του ατόμου.



Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να συνεργαστούν με το άτομο, την οικογένειά του και τους σχετικούς επαγγελματίες για να συγκεντρώσουν πληροφορίες και ιδέες σχετικά με τις κοινωνικές καταστάσεις ή συμπεριφορές που απαιτούν εστίαση. Αυτή η συνεργατική προσέγγιση διασφαλίζει ότι οι Κοινωνικές Ιστορίες είναι προσαρμοσμένες ώστε να αντιμετωπίζουν τις μοναδικές προκλήσεις και τα δυνατά σημεία του ατόμου.

Ένα παράδειγμα για το πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί μια κοινωνική ιστορία στην πράξη. Ας υποθέσουμε ότι ένα άτομο με νοητική αναπηρία δυσκολεύεται να εκφράσει κατάλληλα το θυμό του όταν αντιμετωπίζει απογοητευτικές καταστάσεις. Ο εκπαιδευτικός μπορεί να δημιουργήσει μια Κοινωνική Ιστορία που στοχεύει ειδικά σε αυτή τη συμπεριφορά. Η ιστορία θα ξεκινούσε με την εισαγωγή της κατάστασης, όπως μια δύσκολη εργασία ή ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζουν. Στη συνέχεια, η αφήγηση θα περιέγραφε τα συναισθήματα και τις αντιδράσεις του ατόμου με σαφή και αντικειμενικό τρόπο. Θα περιγράψει εναλλακτικές στρατηγικές και κατάλληλες αντιδράσεις συμπεριφοράς για την εποικοδομητική έκφραση του θυμού, όπως η λήψη βαθιών αναπνοών, η αναζήτηση υποστήριξης από έναν έμπιστο ενήλικα ή η χρήση τεχνικών ηρεμίας.

Οπτικά βοηθήματα, όπως εικόνες διαφορετικών εκφράσεων του προσώπου ή βήμα προς βήμα απεικονίσεις τεχνικών ηρεμίας, θα ενσωματώνονταν για να ενισχύσουν τις πληροφορίες και να βοηθήσουν στην κατανόηση και διατήρηση της επιθυμητής συμπεριφοράς από το άτομο. Με την τακτική επανεξέταση και ενίσχυση της Κοινωνικής Ιστορίας, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα να εσωτερικεύσουν και να εφαρμόσουν τις κατάλληλες συμπεριφορές σε πραγματικές καταστάσεις. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να παρέχουν ευκαιρίες στα άτομα να εξασκούν τις επιθυμητές συμπεριφορές μέσα σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, προσφέροντας καθοδήγηση και ενίσχυση ανάλογα με τις ανάγκες.

Η χρήση των Κοινωνικών Ιστοριών προάγει την κοινωνική κατανόηση, την επικοινωνία και την κατάλληλη συμπεριφορά σε άτομα με νοητική αναπηρία. Παρέχοντας σαφείς οδηγίες και σαφείς κατευθυντήριες γραμμές μέσω αφηγήσεων και οπτικής υποστήριξης, οι Κοινωνικές Ιστορίες προσφέρουν στα άτομα πολύτιμα εργαλεία για την πλοήγηση σε κοινωνικές καταστάσεις και τη βελτίωση των κοινωνικών τους αλληλεπιδράσεων. Σε συνδυασμό με την προσωποκεντρική προσέγγιση και άλλες στρατηγικές, οι Κοινωνικές Ιστορίες συμβάλλουν σε μια ολοκληρωμένη και εξατομικευμένη εκπαιδευτική εμπειρία για τα άτομα με νοητική αναπηρία.

## Συμπέρασμα

Η διδασκαλία ατόμων με νοητική αναπηρία απαιτεί μια εξατομικευμένη και ευέλικτη προσέγγιση που αναγνωρίζει και εξυμνεί τη μοναδικότητά τους. Με την ενσωμάτωση του προσωποκεντρικού σχεδιασμού, της ABA, των κοινωνικών ιστοριών στη διαδικασία διδασκαλίας, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργήσουν περιβάλλοντα μάθησης χωρίς αποκλεισμούς και με υποστήριξη, τα οποία προωθούν την ανάπτυξη, την ανεξαρτησία και τη συνολική επιτυχία των ατόμων με νοητική αναπηρία.



## 2. Υποστήριξη θετικής συμπεριφοράς

### Σχεδιασμός με επίκεντρο τον άνθρωπο

Είναι πολύ σημαντικό να οργανωθεί ο χώρος, το πλαίσιο καθώς και ο χρόνος απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον. Η σταθερότητα του χώρου εργασίας, η υποστήριξη με ένα πρόσωπο αναφοράς στην εκπαίδευση και την οργάνωση του χώρου εργασίας και η προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον είναι σημαντικές. Ο συνολικός χρόνος παρουσίας στον εργασιακό χώρο, ακόμη και κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων ή της άδειας, πρέπει να προσαρμόζεται στις ιδιαίτερες ανάγκες και τις σωματικές και ψυχικές δυνάμεις του εργαζομένου με νοητική αναπηρία. Το πλαίσιο, δηλαδή το πρόγραμμα εργασίας με τις ώρες εργασίας και τον χρόνο των διαλειμμάτων, πρέπει να είναι σαφές. Επίσης να έχει σαφή εικόνα της εργασίας που αναλαμβάνει και αν είναι δυνατόν εξατομικευμένες, γραπτές και σε απλή γλώσσα οδηγίες.

### Εξατομικευμένη προσέγγιση

Οι ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες καθορίζουν την προσέγγιση του εργαζομένου. Η σωματική του δύναμη, το διανοητικό του προφίλ, η κοινωνικότητα και οι δεξιότητές του πρέπει να αξιοποιούνται όσο το δυνατόν περισσότερο τόσο κατά την επιλογή της εργασίας όσο και κατά την τοποθέτηση και την οργάνωσή της. Πρέπει να είναι δυνατόν να ανταπεξέλθει σε κάποιο βαθμό, ή να είναι σε θέση εγκαίρως να βελτιώσει τις ευθύνες του. Με μια αργή προσαρμογή, με ήπια επίβλεψη από ένα άτομο αναφοράς, με συμβουλές για την αποφυγή λαθών, με οργάνωση ενός ατομικού σχεδίου εργασίας όλα μπορούν να βελτιώνονται καθημερινά προς το καλύτερο. Επίσης σημαντική είναι η συναδελφική αλληλεγγύη, η θετική ανατροφοδότηση και η επιβράβευση.

### Συνεργασία - Οικοδόμηση ομάδας

Η εταιρεία θα πρέπει να οργανώσει με ένα σαφές σχέδιο για το υπόλοιπο προσωπικό την εκπαίδευσή του όσον αφορά την αποδοχή και τη συμπερίληψη σε χώρους εργασίας για άτομα με αναπηρία. Είναι σημαντικό να υπάρχει συνεργασία και ομαδικό πνεύμα μεταξύ των εργαζομένων. Η αντιπαλότητα και ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων δεν βοηθούν τον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία. Καλό είναι να δημιουργηθεί μια ομάδα, η οποία θα είναι ο άμεσος συνεργάτης βοήθειας και επικοινωνίας για το άτομο με αναπηρία και ο/οι σύμβουλος/οι που θα βοηθήσουν το άτομο με αναπηρία να ενταχθεί στο εργασιακό περιβάλλον

## Προετοιμασία υποδοχής - Προληπτική προσέγγιση Προετοιμασία - Προληπτική προσέγγιση

Με κάθε νέο άτομο που εντάσσεται στο χώρο εργασίας θα πρέπει να γίνεται νέα ενημέρωση σχετικά με τις ατομικές του ανάγκες. Είναι σημαντικό για το προσωπικό να γνωρίζει πώς να διαχειρίζεται ορισμένες συμπεριφορές ή λάθη στο χώρο εργασίας, να έχει υπομονή και ενσυναίσθηση για τα άτομα με αναπηρία. Η εταιρεία ενημερώνει όλο το προσωπικό και θεσπίζει μια πολιτική για την υποδοχή ενός νέου εργαζομένου με νοητική αναπηρία. Περιλαμβάνει επίσης στους στόχους και τον προγραμματισμό της την εργασία με άτομα με αναπηρία, ώστε όλο το προσωπικό να γνωρίζει, να κατανοεί και να βοηθά στην ένταξη του εργαζομένου.

### Επιβράβευση

Πρέπει να γνωρίζουμε τις ανάγκες και τις δυσκολίες του ατόμου με αναπηρία πριν το εντάξουμε σε έναν εργασιακό χώρο. Θα πρέπει να ανακαλύψουμε τα δυνατά και αδύνατα σημεία του και επίσης να το βοηθήσουμε να επικεντρωθεί και να βρει τα πράγματα που θα το κάνουν πιο ανεξάρτητο και ανταγωνιστικό. Επίσης, η στοχευμένη και καθορισμένη ανταμοιβή της ολοκλήρωσης μιας πρόκλησης στην εργασία είναι κάτι που θα τον βοηθήσει να παραμείνει συγκεντρωμένος σε αυτό που κάνει.

### Μέθοδοι αξιολόγησης ανταμοιβής για την ενδυνάμωση του εργαζομένου

### Μέθοδοι αξιολόγησης ανταμοιβής για την ενδυνάμωση του εργαζομένου

Είναι καλό να χρησιμοποιούνται μέθοδοι ανταμοιβής και αξιολόγησης για τα αντικείμενα εργασίας που καλύπτει ο εργαζόμενος με νοητική αναπηρία. Το σύστημα ανταμοιβής χρησιμοποιείται επίσης ως κίνητρο για καλύτερη απόδοση, αλλά κυρίως για να ξεπεραστούν οι φόβοι και η ανασφάλεια, αφού συχνά στα άτομα με αναπηρία υπάρχει η ανασφάλεια ότι δεν μπορούν να ολοκληρώσουν κανένα έργο μόνοι τους επειδή δεν έχουν τις δεξιότητες.

Επομένως, με τις ανταμοιβές υπάρχει η ηθική αναγνώριση της χρησιμότητάς του και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων του στον εργασιακό χώρο.

## 3. Σχεδιασμός μετάβασης για άτομα με νοητική αναπηρία στον εργασιακό χώρο

Οι μεταβάσεις είναι πολύ σημαντικές στην ανθρώπινη ζωή. Μια μετάβαση μπορεί να αναφέρεται στην αλλαγή ρόλων, τοποθεσιών ή σχέσεων. Η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία έχει να κάνει με επιλογές, με επιλογές καριέρας, διαβίωσης και κοινωνικές ρυθμίσεις, οικονομικές επιλογές που μπορεί να έχουν μακροχρόνιες συνέπειες στη ζωή του ατόμου. Για τα άτομα με νοητική αναπηρία αυτού του είδους η μετάβαση είναι πολύ δύσκολη, λόγω διαφόρων περιορισμών που επιβάλλονται από την άποψη των άλλων για την αναπηρία και από την πολυπλοκότητα των υπηρεσιών που προορίζονται να υποστηρίξουν αυτή τη μετάβαση στην Ευρώπη και σε όλο τον κόσμο (Williams Diehm & Lynch, 2007).

Αυτό γίνεται πιο φανερό όταν εξετάζεται το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που απασχολούνται.

Η διαδικασία σχεδιασμού της μετάβασης για τα άτομα με νοητική αναπηρία πρέπει να ξεκινά νωρίς, ώστε να τα βοηθήσει να αναπτύξουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να επιτύχουν τους στόχους τους στην απασχόληση. Με τον ολοκληρωμένο, αποτελεσματικό και συνεχή σχεδιασμό της μετάβασης, οι μαθητές προετοιμάζονται για να επιτύχουν επιτυχία μετά το λύκειο.

Ο σχεδιασμός της μετάβασης υποστηρίζεται σήμερα και από μια σειρά ευρωπαϊκών νόμων και πολιτικών που περιγράφουν πώς πρέπει να είναι η διαδικασία μετάβασης από το σχολείο στην εργασία προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η επιτυχία.

### Ατομικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα (ΑΠΠ) για άτομα με νοητική αναπηρία

Η "μετάβαση από το σχολείο στην εργασία" αναφέρεται στην κρίσιμη κοινωνικοοικονομική περίοδο αλλαγής της ζωής μεταξύ περίπου 15 και 24 ετών, μια περίοδο κατά την οποία τα νεαρά άτομα αναπτύσσουν και οικοδομούν δεξιότητες, με βάση την αρχική τους εκπαίδευση και κατάρτιση, οι οποίες τους βοηθούν να γίνουν παραγωγικά μέλη της κοινωνίας. (Παγκόσμια Τράπεζα, 2009)

Πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ ενός ατομικού εκπαιδευτικού προγράμματος (ΑΠΠ) και ενός ατομικού σχεδίου μετάβασης (ΑΠΜ). Η υποστήριξη για τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, είναι ένα συχνό μοντέλο, που ξεκινά και χρησιμοποιείται κυρίως από τα σχολεία. Στόχος είναι να εξασφαλιστεί η εύκολη μετάβαση των νέων με αναπηρία μεταξύ των δύο περιβαλλόντων από την εκπαιδευτική τους πορεία.

Για μεγάλο χρονικό διάστημα, τα άτομα με νοητική αναπηρία θεωρούνταν υποκείμενα για τα οποία η μάθηση, τόσο στην αναπτυξιακή ηλικία όσο και ακόμη περισσότερο σε μεταγενέστερες ηλικίες, μπορούσε να είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Τα άτομα με νοητική αναπηρία έχουν πολλές ευκαιρίες να μάθουν, και ιδίως να μάθουν δεξιότητες χρήσιμες για την εκτέλεση μελλοντικών δραστηριοτήτων εργασίας, αλλά οι παραδοσιακοί τρόποι διδασκαλίας που βασίζονται σε διαλέξεις και μελέτη κειμένων προφανώς συνεχίζουν να είναι προβληματικοί για τα άτομα που ακριβώς στην ανάγνωση και τη γραφή, την αφηρημένη σκέψη και την επεξεργασία συμβόλων η γλώσσα και τα μαθηματικά παρουσιάζουν τα κύρια τρωτά σημεία.

Αυτό που κάνει τη διαφορά είναι ο τρόπος διδασκαλίας, η υιοθέτηση των κατάλληλων στρατηγικών διδασκαλίας, η χρήση αντισταθμιστικών εργαλείων.

Η πρόσβαση στην εργασία για τα άτομα με νοητική αναπηρία προετοιμάζεται ήδη από τα σχολικά έτη με δύο τρόπους:

- εκπαίδευση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία δεξιοτήτων χρήσιμων για μελλοντική σταδιοδρομία απασχόληση
- Τα παιδικά και εφηβικά χρόνια που βιώνονται εκτός και εντός του σχολικού περιβάλλοντος είναι θεμελιώδη για τη διαμόρφωση της προσωπικής ταυτότητας, την ανάδειξη προτιμήσεων, ενδιαφερόντων και τα πάθη που μπορούν να βοηθήσουν στις επιλογές σταδιοδρομίας.

Η λειτουργία της καθοδήγησης και της προετοιμασίας για μελλοντικές εργασιακές επιλογές μπορεί να παράγει αποτελέσματα και να είναι επωφελής για τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Μπορούμε κατ' αρχάς να προσδιορίσουμε τρεις θεμελιώδεις κατευθυντήριες γραμμές που φαίνεται να προκύπτουν από το γενικό πλαίσιο που περιγράφηκε:

**(α) Το σχολείο είναι σημαντικό για τη μελλοντική απασχόληση και επομένως αποτελεί προφανή, αλλά θεμελιώδη προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα, η αύξηση της παρουσίας των νέων με αναπηρία στη σχολική τριτοβάθμια και πανεπιστημιακή εκπαίδευση,**

**(β) Ο σχολικός χρόνος και οι εξωσχολικές δραστηριότητες πρέπει να καταστούν γόνιμες με την υιοθέτηση ειδικών εκπαιδευτικών υποστηρικτικών μέσων και εργαλείων που διευκολύνουν τη συμμετοχή και την εκμάθηση βασικών και εγκάρσιων δεξιοτήτων. Ισχυρή δράση για την αναγνώριση των δικαιωμάτων τους (συνηγορία) όπου δεν εξασφαλίζεται η ουσιαστική πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση,**



(γ) Η μετάβαση στην ενηλικίωση και οι εργασιακές επιλογές πρέπει να σχεδιάζονται εγκαίρως με τη μεσολάβηση εκπαιδευτικών παραγόντων που γνωρίζουν πώς να πραγματοποιούν "coaching" και "συμβουλευτική" στοχευμένα και εξατομικευμένα.

Το σχολείο είναι και παραμένει ο κρίσιμος χρόνος και χώρος στον οποίο πρέπει να βρίσκεται κανείς ως προϋπόθεση για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για τον μελλοντικό εργασιακό του χώρο. (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 1993)

Πρέπει να καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για την υλοποίηση μιας αυθεντικής εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς που σέβεται το νευροψυχολογικό και προσαρμοστικό προφίλ των νέων με νοητική αναπηρία. Η θεμελιώδης έμπνευση αυτών των παρεμβάσεων προϋποθέτει ορθά μια οικολογική προοπτική της κατάστασης της αναπηρίας που συνδέεται επίσης με το βιοψυχο-κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας που προωθείται από την OMS και τονίζει την ανάγκη προετοιμασίας κατάλληλων δράσεων εξατομικευμένων, αντισταθμιστικών και κατασταλτικών παρεμβάσεων για να διασφαλιστεί ότι ο χρόνος του σχολείου μπορεί να αξιοποιηθεί στο έπακρο, με ένταση, με ισχυρό προσανατολισμό στην επίτευξη στόχων σχετικών με το άτομο.

Επιπλέον, για την απόκτηση ορισμένων δεξιοτήτων ζωής, είναι απολύτως απαραίτητο οι νεαροί μαθητές με νοητική αναπηρία να έχουν πρόσβαση σε ειδική εκπαίδευση. Μεταξύ των πιο γνωστών, τεκμηριωμένων στη βιβλιογραφία και σημαντικών περιλαμβάνεται η εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες.

Η μετάβαση στους ρόλους των ενηλίκων, η κοινωνική και εργασιακή ένταξη απαιτεί **συμβουλευτική και καθοδήγηση**. Δεν πρόκειται απλώς για την "ανακάλυψη", ίσως μέσω "που γίνεται στο γραφείο" κειμενικών γνώσεων, κλίσεων και πιθανών αντιστοιχιών μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και ευκαιριών κατάρτισης ή απασχόλησης, όσο για την ενεργή τόνωση της διερεύνησης των ενδιαφερόντων και των προτιμήσεων, την υποστήριξη των επιλογών και των αποφάσεων, τη φροντίδα της κατεύθυνσης των παρεμβάσεων για την υποστήριξη των μαθησιακών δεξιοτήτων, την ανασύνθεση σε ένα όσο το δυνατόν πιο συνεκτικό πλαίσιο και την κοινή χρήση με τα άτομα με αναπηρία του σχεδίου ζωής τους, όπως οι προσεγγίσεις "**ανάπτυξης σταδιοδρομίας**" που εμπνέονται από την αρχή του σχεδιασμού της ζωής.

Επομένως, ένα **ατομικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα** είναι απαραίτητο για αυτή τη διαδικασία μετάβασης και μπορεί να συνοψιστεί ως εξής:

- Ένα ευρύ έγγραφο που καλύπτει όλες τις πτυχές που σχετίζονται με την εκπαίδευση του ατόμου (στρατηγικές, διατάξεις, αποτελέσματα), με ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση. Οι προσωπικές και κοινωνικές πτυχές δεν φαίνεται να παίζουν πάντα σημαντικό ρόλο, αλλά πρέπει να λαμβάνονται υπόψη,
- Ο δάσκαλος είναι ο βασικός επαγγελματίας που είναι υπεύθυνος για τη δημιουργία ενός ΙΕΠ, σε στενή συνεργασία με τον μαθητή, την οικογένειά του και όλους τους άλλους εμπλεκόμενους επαγγελματίες.

Οι νέοι, μαζί με τους ειδικούς σε θέματα απασχόλησης και τους εκπαιδευτικούς, διερευνούν διαφορετικά εργασιακά κλίματα, για μικρά χρονικά διαστήματα. Το σχολείο συνάπτει σύμβαση με τον εργοδότη, προκειμένου να εξασφαλίσει την κατάρτιση. Χρειάζεται ένας ειδικός στην απασχόληση, ένας για κάθε χώρο εργασίας.

Το προσωπικό ειδικής αγωγής είναι διαθέσιμο για την παροχή βοήθειας σε θέματα συμβουλευτικής, εντοπισμού ενδιαφερόντων, εκπαιδευτικού και επαγγελματικού σχεδιασμού, κατάρτισης σε προ-επαγγελματικές δεξιότητες, ακαδημαϊκής κατάρτισης και διασύνδεσης με διάφορα προγράμματα και υπηρεσίες.

Διατίθενται επίσης ποικίλοι κοινοτικοί πόροι για την υποστήριξη της διαδικασίας μετάβασης, όπως προγράμματα απασχόλησης νέων, προγράμματα θερινής απασχόλησης για νέους, προγράμματα συμπράξεων μετάβασης, τοπικά επαγγελματικά κέντρα, προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, ατομικά εκπαιδευτικά προγράμματα κ.λπ.

### Ατομικό σχέδιο μετάβασης (ITP) για άτομα με νοητική αναπηρία

Το ατομικό σχέδιο μετάβασης τυποποιείται ως έγγραφο, στο οποίο συμπυκνώνεται το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον ενός ατόμου- θα πρέπει επίσης να περιέχει πληροφορίες ζωής σχετικά με τις οικογενειακές συνθήκες, το ιατρικό ιστορικό, τον ελεύθερο χρόνο, το πολιτιστικό πλαίσιο και τις αξίες, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Τα αποτελέσματα θα πρέπει να αυξάνουν τις πιθανότητες ενός ατόμου να βρει μια βιώσιμη θέση εργασίας- να ταιριάζουν τα ενδιαφέροντα, τα κίνητρα, τις δεξιότητες, τις στάσεις και τις ικανότητες ενός νέου ατόμου με τις απαιτήσεις ενός επαγγέλματος, του τόπου και του εργασιακού περιβάλλοντος- να αυξάνουν την αυτονομία, τα κίνητρα, την αυτοαντίληψη και την αυτοεκτίμηση του νέου ατόμου- να δημιουργούν μια κατάσταση "win-win" και για τα δύο μέρη, τον εργαζόμενο και τον εργοδότη.

Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα είναι το Ατομικό Σχέδιο Μετάβασης (ITP) που αναπτύχθηκε από την EADSNE το 2006 σε 19 χώρες της ΕΕ (EADSNE, 2006). Σε αυτές τις ευρωπαϊκές χώρες αποτελεί ήδη πρακτική η παροχή βοήθειας σε εφήβους και νέους με νοητική αναπηρία στο τέλος της σχολικής φοίτησης, για το πέρασμα από το σχολείο στην εργασία και τη ζωή. Η οικοδόμηση της υποστήριξης της μετάβασης θα πρέπει να περιλαμβάνει τη συνεχή συμμετοχή του νέου και της οικογένειάς του, το συντονισμό όλων των αρμόδιων υπηρεσιών και τη στενή συνεργασία με τον τομέα της απασχόλησης.

Ένα ατομικό σχέδιο μετάβασης πρέπει να καταρτιστεί δύο έως τρία χρόνια πριν από τη λήξη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Πρέπει να περιλαμβάνεται σε ένα **χαρτοφυλάκιο**, τον ίδιο τύπο εγγράφου με εκείνο των ατομικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με τον μαθητή αρχικά και

αργότερα τον σπουδαστή να είναι ο κάτοχος ενός τέτοιου ατομικού εγγράφου, διασφαλίζοντας έτσι την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνονται σε αυτό.

Τα ατομικά σχέδια μετάβασης πρέπει να περιλαμβάνουν και να εστιάζουν σε αυτά τα χαρακτηριστικά:

- Επικεντρώνεται σε θέματα μετάβασης που σχετίζονται με την απασχόληση και την ενήλικη ζωή. Πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις **περιβαλλοντικές συνθήκες εργασίας**. Πρέπει να παρέχει μια σαφή ανάλυση των δυνατοτήτων του νέου και ένα επακόλουθο σχέδιο σταδιοδρομίας, προετοιμάζοντάς τον/την για μια πραγματική κατάσταση εργασίας,
- Στην ανάπτυξή του συμμετέχουν καθηγητές της **κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης**, μαζί με το νεαρό άτομο, την οικογένειά του και άλλους εξωτερικούς επαγγελματίες (όχι απαραίτητα σχετιζόμενους με το σχολείο),
- Πρέπει να περιλαμβάνει εργαλεία και μεθόδους που να διασφαλίζουν μια ατομική διαδικασία μετάβασης και να διευκολύνουν την **ενδυνάμωση του νέου**,
- Πρέπει να διασφαλίζει **ίσες ευκαιρίες σε σχέση με τις διαφορές φύλου, πολιτισμού ή γεωγραφικής θέσης**,
- Πρέπει να εγγυάται μια **διαδικασία παρακολούθησης**, μέσω ενός επαγγελματία που έχει οριστεί για το σκοπό αυτό,
- Ο αποτελεσματικός σχεδιασμός της μετάβασης ακολουθεί τις αρχές που συμφωνούν με τους στόχους της μετάβασης, **σεβόμενος τις διαφορές** που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά και τις αξίες των οικογενειών.

Οι **βασικές κατευθυντήριες αρχές** μιας διαδικασίας σχεδιασμού ΔΠΔ είναι οι εξής:

- Το άτομο με ειδικές ανάγκες πρέπει να συμμετέχει ενεργά στο σχεδιασμό της ΔΠΠ του,
- Οι οικογένειες πρέπει να συμμετέχουν,
- Ο σχεδιασμός θα πρέπει να περιλαμβάνει συνεργασία και συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών,
- Ο σχεδιασμός πρέπει να είναι ευέλικτος, ανταποκρινόμενος στις αλλαγές των αξιών και των εμπειριών.

Οι νέοι με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να έχουν όλες τις απαραίτητες ευκαιρίες και υποστήριξη προκειμένου να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στον δικό τους σχεδιασμό της ΔΠΤ, καθώς

είναι αυτοί που ενδιαφέρονται περισσότερο για τη ζωή τους. Οι δεξιότητες που πρέπει να αποκτηθούν περιλαμβάνουν τη σαφή ανάλυση των δυνατοτήτων του νέου, την αξιολόγηση των σημερινών ικανοτήτων του, τον εντοπισμό και τη συζήτηση των επιθυμιών και του σχεδιασμού του και την προετοιμασία ενός επακόλουθου σχεδίου σταδιοδρομίας με τον ίδιο και την οικογένειά του. Οι νέοι και οι οικογένειες πρέπει να γνωρίζουν το περιεχόμενο των **προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης**. Τα προς απόκτηση προσόντα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τα επιτεύγματα του νέου και να έχουν πραγματικό κύρος, ακόμη και στην περίπτωση των "μη τυπικών" πιστοποιητικών που εκδίδονται από εκπαιδευτικά κέντρα ή εργοδότες (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ανάπτυξη της Εκπαίδευσης για τις Ειδικές Ανάγκες, 2002).

Οι ευθύνες και οι ρόλοι πρέπει να αποσαφηνιστούν, να καθοριστούν και να γίνουν αποδεκτοί από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ένας επαγγελματίας, όπως ο επαγγελματικός σύμβουλος, ο εκπαιδευτικός, πρέπει να ενεργεί ως πρόσωπο επαφής κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ανάπτυξης, εφαρμογής και αξιολόγησης της ΔΠΠ. Ωστόσο, είναι σημαντικό να προσδιοριστούν τα προσόντα και οι αρμοδιότητές του/της. Οι δυνατότητες εργασίας και οι εμπειρίες προϋποθέτουν την προετοιμασία ενός νέου ατόμου για μια πραγματική κατάσταση εργασίας και την παρακολούθηση στο χώρο εργασίας, τουλάχιστον για ένα χρονικό διάστημα.

Ο νέος, η οικογένειά του και ο υπεύθυνος επικοινωνίας πρέπει να γνωρίζουν καλά τις απαιτήσεις και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επικύρωση της διαδικασίας, όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, όπως οι επαγγελματίες, οι νέοι, οι οικογένειες, πρέπει να συμμετέχουν σε συνεχή αξιολόγηση της προόδου και της εξέλιξης του νέου, η οποία θα διασφαλίσει και θα βοηθήσει στην παρακολούθηση της ποιότητας της διαδικασίας. Η αξιολόγηση πρέπει να διεξάγεται σε τακτική βάση ως μέρος μιας σύμβασης μεταξύ του νέου και του διορισμένου προσώπου επαφής.

Ένα ατομικό σχέδιο μετάβασης πρέπει να διασφαλίζει μια βέλτιστη διαδικασία για τους νέους να λαμβάνουν τις συμβουλές και την υποστήριξη που χρειάζονται **πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη μεταβατική περίοδο**.

Οι οικογένειες πρέπει επίσης να συμμετέχουν ενεργά, καθώς θα γίνουν συνήγοροι και εταίροι υποστήριξης. Για το σκοπό αυτό, οι επαγγελματίες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την κατάσταση της οικογένειας, τις πολιτιστικές αξίες και τους πόρους της.

Η εργασία πραγματοποιείται επίσης μέσα σε ένα δίκτυο **κοινωνικών σχέσεων**. Η επιτυχία στην απασχόληση εξαρτάται ασφαλώς από την ικανότητα σωστής εκτέλεσης του ανατιθέμενου έργου, αλλά συνεπακόλουθα αυτής της επιτυχίας είναι ασφαλώς, στο ίδιο επίπεδο, οι **καλές σχέσεις με τους συναδέλφους**, οι θετικές αντιδράσεις σε περίπτωση τεχνικών ή οργανωτικών προβλημάτων και η ικανότητα αντιμετώπισης των ρυθμών εργασίας που είναι μερικές φορές μεταβλητοί σε σχέση με την παραγωγική και οικονομική διαδικασία.

**Οι δεξιότητες ζωής του ΠΟΥ** αποτελούν επίσης σημαντικό σημείο αναφοράς για μια ενεργή διαδικασία μάθησης και για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής μετάβασης στην εργασία. Οι δεξιότητες ζωής είναι ικανότητες προσαρμοστικής και θετικής συμπεριφοράς που επιτρέπουν στα άτομα να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις απαιτήσεις και τις προκλήσεις της καθημερινής ζωής. (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2020)

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας είχε απαριθμήσει δέκα από αυτές τις δεξιότητες που πρέπει να χρησιμοποιούνται όταν λαμβάνεται υπόψη ένα σχέδιο μετάβασης:

**- Λήψη αποφάσεων**

Η λήψη αποφάσεων βοηθά στην εποικοδομητική αντιμετώπιση των αποφάσεων που αφορούν τη ζωή μας. Αυτό μπορεί να έχει συνέπειες για την υγεία, αν οι νέοι λαμβάνουν ενεργά αποφάσεις για τις ενέργειές τους σε σχέση με την υγεία, αξιολογώντας τις διάφορες επιλογές και τις επιπτώσεις που μπορεί να έχουν οι διάφορες αποφάσεις.

**- Επίλυση προβλημάτων**

Ομοίως, η επίλυση προβλημάτων μας επιτρέπει να αντιμετωπίζουμε εποικοδομητικά τα προβλήματα στη ζωή μας. Σημαντικά προβλήματα που παραμένουν άλυτα μπορούν να προκαλέσουν ψυχικό στρες και να προκαλέσουν σωματική καταπόνηση.

**- Δημιουργική σκέψη**

Συμβάλλει τόσο στη λήψη αποφάσεων όσο και στην επίλυση προβλημάτων, επιτρέποντάς μας να διερευνήσουμε τις διαθέσιμες εναλλακτικές λύσεις και τις διάφορες συνέπειες των ενεργειών ή της μη δράσης μας. Μας βοηθά να κοιτάξουμε πέρα από την άμεση εμπειρία μας, και ακόμη και αν δεν εντοπίζεται κάποιο πρόβλημα ή δεν πρόκειται να ληφθεί κάποια απόφαση, η δημιουργική σκέψη μπορεί να μας βοηθήσει να ανταποκριθούμε προσαρμοστικά και με ευελιξία στις καταστάσεις της καθημερινής μας ζωής.

**- Κριτική σκέψη**

Είναι η ικανότητα ανάλυσης πληροφοριών και εμπειριών με αντικειμενικό τρόπο. Η κριτική σκέψη μπορεί να συμβάλει στην υγεία βοηθώντας μας να αναγνωρίσουμε και να αξιολογήσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν τις στάσεις και τη συμπεριφορά, όπως οι αξίες, η πίεση των συνομηλίκων και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης.

**- Αποτελεσματική επικοινωνία**

Σημαίνει ότι είμαστε σε θέση να εκφραζόμαστε, τόσο λεκτικά όσο και μη λεκτικά, με τρόπους που είναι κατάλληλοι για τον πολιτισμό και τις καταστάσεις μας.

**- Δεξιότητες διαπροσωπικών σχέσεων**

Βοηθήστε μας να συνδεόμαστε με θετικούς τρόπους με τους ανθρώπους με τους οποίους συναναστρεφόμαστε.

**- Αυτογνωσία**

Περιλαμβάνει την αναγνώριση του εαυτού μας, του χαρακτήρα μας, των δυνατών και αδύνατων σημείων μας, των επιθυμιών και των αντιπαθειών μας.

**- Ενσυναίσθηση**

Η ικανότητα να φανταζόμαστε πώς είναι η ζωή ενός άλλου ατόμου, ακόμη και σε μια κατάσταση που μπορεί να μην μας είναι οικεία.

**- Αντιμετώπιση των συναισθημάτων**

Περιλαμβάνει την αναγνώριση των συναισθημάτων στον εαυτό μας και στους άλλους, την επίγνωση του τρόπου με τον οποίο τα συναισθήματα επηρεάζουν τη συμπεριφορά και την ικανότητα να ανταποκρινόμαστε κατάλληλα στα συναισθήματα.

**- Αντιμετώπιση του στρες**

Αναγνώριση των πηγών άγχους στη ζωή μας, αναγνώριση του τρόπου με τον οποίο αυτό μας επηρεάζει και δράση με τρόπους που βοηθούν στον έλεγχο των επιπέδων άγχους.

Αναπόφευκτα, πολιτιστικοί και κοινωνικοί παράγοντες θα καθορίσουν την ακριβή φύση των δεξιοτήτων ζωής. Για παράδειγμα, η οπτική επαφή μπορεί να ενθαρρύνεται στα αγόρια για την αποτελεσματική επικοινωνία, αλλά όχι στα κορίτσια σε ορισμένες κοινωνίες, οπότε ζητήματα φύλου θα προκύψουν κατά τον προσδιορισμό της φύσης των δεξιοτήτων ζωής για την ψυχοκοινωνική επάρκεια. Επομένως, το ακριβές περιεχόμενο της εκπαίδευσης σε δεξιότητες ζωής πρέπει να καθοριστεί σε επίπεδο χώρας ή σε ένα πιο τοπικό πλαίσιο. Ωστόσο, όπως περιγράφεται σε γενικές γραμμές, οι δεξιότητες ζωής διδάσκονται σε τόσο μεγάλη ποικιλία χωρών που φαίνεται να έχουν συνάφεια σε όλους τους πολιτισμούς.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να δηλώσουμε ότι ο **σχεδιασμός της μετάβασης** πρέπει να είναι μια συστηματική και δομημένη διαδικασία στην οποία οι ενδιαφερόμενοι, τα μέλη της οικογένειας, οι εκπαιδευτικοί και οι φορείς συνεργάζονται για να παρέχουν μια συνέχεια υπηρεσιών εξατομικευμένων για το άτομο. Τα **σχολεία με προσανατολισμό στη μετάβαση** εστιάζουν επίσης στη συστηματική συμμετοχή της κοινότητας στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών επιλογών, σε ευκαιρίες μάθησης με βάση την κοινότητα, στη συστηματική ένταξη των μαθητών στην κοινωνική ζωή του σχολείου και στις αυξημένες προσδοκίες που σχετίζονται με τις δεξιότητες, τις αξίες και τα αποτελέσματα για όλους τους μαθητές.



## 4. Προετοιμασία των ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο

Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Αυστρία

### Εισαγωγή

Η προληπτική προσέγγιση της Αυστρίας για την υλοποίηση των αρχών της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών είναι εμφανής στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Άτομα με Αναπηρία, το οποίο καταρτίστηκε το 2012. Αυτή η ολοκληρωμένη στρατηγική περιγράφει φιλόδοξους στόχους και μέτρα πολιτικής για την αναπηρία. Το παρόν άρθρο εμβαθύνει στην εξελισσόμενη πολιτική της Αυστρίας για την αναπηρία, επισημαίνοντας τις βασικές νομοθεσίες και πρωτοβουλίες που διαμόρφωσαν την πορεία προς μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς και με περισσότερη ισότητα. Η ευαισθητοποίηση σχετικά με τους αυστριακούς νόμους και το "Inklusionspaket 2017" συμβάλλει καθοριστικά στην επίτευξη αυτού του στόχου.

### Εξέλιξη της πολιτικής για την αναπηρία στην Αυστρία

Το τοπίο της πολιτικής για την αναπηρία έχει υποστεί βαθιές αλλαγές τις τελευταίες δεκαετίες, με σημαντική στροφή προς την προσέγγιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας. Η Αυστρία επικύρωσε τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία το 2008, ένα μνημειώδες βήμα που καθιέρωσε νέα πρότυπα για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Αυτή η προοπτική των ανθρωπίνων δικαιωμάτων απηχείται επίσης στη στρατηγική της ΕΕ για την αναπηρία 2021-2030.

Η Αυστρία έχει αναλάβει ενεργό δράση για την εφαρμογή της Σύμβασης του ΟΗΕ, όπως προκύπτει από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Άτομα με Αναπηρία που καταρτίστηκε το 2012. Αυτή η ολοκληρωμένη στρατηγική περιγράφει μακροπρόθεσμους στόχους και μέτρα πολιτικής για την αναπηρία. Για περισσότερες πληροφορίες και το πιο πρόσφατο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα άτομα με αναπηρία 2022-2030, ανατρέξτε στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα άτομα με αναπηρία.

Η αναπηρία, ως οριζόντιο ζήτημα, εποπτεύεται σε ομοσπονδιακό επίπεδο από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο διαδραματίζει συντονιστικό ρόλο σε θέματα που σχετίζονται με την αναπηρία και ηγείται σημαντικών πρωτοβουλιών για τα άτομα με αναπηρία. Το Υπουργείο επικεντρώνεται στην προώθηση της επαγγελματικής συμμετοχής και της ισότητας των ατόμων με αναπηρία. Στην προσπάθεια αυτή συμβάλλουν τρία καίρια νομικά μέσα: ο νόμος για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, ο ομοσπονδιακός νόμος για την αναπηρία και ο ομοσπονδιακός νόμος για την ισότητα των ατόμων με αναπηρία.

Μια βασική πηγή για τα άτομα με αναπηρία είναι η υπηρεσία του Κοινωνικού Υπουργείου, η οποία λειτουργεί μέσω εννέα περιφερειακών γραφείων σε όλες τις πρωτεύουσες της Αυστρίας. Μία από τις κρίσιμες λειτουργίες της υπηρεσίας του Κοινωνικού Υπουργείου είναι η ενίσχυση της επαγγελματικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία. Ενώ πολλές σημαντικές πτυχές που αφορούν τα άτομα με αναπηρία εμπίπτουν στη δικαιοδοσία της ομοσπονδιακής κυβέρνησης, πολλές αρμοδιότητες, όπως η στέγαση και η καθημερινή δομή (εργοθεραπεία), υπάγονται στην αρμοδιότητα των περιφερειακών αρχών.

### **Εισαγωγή στο "Inklusionspaket 2017"**

Το *Inklusionspaket 2017* (Πακέτο ένταξης 2017 - Πλήρης συμμετοχή για όλους) είναι ένα σύνολο αυστριακών κανονισμών που αποσκοπούν στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, ιδίως στον εργασιακό χώρο. Είναι μια πρωτοποριακή πρωτοβουλία της αυστριακής ομοσπονδιακής κυβέρνησης, η οποία επικεντρώνεται στη δημιουργία αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για τα άτομα με αναπηρία και στην προώθηση της ολοκληρωμένης κοινωνικής και οικονομικής ένταξής τους. Αυτή η ολοκληρωμένη δέσμη μέτρων, που αναπτύχθηκε σε στενή συνεργασία με οργανώσεις ατόμων με αναπηρία και διάφορους εταίρους, αποτελεί σημαντική κινητήρια δύναμη για τον μετασχηματισμό του κόσμου της εργασίας. Ειδικότερα, επεκτείνει τη νομική προστασία και αυξάνει σημαντικά τους οικονομικούς πόρους για την ενίσχυση της επαγγελματικής ένταξης. Μια εξαιρετική πτυχή αυτής της ολιστικής προσέγγισης είναι η συνεκτίμηση των προοπτικών του φύλου. Οι θεμελιώδεις αρχές αυτής της προσπάθειας περιλαμβάνουν μια προσέγγιση με πολλούς εμπλεκόμενους φορείς και τη βασική αρχή "Να μην αφήσουμε κανέναν πίσω". Τα χαρακτηριστικά αυτά καθιστούν την εφαρμογή και τον αντίκτυπο της πρωτοβουλίας αυτής ιδιαίτερα σημαντικές.

### **Εισαγωγή στον "Behinderteneinstellungsgesetz" (Νόμος για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία)**

Ο νόμος για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (*Behinderteneinstellungsgesetz*) είναι ο αυστριακός νόμος για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Ο νόμος αυτός επιβάλλει κανονισμούς σχετικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην Αυστρία. Τα βασικά σημεία περιλαμβάνουν την υποχρέωση απασχόλησης για τους εργοδότες με συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων, τους ορισμούς των δικαιούχων, τον υπολογισμό των απαιτούμενων

προσλήψεων, τις εύλογες προσαρμογές και την αρχή της ίσης αμοιβής. Οι διατάξεις αυτές αποσκοπούν στην προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό και στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών απασχόλησης.

**Στο άρθρο II του νόμου αναφέρονται οι ακόλουθες απαιτήσεις:**

- **Υποχρέωση απασχόλησης**

Οι εργοδότες με 25 ή περισσότερους εργαζόμενους υποχρεούνται να προσλαμβάνουν τουλάχιστον ένα άτομο με ειδικές ανάγκες για κάθε 25 εργαζόμενους που απασχολούν. Ο νόμος αυτός ισχύει για όλους τους εργοδότες εκτός από τους διεθνείς οργανισμούς, όπως ορίζονται στο νόμο του 1977 για τα προνόμια και τις ασυλίες των διεθνών οργανισμών.

Ο Υπουργός Εργασίας, Υγείας και Κοινωνικών Υποθέσεων έχει την εξουσία να προσαρμόζει τον αριθμό των απαιτούμενων προσλήψεων για ορισμένες βιομηχανίες σε ένα άτομο με αναπηρία για κάθε 40 εργαζόμενους. Η προσαρμογή αυτή είναι επιτρεπτή όταν η μοναδική δομή αυτών των κλάδων καθιστά ανέφικτη την πρόσληψη σύμφωνα με την τυπική απαίτηση, ακόμη και με όλους τους δυνατούς τεχνικούς και υποστηρικτικούς πόρους.

- **Επιλεξιμότητα των δικαιούχων**

Δικαιούχοι του νόμου αυτού είναι Αυστριακοί πολίτες με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%. Οι πολίτες της Ένωσης, οι πολίτες των χωρών που έχουν συνάψει συμφωνία με τον ΕΟΧ, οι Ελβετοί πολίτες και τα μέλη των οικογενειών τους, καθώς και οι πρόσφυγες που λαμβάνουν άσυλο και ορισμένοι υπήκοοι τρίτων χωρών, θεωρούνται επίσης δικαιούχοι, εφόσον πληρούν τα καθορισμένα κριτήρια.

- **Υπολογισμός των απαιτούμενων προσλήψεων**

Ο νόμος παρέχει τον ορισμό των εργαζομένων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των απαιτούμενων προσλήψεων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία, της μαθητείας και των εργαζομένων που εργάζονται κατ' οίκον.

Για τον υπολογισμό της απαίτησης χρησιμοποιείται ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία και άλλων ατόμων.

- **Εύλογες προσαρμογές και μέτρα υποστήριξης**

Οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις συνθήκες υγείας των ατόμων με αναπηρία κατά την πρόσληψή τους και να δημιουργούν κατάλληλες συνθήκες για την απασχόλησή τους.

Ο νόμος υπογραμμίζει τη σημασία των κατάλληλων μέτρων για τη διευκόλυνση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, με την παροχή οικονομικής στήριξης για τεχνικά βοηθήματα, τη δημιουργία κατάλληλων χώρων εργασίας και την κάλυψη των δαπανών που σχετίζονται με την απασχόλησή τους.

- **Ίση αμοιβή**

Οι αποδοχές των ατόμων που απασχολούνται βάσει του παρόντος νόμου δεν θα πρέπει να μειώνονται λόγω της αναπηρίας τους.

***Οι κανονισμοί αυτοί αποσκοπούν να διασφαλίσουν ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο, προωθώντας την κοινωνική και οικονομική τους ένταξη, ενώ παράλληλα απαιτούν από τους εργοδότες να συμμετέχουν ενεργά στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.***

## **Συμπέρασμα**

Στην Αυστρία, το παράδειγμα της πολιτικής για την αναπηρία έχει υποστεί αξιοσημείωτες αλλαγές, οι οποίες τροφοδοτούνται από τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας. Η επικύρωση της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και η κατάρτιση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης αποτελούν παράδειγμα της δέσμευσης της Αυστρίας να μετασχηματίσει το τοπίο της αναπηρίας. Μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων όπως ο νόμος περί αναπηρίας και πρωτοβουλιών όπως το Inklusionspaket 2017, η Αυστρία χαράζει μια πορεία προς μια κοινωνία όπου αναγνωρίζονται πλήρως οι μοναδικές ικανότητες και οι συνεισφορές των ατόμων με αναπηρία. Καθώς η Αυστρία συνεχίζει να ανοίγει το δρόμο για ένα μέλλον χωρίς αποκλεισμούς, το ταξίδι της αποτελεί έμπνευση για τα έθνη που αγωνίζονται για μια κοινωνία όπου κάθε άτομο, ανεξάρτητα από τις ικανότητές του, μπορεί να ευδοκιμήσει επί ίσοις όροις.

## **Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα**

### **Προπαρασκευαστικά εργαστήρια**

Τα προπαρασκευαστικά εργαστήρια είναι οργανωμένες συνεδρίες κατάρτισης που έχουν σχεδιαστεί για να εφοδιάσουν τα άτομα με νοητική αναπηρία με βασικές δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται για τον εργασιακό χώρο. Τα εργαστήρια αυτά μπορεί να καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως δεξιότητες επικοινωνίας, ομαδική εργασία, επίλυση προβλημάτων και επαγγελματική εθιμοτυπία. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν συνεδρίες για την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκπροσώπησης, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Τα εργαστήρια θα πρέπει να είναι προσαρμοσμένα στις συγκεκριμένες ανάγκες και ικανότητες των συμμετεχόντων, εστιάζοντας σε πρακτικές και πρακτικές δραστηριότητες για την ενίσχυση της μάθησης. Επιπλέον, τα εργαστήρια αυτά μπορούν να προσφέρουν στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να μάθουν ο ένας από τον άλλο, να μοιραστούν εμπειρίες και να δημιουργήσουν μια υποστηρικτική κοινότητα.

### **Προσομοίωση εργασιακού περιβάλλοντος**

Η δημιουργία ενός προσομοιωμένου εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος προετοιμασίας των ατόμων με νοητική αναπηρία για τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν σε πραγματικούς χώρους εργασίας. Η προσομοίωση αυτή μπορεί να λάβει χώρα σε ένα ελεγχόμενο περιβάλλον που μοιάζει με έναν πραγματικό χώρο εργασίας, όπως ένα κέντρο κατάρτισης ή ένα επαγγελματικό πρόγραμμα.

Κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης, οι συμμετέχοντες μπορούν να ασχοληθούν με καθήκοντα και δραστηριότητες σχετικές με τις θέσεις εργασίας που επιθυμούν να ακολουθήσουν. Αυτή η πρακτική εμπειρία τους βοηθά να αναπτύξουν συγκεκριμένες δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία και αυξάνει το επίπεδο άνεσής τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, επιτρέπει στους εκπαιδευτές και το προσωπικό υποστήριξης να παρατηρήσουν τα δυνατά σημεία των συμμετεχόντων και τους τομείς που μπορεί να χρειάζονται περαιτέρω βελτίωση, διευκολύνοντας τη στοχευμένη κατάρτιση.

### **Δραστηριότητες διαχείρισης χρόνου**

Η διαχείριση του χρόνου είναι μια κρίσιμη δεξιότητα για την επιτυχία σε οποιαδήποτε εργασία. Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην οργάνωση του χρόνου τους και στην αποτελεσματική ολοκλήρωση των εργασιών τους. Ως εκ τούτου, οι δραστηριότητες διαχείρισης του χρόνου θα πρέπει να ενσωματωθούν στην προετοιμασία τους για τον εργασιακό χώρο.

Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν τη δημιουργία χρονοδιαγραμμάτων, τον καθορισμό προτεραιοτήτων και τη χρήση εργαλείων όπως ημερολόγια ή λίστες εργασιών. Οι συμμετέχοντες μπορούν να μάθουν να αναλύουν τα μεγαλύτερα καθήκοντα σε μικρότερα, διαχειρίσιμα βήματα και να εξασκούνται στην τήρηση των προθεσμιών. Η τακτική εξάσκηση και η ενίσχυση των δεξιοτήτων διαχείρισης χρόνου μπορεί να ενισχύσει την αυτοπεποίθησή τους και να τους βοηθήσει να διατηρήσουν την παραγωγικότητά τους σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον.

### **Προσομοίωση συνέντευξης**

Οι συνεντεύξεις για εργασία μπορεί να είναι εκφοβιστικές για οποιονδήποτε, και τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να χρειάζονται πρόσθετη υποστήριξη και εξάσκηση για να νιώθουν αυτοπεποίθηση κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Η διεξαγωγή εικονικών συνεντεύξεων σε ένα υποστηρικτικό και ενθαρρυντικό περιβάλλον μπορεί να είναι εξαιρετικά ωφέλιμη.

Κατά τη διάρκεια αυτών των προσομοιώσεων, οι συμμετέχοντες μπορούν να εξασκηθούν στο να απαντούν σε συνήθεις ερωτήσεις συνέντευξης, να μάθουν την κατάλληλη γλώσσα του σώματος και δεξιότητες επικοινωνίας και να λαμβάνουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση από εκπαιδευτές ή μέντορες. Αυτή η προετοιμασία τους βοηθά να κατανοήσουν τι να περιμένουν κατά τη διάρκεια μιας πραγματικής συνέντευξης, μειώνει το άγχος και αυξάνει τις πιθανότητες να έχουν καλές επιδόσεις όταν αναζητούν ευκαιρίες απασχόλησης.

## Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Ιταλία

### Προπαρασκευαστικά εργαστήρια

Το προπαρασκευαστικό εργαστήριο αποσκοπεί στην εφαρμογή μιας σειράς εργαλείων για την παροχή στα άτομα με αναπηρία δεξιοτήτων χρήσιμων για την απασχολησιμότητα και την ένταξη στον κόσμο της εργασίας μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων όπως η κριτική σκέψη, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, αλλά και λειτουργικών δεξιοτήτων για την καθημερινή εργασία.

Στην Ιταλία, υπάρχουν πολλά εργαστήρια που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ μέσω διαφόρων έργων με στόχο την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία.

### Προσομοίωση περιβάλλοντος εργασίας

Ένας προσομοιωμένος χώρος εργασίας πρέπει να αναπαράγει τις πραγματικές συνθήκες εργασίας, ώστε να είναι δυνατή η επίδειξη των επιδόσεων που αναφέρονται στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Η προσομοίωση του εργασιακού περιβάλλοντος επιτρέπει στα άτομα με αναπηρία να βυθιστούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον που θα μπορούσε να γίνει πραγματικό, δοκιμάζοντας τις δυνάμεις και τις αδυναμίες τους. Αυτές οι προσομοιώσεις είναι επίσης σημαντικές για τους εργοδότες προκειμένου να ευαισθητοποιηθούν για τη δημιουργία ενός πιο περιεκτικού και διεγερτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

### Δραστηριότητες διαχείρισης χρόνου

Η διαχείριση του χρόνου αποτελεί πρόκληση για όλους. Τα άτομα με διαταραχή ελλειμματικής προσοχής/υπερκινητικότητας, δυσλεξία και άλλες αναπηρίες, τη βρίσκουν ακόμη πιο δύσκολη από τους άλλους. Η ίδια η έννοια του χρόνου μπορεί να αποτελέσει ιδιαίτερη πρόκληση. Η διαχείριση του χρόνου είναι μια πολύ σημαντική δεξιότητα, η οποία συχνά μπορεί να κρίνει ή να καταστρέψει την ακαδημαϊκή επιτυχία.

Ένα καλό σημείο για να ξεκινήσετε τη βελτίωση της διαχείρισης του χρόνου είναι η ανάλυση εργασιών. Αποτελεί ένα παράδειγμα μιας δεξιότητας που πολλοί άνθρωποι δεν αναπτύσσουν διαισθητικά, ωστόσο αποτελεί βασικό στοιχείο για την ανάπτυξη αποτελεσματικής διαχείρισης του χρόνου. Η ανάλυση εργασιών είναι η διαδικασία εντοπισμού των όσων πρέπει να γίνουν για να ολοκληρωθεί ένα συγκεκριμένο εγχείρημα, είτε πρόκειται για μια εργασία για το σπίτι είτε για ένα μακροπρόθεσμο έργο όπως μια ερευνητική εργασία. Η ακριβής εκτίμηση του χρόνου



που απαιτείται για την ολοκλήρωση των εργασιών είναι απαραίτητη για τον μακροπρόθεσμο προγραμματισμό.

### Προσομοίωση συνέντευξης

Η συνέντευξη για δουλειά είναι ένα σημαντικό βήμα προς την επιτυχή απασχόληση και συχνά μια σημαντική πρόκληση για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Οι ειδικοί επαγγελματικής αποκατάστασης μπορούν να επωφεληθούν από μια συστηματική προσέγγιση στην εκπαίδευση των δεξιοτήτων συνέντευξης για την εργασία. Σήμερα είναι δυνατόν να δημιουργηθεί εκπαίδευση προσομοίωσης της συνέντευξης εργασίας μέσω λογισμικού που παρέχει μια εμπειρία εικονικής πραγματικότητας με την οποία οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να βελτιώσουν συστηματικά τις δεξιότητές τους στη συνέντευξη εργασίας, να μειώσουν τους φόβους τους και να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους σχετικά με τη συμμετοχή τους σε συνεντεύξεις εργασίας. Αν και το λογισμικό αυτό δεν αντικαθιστά σε καμία περίπτωση την κλινική επαφή, η εκπαίδευση μέσω υπολογιστή μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα της επαφής αυτής και να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρία να είναι πολύ πιο προετοιμασμένα σε πραγματικές καταστάσεις.

### Προετοιμασία ατόμων με νοητική αναπηρία για τον εργασιακό χώρο στην Ισπανία

Στην Ισπανία υπάρχουν ειδικοί κανονισμοί και νομικά μέτρα για την προώθηση της προετοιμασίας και της ένταξης των ατόμων με νοητική αναπηρία στον εργασιακό χώρο. Οι κανονισμοί αυτοί διαμορφώνονται κυρίως στον Γενικό Νόμο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και την κοινωνική τους ένταξη, ο οποίος είναι ο πιο σχετικός κανονισμός σε αυτόν τον τομέα. Επιπλέον, υπάρχουν και άλλοι νόμοι και διατάξεις που υποστηρίζουν την εργασιακή ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία. Ορισμένοι από τους πιο σημαντικούς είναι:

- Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/2013, της 29ης Νοεμβρίου: Εγκρίνει το αναθεωρημένο κείμενο του Γενικού Νόμου για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και την κοινωνική τους ένταξη. Ο νόμος αυτός θεσπίζει τις βάσεις για την ισότητα των ευκαιριών, τη μη διάκριση και την προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας.
- Νόμος 49/2007, της 26ης Δεκεμβρίου 2007, ο οποίος θεσπίζει το σύστημα παραβάσεων και κυρώσεων σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, τη μη διάκριση και την καθολική προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία: Ο νόμος αυτός ρυθμίζει τις παραβάσεις και τις κυρώσεις στον τομέα των ίσων ευκαιριών και της μη διάκρισης των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των πτυχών που σχετίζονται με την απασχόληση.
- Νόμος 13/1982, της 7ης Απριλίου 1982, για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες (LISMI): Αν και ο νόμος αυτός έχει καταργηθεί, εκείνη την εποχή ήταν

σημαντικός για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και ορισμένες από τις διατάξεις του εξακολουθούν να ισχύουν και να περιλαμβάνονται σε άλλες ρυθμίσεις.

- Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία: Αν και δεν αποτελεί ισπανικό κανονισμό, η Ισπανία έχει υπογράψει τη σύμβαση αυτή, η οποία αναγνωρίζει και προστατεύει τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην εργασία και την εργασιακή ένταξη.

Οι εν λόγω νόμοι και κανονισμοί θεσπίζουν τις θεμελιώδεις αρχές για την ισότητα ευκαιριών, τη μη διάκριση και την ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, οι αυτόνομες κοινότητες της Ισπανίας μπορούν επίσης να έχουν πρόσθετους ειδικούς κανονισμούς για να συμπληρώσουν αυτούς τους εθνικούς κανονισμούς και να τους προσαρμόσουν στα περιφερειακά τους πλαίσια.

Επιπλέον, στις προηγούμενες πληροφορίες, η προετοιμασία των ατόμων με νοητική αναπηρία για την εργασία στην Ισπανία απαιτεί μια προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς, προσαρμοσμένη στις ατομικές ανάγκες. Ακολουθούν ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές που θα σας βοηθήσουν να διευκολύνετε αυτή τη διαδικασία:

- Εκπαίδευση και κατάρτιση: Είναι ζωτικής σημασίας τα άτομα με νοητική αναπηρία να έχουν πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει προγράμματα ειδικής εκπαίδευσης, εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες, ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες και ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων.
- Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική υποστήριξη: Παροχή καθοδήγησης και συμβουλών σχετικά με τις επιλογές σταδιοδρομίας που είναι διαθέσιμες για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τον εντοπισμό τομέων ενδιαφέροντος και κλίσεων, καθώς και ευκαιριών απασχόλησης κατάλληλων για κάθε άτομο.
- Προγράμματα πρακτικής άσκησης: Η πρακτική άσκηση παρέχει μια εξαιρετική ευκαιρία στα άτομα με νοητική αναπηρία να αποκτήσουν εμπειρία σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον. Αυτό θα τους επιτρέψει να εξοικειωθούν με τις εργασιακές ρουτίνες και να αναπτύξουν πρακτικές δεξιότητες.
- Προσαρμογή εργασίας: Είναι σημαντικό να προσαρμόζονται το εργασιακό περιβάλλον και τα καθήκοντα ανάλογα με τις ατομικές ανάγκες. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει προσαρμογές στα εργαλεία και τον εξοπλισμό εργασίας, την καθιέρωση ευέλικτων χρονοδιαγραμμάτων ή την παροχή πρόσθετης υποστήριξης στον χώρο εργασίας.
- Ευαισθητοποίηση και κατάρτιση εργοδοτών και συναδέλφων: Είναι σημαντικό να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των

συναδέλφων σχετικά με την ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό μπορεί να συμβάλει σε ένα πιο φιλόξενο και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

- Συνεχής υποστήριξη στο χώρο εργασίας: Η παροχή συνεχούς υποστήριξης στον εργασιακό χώρο είναι απαραίτητη για την εξασφάλιση της επιτυχίας των ατόμων με νοητική αναπηρία. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την καθοδήγηση ή την ανάθεση ενός συναδέλφου για την παροχή καθοδήγησης και βοήθειας.
- Εξωτερικό δίκτυο υποστήριξης: Η σύνδεση των ατόμων με νοητική αναπηρία με εξωτερικούς οργανισμούς και υπηρεσίες που παρέχουν πρόσθετη υποστήριξη, συμβουλές και πόρους μπορεί να είναι επωφελής τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες.
- Προώθηση της ένταξης στον εργασιακό χώρο: Η προώθηση μιας κουλτούρας ένταξης στον εργασιακό χώρο είναι ζωτικής σημασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξάρτητα από τις ικανότητές τους, εκτιμώνται και γίνονται σεβαστοί για τη συμβολή τους στην ομάδα.
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση: Είναι σημαντικό να παρακολουθείται τακτικά η πρόοδος του ατόμου στην εργασία και να αξιολογείται η αποτελεσματικότητα των μέτρων υποστήριξης που εφαρμόζονται. Αυτό θα επιτρέψει την πραγματοποίηση προσαρμογών, εάν είναι απαραίτητο, για τη βελτίωση της εργασιακής του εμπειρίας.

Στην Ισπανία, υπάρχουν διάφοροι οργανισμοί και πόροι που μπορούν να παρέχουν υποστήριξη και συμβουλές για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία, όπως η Κρατική Υπηρεσία Δημόσιας Απασχόλησης (SEPE), το Ίδρυμα ONCE ή τοπικές και περιφερειακές οντότητες που ειδικεύονται στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

## 5. Προσδιορισμός επαγγελματικών δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων

### Εισαγωγή

Όταν βοηθάτε τα άτομα με νοητική αναπηρία στην αναζήτηση εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας να προσδιορίσετε τις επαγγελματικές δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, ώστε να διασφαλίσετε την καλή προσαρμογή τους στις πιθανές ευκαιρίες απασχόλησης. Κατανοώντας τις μοναδικές ικανότητες και προτιμήσεις τους, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να κατευθύνουν τα άτομα προς επαγγέλματα που ευθυγραμμίζονται με τα δυνατά σημεία και τα πάθη τους. Αυτό το κεφάλαιο θα διερευνήσει αποτελεσματικές στρατηγικές για τον εντοπισμό των επαγγελματικών δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων των ατόμων με νοητική αναπηρία, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επιδιώξουν ικανοποιητική και ουσιαστική απασχόληση.

### Πώς να προσδιορίσετε τις επαγγελματικές δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα

#### **Αυτοαξιολόγηση:**

Ενθαρρύνετε τα άτομα να προβληματιστούν σχετικά με τις ικανότητες, τις δυνάμεις και τις προτιμήσεις τους. Συμμετέχετε σε ανοιχτές συζητήσεις για να διερευνήσετε τα ενδιαφέροντα, τα χόμπι και τις δραστηριότητες που τους αρέσουν. Εξετάστε τα ακαδημαϊκά τους επιτεύγματα, τις εξωσχολικές τους δραστηριότητες και τυχόν ειδικά ταλέντα ή δεξιότητες που διαθέτουν. Αυτή η αυτοαξιολόγηση βοηθά τα άτομα να αποκτήσουν εικόνα για τις δικές τους ικανότητες και παρέχει μια βάση για τον εντοπισμό πιθανών επαγγελματικών δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων.

#### **Αξιολόγηση δεξιοτήτων:**

Διεξάγετε μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση δεξιοτήτων για να προσδιορίσετε τις ικανότητες του ατόμου σε διάφορους τομείς. Αξιολογήστε τις γνωστικές ικανότητες, τις επικοινωνιακές δεξιότητες, τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, τις κινητικές δεξιότητες, τις κοινωνικές δεξιότητες και τυχόν ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω προηγούμενων εμπειριών ή κατάρτισης. Παρατηρήστε τα άτομα να συμμετέχουν σε διάφορες δραστηριότητες και εργασίες για να κατανοήσετε καλύτερα τις ικανότητές τους και τους τομείς που χρήζουν ανάπτυξης. Η αξιολόγηση αυτή ενημερώνει για τον προσδιορισμό των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων που μπορούν να εφαρμοστούν σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.

#### **Σκίαση εργασίας και πρακτική άσκηση:**

Παροχή ευκαιριών σε άτομα να συμμετάσχουν σε προγράμματα παρακολούθησης ή πρακτικής άσκησης σε διάφορες βιομηχανίες. Η παρακολούθηση θέσεων εργασίας επιτρέπει στα άτομα να παρατηρούν και να βιώνουν από πρώτο χέρι διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα, αποκτώντας γνώσεις για διάφορους εργασιακούς ρόλους και κλάδους. Η πρακτική άσκηση παρέχει πρακτική εμπειρία και την ευκαιρία να αναπτύξουν δεξιότητες που αφορούν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αυτές οι εμπειρίες βοηθούν τα άτομα να εξερευνήσουν τα ενδιαφέροντά τους και να κατανοήσουν τις δεξιότητες και τα καθήκοντα που σχετίζονται με διαφορετικές σταδιοδρομίες.

### **Επαγγελματικές αξιολογήσεις:**

Συνεργάζεστε με υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης ή με γραφεία εύρεσης εργασίας που προσφέρουν επαγγελματικές αξιολογήσεις. Αυτές οι αξιολογήσεις χρησιμοποιούν τυποποιημένα τεστ και δραστηριότητες για να αξιολογήσουν τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις ενός ατόμου για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Οι επαγγελματικές αξιολογήσεις παρέχουν αντικειμενικά δεδομένα σχετικά με τα δυνατά σημεία, τους περιορισμούς και τις πιθανές επαγγελματικές πορείες ενός ατόμου. Αξιοποιήστε τα αποτελέσματα για να καθοδηγήσετε τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και να εντοπίσετε τις κατάλληλες επαγγελματικές δεξιότητες και ενδιαφέροντα.

### **Απογραφές επαγγελματικών ενδιαφερόντων:**

Εφαρμογή απογραφών επαγγελματικών ενδιαφερόντων ή αξιολογήσεων που αποσκοπούν στον εντοπισμό των ενδιαφερόντων ενός ατόμου σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς ή κλάδους. Αυτές οι απογραφές περιλαμβάνουν συνήθως ερωτηματολόγια ή έρευνες που μετρούν τις προτιμήσεις για συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα, περιβάλλοντα εργασίας ή στυλ εργασίας. Τα αποτελέσματα παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις προτιμήσεις του ατόμου και μπορούν να καθοδηγήσουν τη διερεύνηση κατάλληλων επαγγελματικών ευκαιριών που ευθυγραμμίζονται με τα ενδιαφέροντά του.

### **Επικοινωνία και συνεργασία:**

Διατηρήστε ανοιχτή και συνεχή επικοινωνία με το άτομο, την οικογένειά του και τους επαγγελματίες υποστήριξης. Συζητήστε τακτικά τα ενδιαφέροντα, τις δυνάμεις και τις φιλοδοξίες του. Συνεργάζεστε με άλλους επαγγελματίες που εμπλέκονται στη φροντίδα τους, όπως εργοθεραπευτές ή επαγγελματικούς εκπαιδευτές, για να συγκεντρώσετε πρόσθετες γνώσεις και προοπτικές. Με τη συγκέντρωση πόρων και γνώσεων, μπορείτε να αποκτήσετε μια ολοκληρωμένη κατανόηση των δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων του ατόμου.

### **Κοινωνική δέσμευση:**

Ενθαρρύνετε τα άτομα να συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τα ενδιαφέροντά τους. Η συμμετοχή στην κοινότητα εκθέτει τα άτομα σε διάφορες εμπειρίες και τα βοηθά να αναπτύξουν δεξιότητες σχετικές με τα πιθανά επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα. Συνδέστε τα άτομα με ευκαιρίες εθελοντισμού, λέσχες ή οργανώσεις που σχετίζονται με τα πάθη τους. Η ενασχόληση με αυτές τις δραστηριότητες επιτρέπει στα

άτομα να εξερευνήσουν περαιτέρω τα ενδιαφέροντά τους και να ανακαλύψουν πιθανές ευκαιρίες απασχόλησης στους εν λόγω τομείς.

## Συμπέρασμα

Ο προσδιορισμός των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων είναι ένα κρίσιμο βήμα για την υποστήριξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αναζήτηση εργασίας. Με τη διενέργεια αυτοαξιολογήσεων, αξιολογήσεων δεξιοτήτων, παρακολούθησης θέσεων εργασίας, επαγγελματικών αξιολογήσεων και απογραφών επαγγελματικών ενδιαφερόντων, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αποκτήσουν πολύτιμες πληροφορίες για τις ικανότητες και τις προτιμήσεις του ατόμου. Η συνεχής επικοινωνία και συνεργασία με το άτομο και το δίκτυο υποστήριξής του, καθώς και η εμπλοκή στην κοινότητα, συμβάλλουν στην ολοκληρωμένη κατανόηση των δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων του. Οπλισμένοι με αυτή τη γνώση, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να καθοδηγήσουν τα άτομα προς κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης που ευθυγραμμίζονται με τις δυνάμεις και τα πάθη τους, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επιτύχουν ουσιαστική και ικανοποιητική σταδιοδρομία.



## 6. Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργασιακής ετοιμότητας

### Εισαγωγή

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η προετοιμασία για τον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων και ικανοτήτων πριν από την πρόσληψη, είναι ζωτικής σημασίας πριν από την είσοδο στον επαγγελματικό χώρο. Έχει αποδειχθεί ότι οι κύριες δυσκολίες στη διατήρηση της απασχόλησης δεν συνδέονται τόσο με την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων, όσο με την ικανότητα να συμπεριφέρονται κατάλληλα στο εργασιακό περιβάλλον.

Τα άτομα με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζουν σημαντικούς περιορισμούς στο ρεπερτόριο των κοινωνικών τους δεξιοτήτων, ιδίως εκείνων που απαιτούνται σε πολύπλοκα περιβάλλοντα όπως ο χώρος εργασίας. Αυτοί οι περιορισμοί οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στο γεγονός ότι έχουν αποκλειστεί από τέτοια πλαίσια και δεν είχαν την ευκαιρία να αναπτύξουν αυτές τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να είναι επιτυχημένοι στο επαγγελματικό περιβάλλον.

### Κατάρτιση για την απασχόληση

Ο στόχος είναι η παροχή μιας δομής κατάρτισης που θα εφοδιάζει τον μελλοντικό εργαζόμενο με τις προσωπικές, κοινωνικές και εργασιακές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την επιτυχή αντιμετώπιση της μελλοντικής του εργασίας. Για να επιτευχθεί αυτό, είναι απαραίτητο να σχεδιαστούν συγκεκριμένες δράσεις κατάρτισης που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες μιας λειτουργικής και επαρκούς προετοιμασίας.

Κατά τη διάρκεια αυτής της εκπαιδευτικής διαδικασίας, η εστίαση θα πρέπει να δοθεί στην παροχή στους μελλοντικούς εργαζόμενους μιας κυρίως πρακτικής και λειτουργικής εμπειρίας, προκειμένου να επιτευχθούν οι ακόλουθοι στόχοι:

1. Να αναπτύξουν ένα επαρκές επίπεδο ωριμότητας που θα τους επιτρέψει να ανταποκριθούν με επιτυχία στις επαγγελματικές προκλήσεις και απαιτήσεις της ενήλικης ζωής.
2. Να προσανατολίσουν τα ενδιαφέροντα και τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες με ρεαλιστικό τρόπο, ευθυγραμμίζοντάς τα με τις διαθέσιμες επιλογές στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας μέσω αποτελεσματικού επαγγελματικού προσανατολισμού.
3. Να διευρύνουν το ρεπερτόριο των προσαρμοστικών τους δεξιοτήτων, προωθώντας έτσι μεγαλύτερη αυτονομία στην οικογενειακή, κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή. Επιπλέον, θα αποκτήσουν γνωστικές στρατηγικές που

θα τους βοηθήσουν να λαμβάνουν αποφάσεις, να επιλύουν προβλήματα και να εγκαθιδρύουν αιτιώδεις σχέσεις, αναπτύσσοντας έτσι την πρακτική και κοινωνική τους νοημοσύνη".

## Μεθοδολογική προσέγγιση της κατάρτισης

Για να επιτύχουμε τους στόχους μας, επιλέξαμε μια μεθοδολογία που διέπεται από τα ακόλουθα κριτήρια:

- a) Η κατάρτιση πρέπει να είναι εξατομικευμένη και να προσεγγίζεται με ολοκληρωμένο τρόπο. Κάθε πρόγραμμα θα προσαρμόζεται στις ανάγκες, τις ικανότητες, τις προσδοκίες και τον μαθησιακό ρυθμό κάθε σπουδαστή, γεγονός που θα προάγει την αυτονομία του και θα επιτρέπει μια πιο ακριβή και αποτελεσματική παρέμβαση.
- b) Στόχος θα πρέπει να είναι η πρακτική και εφαρμόσιμη κατάρτιση στην καθημερινή ζωή των μελλοντικών εργαζομένων, ενθαρρύνοντας την ανάπτυξή τους σε πραγματικό περιβάλλον, όποτε αυτό είναι δυνατόν.
- c) Η κατάρτιση θα αποκτήσει νόημα για το υποκείμενο ακούγοντας και λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις και τα αιτήματά του, επιτρέποντας την ενεργό συμμετοχή σε όλη τη διαδικασία κατάρτισης. Επιπλέον, θα εξηγείται η συνάφεια κάθε περιεχομένου και η χρησιμότητά του στην καθημερινή τους ζωή.
- d) Θα προσαρμόζεται στη χρονολογική ηλικία του μαθητή, εστιάζοντας στην παρακίνηση και τη σχετική μάθηση για ενήλικες με νοητική αναπηρία, αποκλείοντας το παιδαριώδες ή υπερβολικά ακαδημαϊκό περιεχόμενο. Αυτό συχνά συνεπάγεται τη δημιουργία ειδικού μαθησιακού υλικού που είναι κατάλληλο για το γνωστικό τους επίπεδο.
- e) Θα αντιμετωπιστεί οριζόντιο περιεχόμενο, αποφεύγοντας τον κατακερματισμό και υιοθετώντας μια διεπιστημονική προσέγγιση που θα καλύπτει προσωπικές, κοινωνικές και εργασιακές πτυχές.
- f) Η κατάρτιση θα περιλαμβάνει συμπεριφορικά και κοινωνικοπροσωπικά στοιχεία απαραίτητα για την αυτόνομη ανάπτυξη στην ενήλικη ζωή, όπως η λήψη αποφάσεων, η αυτοεκτίμηση, οι ηθικές αξίες και η ικανότητα αναγνώρισης και επίλυσης προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία.
- g) Προτεραιότητα δίνεται στην κατάρτιση που επικεντρώνεται σε πρακτικές συνιστώσες και ευνοεί την κοινωνικοεπαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

## Προσαρμοσμένη προσέγγιση κατάρτισης

Στον τομέα της κατάρτισης υπάρχει μεγάλη ποικιλία μοντέλων και η επιλογή εξαρτάται από τον επιδιωκόμενο στόχο. Είναι σημαντικό να σχεδιαστεί το περιεχόμενο σύμφωνα με τις πτυχές που παρατηρήθηκαν κατά την αρχική αξιολόγηση των χρηστών, εστιάζοντας στην αντιμετώπιση των κοινών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν τα άτομα με νοητική αναπηρία. Με τον τρόπο αυτό, εξασφαλίζεται ότι προσφέρεται εξατομικευμένη και σχετική κατάρτιση σε κάθε άτομο.

- a) **Εργασιακός προσανατολισμός.** Κύριος στόχος είναι η παροχή γνώσεων, πόρων, δεξιοτήτων και στρατηγικών που διευκολύνουν την επιτυχή πρόσβαση σε μια θέση εργασίας. Για να επιτευχθεί αυτό, είναι ζωτικής σημασίας να δοθεί έμφαση σε έναν επαρκή επαγγελματικό προσανατολισμό, ο οποίος επιτρέπει την ευθυγράμμιση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων κάθε ατόμου με τις ικανότητες και τους περιορισμούς του. Πρέπει επίσης να ασχοληθούμε με βασικές εργασιακές έννοιες, όπως ο τρόπος λειτουργίας μιας εταιρείας, οι πτυχές των συμβάσεων και της μισθοδοσίας, και θα προωθήσουμε θετικές εργασιακές συμπεριφορές, μεταξύ άλλων σχετικών πτυχών για την επίτευξη επιτυχίας στον κόσμο της εργασίας.
- b) **Προεπαγγελματικές δεξιότητες.** Ο κύριος στόχος σε αυτή την ενότητα είναι η παροχή κατάρτισης που διευκολύνει την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση διαφόρων καθηκόντων.
- c) **Γνώσεις υπολογιστών.** Οι περισσότερες από τις θέσεις εργασίας που είναι προσβάσιμες στα άτομα με νοητική αναπηρία δεν περιλαμβάνουν τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ωστόσο, στις μέρες μας, η κατοχή βασικών δεξιοτήτων χρήσης υπολογιστή έχει καταστεί απαραίτητη για την προσαρμογή στην κοινωνία. Ο στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι κάθε άτομο αναπτύσσει τις απαραίτητες δεξιότητες πληροφορικής για να βελτιώσει την κοινωνική του ένταξη.
- d) **Κοινωνικές δεξιότητες.** Κατά την κατάρτιση, η επεξεργασία των κοινωνικών δεξιοτήτων είναι ένας από τους σημαντικότερους τομείς, καθώς τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν γενικά μεγαλύτερες δυσκολίες σε αυτόν τον τομέα. Στόχος είναι να δοθούν στους εκπαιδευόμενους τα απαραίτητα μέσα και οι δεξιότητες για να αντιλαμβάνονται, να κατανοούν, να ερμηνεύουν και να ανταποκρίνονται κατάλληλα στα κοινωνικά ερεθίσματα, επιτρέποντάς τους να λειτουργούν ανεξάρτητα τόσο στις εργασιακές τους δραστηριότητες όσο και στην καθημερινή τους ζωή. Οι κοινωνικές δεξιότητες καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα και μερικά σχετικά παραδείγματα για να εργαστείτε **είναι τα** εξής
  - Βασικές κοινωνικές δεξιότητες, όπως η ενεργητική ακρόαση, η οπτική επαφή και η κατάλληλη διαπροσωπική απόσταση.
  - Η ικανότητα να ζητάτε βοήθεια. Η δεξιότητα αυτή είναι ζωτικής σημασίας, καθώς η έλλειψή της μπορεί να οδηγήσει σε λανθασμένη ή ελλιπή ολοκλήρωση των εργασιών, γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την απόδοση στην εργασία.
  - Προσαρμογή σε διαφορετικές καταστάσεις και ανθρώπους, καθώς και κατανόηση των διαφορετικών ρόλων εντός μιας εταιρείας. Για ένα άτομο με νοητική αναπηρία, μπορεί να είναι πρόκληση να κατανοήσει τις διαφορές μεταξύ

*ενός φίλου και ενός συναδέλφου και πώς διαφέρουν οι αλληλεπιδράσεις με τα αφεντικά και τους συναδέλφους. Ως εκ τούτου, πρέπει να γίνει ειδική δουλειά σε αυτές τις κοινωνικές καταστάσεις.*

- e) **Προσωπική αυτονομία.** Είναι σημαντικό τα άτομα που επιλέγουν μια θέση εργασίας να επιδεικνύουν έναν ορισμένο βαθμό ανεξαρτησίας και προσωπικής αυτονομίας. Για το λόγο αυτό, έχει μεγάλη σημασία να αντιμετωπιστούν θέματα που σχετίζονται με την αυτοφροντίδα, την υγιή συμπεριφορά και την αυτονομία στο σπίτι. Οι εργαζόμενοι που δεν έχουν ευθύνες εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος τείνουν να αναπαράγουν αυτές τις συμπεριφορές μόλις μειωθεί η υποστήριξη του εργασιακού προπονητή. Για τον λόγο αυτό, εκτός από την εργασία με άτομα με νοητική αναπηρία, είναι ζωτικής σημασίας να συνειδητοποιήσουν οι οικογένειες τη σημασία της προώθησης του ίδιου ρόλου ενηλίκου που θα απαιτηθεί από αυτούς στο εργασιακό περιβάλλον, μέσα στο σπίτι.
- f) **Κοινωνικοί πόροι.** Στόχος είναι η εμβάθυνση της γνώσης και της κατανόησης του κοινοτικού περιβάλλοντος, διευκολύνοντας έτσι την ενεργό συμμετοχή των μαθητών στο περιβάλλον τους και ενισχύοντας την κατάλληλη χρήση των διαθέσιμων πόρων. Θα πρέπει να εξεταστούν όλοι οι προσβάσιμοι πόροι, από την υγειονομική περίθαλψη έως την αναψυχή, τον αθλητισμό, τον πολιτισμό και άλλους πόρους που ζητούν οι χρήστες μας.
- g) **Οργανική μάθηση.** Στόχος είναι να παρέχεται στους μαθητές βασική ενόργανη μάθηση, όπως γλωσσικές δεξιότητες, καθώς και βασικές μαθηματικές δεξιότητες που προάγουν την αυτονομία τους. Για παράδειγμα, μπορεί να γίνει εργασία σχετικά με τη διαχείριση του χρόνου και του χρήματος, που τους επιτρέπει να διαχειρίζονται την καθημερινή τους ζωή με αυτοπεποίθηση. Δίνουμε επίσης προτεραιότητα στη βελτίωση της έκφρασης και του λεξιλογίου, στην κατανόηση οδηγιών και στον χειρισμό των μέσων επικοινωνίας, γεγονός που συμβάλλει σημαντικά στην ικανότητά τους να επικοινωνούν αποτελεσματικά σε διάφορα πλαίσια.
- h) **Γνωστική εκπαίδευση.** Η γνωστική εκπαίδευση βασίζεται στην τόνωση των θεμελιωδών διαδικασιών σκέψης, οι οποίες θα είναι πολύ χρήσιμες τόσο στην καθημερινή ζωή όσο και στο εργασιακό περιβάλλον. Μπορούν να γίνουν εργασίες σύγκρισης, ταξινόμησης, οργάνωσης, προσανατολισμού και ευελιξίας σε καταστάσεις.
- i) **Επίλυση προβλημάτων.** Η εργασία πάνω στην επίλυση προβλημάτων έχει ως στόχο να παρέχει στους μαθητές μας τις δεξιότητες και τις στρατηγικές που είναι απαραίτητες για την κατάλληλη αντιμετώπιση καταστάσεων που μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό τους βίο, καθώς και στην καθημερινή τους ζωή. Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας να εισάγουμε και να ενισχύουμε τις διαδικασίες και τα βήματα που απαιτούνται για την αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων στην καθημερινή τους ζωή:
1. Προσδιορίστε με σαφήνεια ποιο είναι το πρόβλημα και προσδιορίστε τα χαρακτηριστικά του.
  2. Προτείνετε διαφορετικές επιλογές για την επίλυση του προβλήματος, ενθαρρύνοντας τη δημιουργικότητα και την ευέλικτη σκέψη.

3. Ανάλυση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων κάθε επιλογής προκειμένου να λάβετε τεκμηριωμένες αποφάσεις.
4. Επιλέξτε την καταλληλότερη επιλογή σύμφωνα με την αξιολόγηση των πτυχών που αξιολογήθηκαν παραπάνω.
5. Εφαρμόστε την επιλεγμένη επιλογή και αξιολογήστε την αποτελεσματικότητά της.

*j) Προσωπική προπόνηση.* Η προσωπική προπόνηση βασίζεται στην ιδέα της προαγωγής της ψυχικής υγείας των ατόμων με νοητική αναπηρία. Η συνήθης απασχόληση είναι μια πολύ απαιτητική πρόκληση και πολλά από τα άτομα με αναπηρία που πρόκειται να ενταχθούν σε αυτήν μπορεί να μην έχουν τις προσωπικές στρατηγικές αντιμετώπισης για να αναλάβουν έναν νέο, πιο απαιτητικό και σύνθετο ρόλο. Γι' αυτό η προσωπική κατάρτιση στοχεύει στο να μάθουν να γνωρίζουν τον εαυτό τους, να έχουν μια ρεαλιστική άποψη για το σώμα τους και τις δυνατότητές τους, να επικοινωνούν καλύτερα αυτό που αισθάνονται και αυτό που θέλουν, να αντιμετωπίζουν επαρκώς τις διαπροσωπικές συγκρούσεις, να σχεδιάζουν την επίτευξη των στόχων τους και να γνωρίζουν πώς να λαμβάνουν αποφάσεις.

## 7. Συνεργασία με εργοδότες και άλλους επαγγελματίες για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο

## Αυστρία

### Εισαγωγή

Η υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία για την είσοδο και την ευημερία τους στην αγορά εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της συμμετοχικότητας και της ισότητας στην κοινωνία. Η συνεργασία με τους εργοδότες και τους επαγγελματίες διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία προσβάσιμων και υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων. Στην Αυστρία, διάφορες οργανώσεις, προγράμματα και ιδρύματα είναι αφιερωμένα σε αυτόν τον σκοπό, με στόχο να ενδυναμώσουν τα άτομα με αναπηρία ώστε να ζήσουν μια ικανοποιητική επαγγελματική ζωή. Το παρόν κεφάλαιο θα διερευνήσει ορισμένες από αυτές τις πρωτοβουλίες και τους πόρους, αναδεικνύοντας τη συμβολή τους στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό.

### Diakonien: Δυνατότητα συμμετοχής και ουσιαστικής δέσμευσης

Τα Εργαστήρια της Διακονίας παρέχουν σε άτομα με αναπηρία ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης και ανάπτυξης σε διάφορους τομείς, προσαρμοσμένες στις ικανότητες, τα ταλέντα και τις φιλοδοξίες τους. Τα εργαστήρια αυτά δημιουργούν ανοιχτούς και δημόσιους χώρους, διευκολύνοντας την κοινωνική ένταξη και συμμετοχή. Προσφέροντας ομαλοποιημένες καθημερινές ρουτίνες, ενισχύουν τις πρακτικές δεξιότητες, ενώ παράλληλα καλλιεργούν τις κοινωνικές και συμπεριφορικές ικανότητες, ενισχύοντας την αυτοεκτίμηση μέσω των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, της αναγνώρισης και της επιβεβαίωσης.

### Προσφορές υποστήριξης από την Υπηρεσία Κοινωνικής Διακονίας

Η υπηρεσία του Κοινωνικού Υπουργείου παρέχει ένα ευρύ φάσμα μηχανισμών υποστήριξης για την επαγγελματική συμμετοχή μέσω διαφόρων επιλογών χρηματοδότησης βάσει σχεδίων και ατομικών επιλογών.

### Χρηματοδότηση έργων για την επαγγελματική ένταξη νέων με αναπηρίες

- **Δίκτυο Επαγγελματικής Βοήθειας (NEBA)**  
Το Δίκτυο Επαγγελματικής Βοήθειας (NEBA) προσφέρει προγράμματα όπως "Youth Coaching", "AusbildungsFit" (πρώην Σχολή Παραγωγής) και Βοήθεια Επαγγελματικής Κατάρτισης. Οι πρωτοβουλίες αυτές απευθύνονται σε νέους με αναπηρία και σε άτομα που κινδυνεύουν να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας, και συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
- **Προπόνηση Νέων**  
Το Youth Coaching επικεντρώνεται στην καθοδήγηση των νέων ατόμων μέσω της συμβουλευτικής, της υποστήριξης και της διαχείρισης υποθέσεων, ώστε να τους παρέχει προοπτικές. Στόχος είναι να τους αποτρέψει από το να καταλήξουν στους δρόμους και να πέσουν έξω από το κοινωνικό σύστημα, διευκολύνοντας την επιτυχή μετάβαση σε μελλοντικές σταδιοδρομίες.

- **AusbildungsFit**

Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται σε νέους με ανάγκες υποστήριξης, με στόχο να τους εφοδιάσει με τις απαραίτητες δεξιότητες για προηγμένη επαγγελματική ή εκπαιδευτική κατάρτιση, ξεπερνώντας τις προκλήσεις που θέτουν οι βασικές ικανότητες.

- **Βοήθεια στην επαγγελματική κατάρτιση (BAS)**

Η BAS υποστηρίζει νέους με αναπηρίες και άλλα εμπόδια κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης, εξασφαλίζοντας διαρκή καθοδήγηση τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στο σχολείο, ώστε να εξασφαλίζονται βιώσιμες εκπαιδευτικές διαδρομές.

- **Ολοκληρωμένη επαγγελματική κατάρτιση (IBA)**

Τα νεαρά άτομα με αναπηρίες ή άλλους περιορισμούς ενδέχεται να χρειαστούν προσαρμογές όσον αφορά το περιεχόμενο της κατάρτισης ή πρόσθετο χρόνο για να περάσουν με επιτυχία τις τελικές εξετάσεις τους. Η Ολοκληρωμένη Επαγγελματική Κατάρτιση (OEK) αυξάνει την πιθανότητα επιτυχούς επαγγελματικής εξειδίκευσης, παρέχοντας βέλτιστες συνθήκες για τους νέους με αναπηρία και υποστηρίζοντάς τους στο ταξίδι τους. Στο πλαίσιο της IBA, υπάρχουν επιλογές όπως η κατάρτιση με μερική εξειδίκευση ή η παράταση της διάρκειας της κατάρτισης. Το αυστριακό Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων αξιολογεί ατομικά την επιλεξιμότητα για αυτές τις επιλογές.

- **Βοήθεια κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης**

Η Αυστρία προσφέρει ειδικούς βοηθούς για την υποστήριξη μειονεκτούντων νέων πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την ολοκληρωμένη κατάρτιση. Αυτοί οι βοηθοί χρησιμεύουν ως αρμόδια και χρήσιμα σημεία επαφής για τυχόν απορίες που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης. Διευκολύνουν επίσης την επικοινωνία μεταξύ του χώρου κατάρτισης και του καταρτιζόμενου, παρεμβαίνοντας σε περίπτωση που προκύψουν προβλήματα. Οι βοηθοί μπορούν επίσης να συνοδεύουν τους νέους με αναπηρία στις επαγγελματικές σχολές ή στους χώρους κατάρτισης, όταν χρειάζεται.

### **Διευκόλυνση της εισόδου και της υποστήριξης του εργατικού δυναμικού**

- **Job Coaching**

Η επαγγελματική καθοδήγηση παρέχει εξατομικευμένη, άμεση βοήθεια σε άτομα με πιο εκτεταμένες ανάγκες υποστήριξης, ενισχύοντας τόσο τις τεχνικές όσο και τις διαπροσωπικές δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η ανεξάρτητη εκπλήρωση των επαγγελματικών απαιτήσεων.

- **NEBA Business Service**

Η επιχειρηματική υπηρεσία NEBA επικεντρώνεται στην αντιμετώπιση των αναγκών των εργοδοτών. Συνεργάζεται προληπτικά με τις επιχειρήσεις, δικτυώνεται, παρέχει στοχευμένες πληροφορίες και ευαισθητοποίηση σχετικά με την "Εργασία και Αναπηρία", προσφέρει ολοκληρωμένες συμβουλές για διάφορες παροχές χρηματοδότησης και



καθοδηγεί τις προσλήψεις για να παρακινήσει τις επιχειρήσεις να απασχολήσουν άτομα με αναπηρία.

- **Προσωπική βοήθεια στο χώρο εργασίας**

Η προσωπική βοήθεια στο χώρο εργασίας προσφέρει εξατομικευμένη υποστήριξη σε άτομα με αναπηρία για την εκτέλεση εργασιών ή την κατάρτιση. Στόχος είναι να καταστεί δυνατή η ισότιμη, αυτοκατευθυνόμενη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή.

- **Fit2work: Fit2work: Γεφύρωση Υγείας και Απασχόλησης**

Το Fit2work λειτουργεί ως δωρεάν υπηρεσία παροχής συμβουλών για εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Βοηθά άτομα με παρατεταμένες αναρρωτικές άδειες ή προβλήματα υγείας, αποτρέποντας την πρόωρη έξοδο από το εργατικό δυναμικό και διευκολύνοντας τη βιώσιμη επανένταξη.

- **Fonds Soziales Wien: Υποστήριξη σταδιοδρομίας χωρίς αποκλεισμούς**

Κάθε άτομο, ανεξάρτητα από τις ικανότητές του, φιλοδοξεί να ασχοληθεί με εργασία που έχει νόημα. Για να γίνει αυτό πραγματικότητα για τους μειονεκτούντες νέους που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό, ιδρύθηκε το Κοινωνικό Ταμείο της Βιέννης (Fonds Soziales Wien). Αποστολή του είναι να παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη σε άτομα με αναπηρία για την εξεύρεση της κατάλληλης θέσης μαθητείας. Το Fonds Soziales Wien προωθεί την επαγγελματική ένταξη και τα προσόντα για τη μαθητεία. Το κύριο σημείο επαφής στην περιοχή της Βιέννης είναι το Συμβουλευτικό Κέντρο για την υποστήριξη ατόμων με αναπηρία, όπου ανακοινώνονται οι προσφορές και οι δυνατότητες χρηματοδότησης. Παρέχεται επίσης βοήθεια για την υποβολή αιτήσεων χρηματοδότησης και παρέχονται ολοκληρωμένες συμβουλές για το θέμα αυτό.

- **myAbility.jobs: Abilitybility: Προσαρμοσμένες ευκαιρίες εργασίας**

Το myAbility.jobs είναι μια πλατφόρμα εργασίας σχεδιασμένη για άτομα με αναπηρίες και χρόνιες παθήσεις, η οποία παρουσιάζει θέσεις εργασίας προσαρμοσμένες σε αυτούς τους υποψηφίους.

- **Παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών**

Το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων έχει συγκεντρώσει πάνω από 100 παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών επιτυχημένης επαγγελματικής ένταξης ατόμων με αναπηρία. Οι πρακτικές αυτές καλύπτουν διάφορους τομείς και προσφέρουν πολύτιμες γνώσεις για την προσαρμογή των στρατηγικών ένταξης σε διαφορετικές αναπηρίες και κλάδους.

## Συμπέρασμα

Η συνεργασία με τους εργοδότες και τους επαγγελματίες είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της επιτυχούς ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο στην Αυστρία. Η σειρά πρωτοβουλιών, προγραμμάτων και θεσμών που εξετάζονται σε αυτό το κεφάλαιο αναδεικνύει τη δέσμευση της Αυστρίας για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και την προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των

ατόμων με αναπηρία. Εφαρμόζοντας αυτούς τους μηχανισμούς υποστήριξης και μαθαίνοντας από τις βέλτιστες πρακτικές, η Αυστρία συνεχίζει να ανοίγει το δρόμο για μια πιο ποικιλόμορφη και προσβάσιμη αγορά εργασίας.

## Ελλάδα

Όσον αφορά την υποστήριξη, οργάνωση και ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, υπάρχουν οι ακόλουθοι τομείς, οργανώσεις και δημόσιοι φορείς που συμμετέχουν ενεργά σε αυτό, είτε χωριστά είτε σε συνεργασία.

- a) Για την καλύτερη οργάνωση, εποπτεία και προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και ένταξης των ατόμων με αναπηρία, πριν από πολλά χρόνια, με ιδιωτική πρωτοβουλία, δημιουργήθηκε ένας δευτεροβάθμιος και τριτοβάθμιος συνδικαλιστικός φορέας, στον οποίο περιλαμβάνονται οι οργανώσεις αυτές, όλα τα πρωτοβάθμια ιδρύματα της χώρας. Δηλαδή, σύλλογοι γονέων, σύλλογοι ατόμων με αναπηρία και άλλες μικροοργανώσεις. Ο δευτεροβάθμιος φορέας ονομάζεται πανελλήνια ομοσπονδία σωματείων ατόμων με αναπηρία, ενώ ο τριτοβάθμιος και ανώτατος φορέας ονομάζεται Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία. Οι δύο αυτοί φορείς έχουν το ρόλο σε ένα συγκεκριμένο άξονα διεκδίκησης, της διαβούλευσης και της συζήτησης με την εκάστοτε κυβέρνηση, για τους όρους και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία, στη συνέχεια οργανώνουν και προωθούν προγράμματα στους μικρότερους συλλόγους τα οποία και υλοποιούν.
- b) Υπάρχουν όμως και σύλλογοι γονέων ή σωματεία που αποτελούνται από διοικητικά συμβούλια με επιστημονικό υπόβαθρο, τα οποία τα τελευταία 15 χρόνια, μέσω διαφόρων ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων, έχουν καταφέρει να δημιουργήσουν προστατευμένα εργαστήρια στα οποία απασχολούν τους ωφελούμενους που εγγράφονται σε αυτά, τους εκπαιδεύουν, τους υποστηρίζουν και τους εντάσσουν στην αγορά εργασίας και επιβλέπουν την επικοινωνία και τη διασύνδεσή τους με τους εργοδότες. Οι ενώσεις αυτές διοργανώνουν επιστημονικές ημερίδες στις οποίες ενημερώνουν και εκπαιδεύουν άλλες ενώσεις για το πώς μπορούν να κάνουν κάτι παρόμοιο.
- c) Μια άλλη οργανωτική δομή που στην Ελλάδα αναλαμβάνει το ρόλο του διαμεσολαβητή για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία είναι οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί, οι οποίοι, μέσω της νομοθεσίας και της κουλτούρας που φέρνει η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία, καταφέρνουν να επιτελέσουν σπουδαίο έργο. Έτσι ομάδες πολιτών είτε επαγγελματιών υγείας είτε γονέων, δημιουργούν κοινωνικούς συνεταιρισμούς με αντικείμενο εργασίας την εστίαση, το εμπόριο και την εκπαίδευση, τομείς στους οποίους προσπαθούν να εντάξουν άτομα με αναπηρία. Σε αυτές τις περιπτώσεις, λειτουργούν είτε ως "κυψέλη" κατάρτισης, προετοιμάζοντας τα άτομα με

αναπηρία για την αγορά εργασίας είτε ως παρατηρητές και εμπυχωτές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους σε άλλη επιχείρηση. Φυσικά σε πολλές περιπτώσεις, είτε εργάζονται στον ίδιο το συνεταιρισμό με την αντίστοιχη υποστήριξη ανάλογα με τη λειτουργικότητα του ατόμου.

- d) Όσον αφορά τις κοινωνικές επιχειρήσεις, έχει δημιουργηθεί ειδικό μητρώο στο Υπουργείο Εργασίας, το οποίο βρίσκεται σε άμεση συνεργασία με αυτές, ώστε να υπάρχει βοήθεια και υποστήριξη μέσω προγραμμάτων και ανάπτυξης κοινωνικών επιχειρήσεων - συνεταιρισμών που απασχολούν άτομα με αναπηρία. Επίσης, καταγράφουν τα άτομα με αναπηρία και προωθούν τα στοιχεία στις τοπικές οργανώσεις, ώστε να υπάρχει γνώση του αριθμού των ατόμων με αναπηρία.
- e) Τέλος, το Υπουργείο Εργασίας σε συνεργασία με το Υπουργείο Οικονομικών έχουν καθορίσει ορισμένους πυλώνες που αφορούν την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία και την υποστήριξη των προστατευόμενων εργαστηρίων, με νόμους και τακτικές επιχορηγήσεις σε ετήσια βάση, αλλά και προγράμματα μέσω αναπτυξιακών νόμων που κατά καιρούς αναβαθμίζονται και ανανεώνονται. Το τελευταίο, δηλαδή η συνεργασία με τα υπουργεία, είναι όντως τα τελευταία χρόνια κάτι που μου δίνει κίνητρο και βοήθεια στους φορείς να εντάξουν τα άτομα με αναπηρία στην εργασία τους αλλά είναι χρονοβόρο και πολύ δύσκολο στην επικοινωνία και αυτό συχνά εμποδίζει τους φορείς να ασχοληθούν με την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία ή δεν επιλέγουν αυτόν τον τρόπο για να το κάνουν.

#### **Πρωτοβουλίες ένταξης στην εργασία:**

Η "ErgAxia" είναι μια υπηρεσία για την εργασιακή ένταξη ατόμων με νοητικές και αναπτυξιακές διαταραχές και διαταραχές του αυτιστικού φάσματος. Λειτουργεί από το 1997 και μέχρι σήμερα έχει τοποθετήσει 205 άτομα στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Ιδρύθηκε με σκοπό την ικανοποίηση του θεμελιώδους δικαιώματος κάθε ατόμου να απασχοληθεί και να διευκολύνει την εξάλειψη του αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία από την αγορά εργασίας.

Η Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας (ΕΛ.ΕΤ.ΥΠ.Ε.) είναι ένα μη κερδοσκοπικό σωματείο, που ιδρύθηκε το 1997 ως πανελλήνια οργάνωση της Υποστηριζόμενης Εργασίας. Σκοπός της είναι η προώθηση της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε κέντρα, υπηρεσίες και φορείς που ασχολούνται με την εξεύρεση εργασίας για ευπαθείς ομάδες και άτομα με αναπηρία. Προωθεί την κοινωνική ένταξη μέσω της εργασίας.

## Ιταλία

Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη, από τα πρώτα στάδια και καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, προκειμένου να είναι σε θέση να εκφράσουν πλήρως τις

δυνατότητές τους, να τους διασφαλιστεί το δικαίωμα να συμμετέχουν στην επένδυση της κοινωνίας σε ευκαιρίες ανάπτυξης, κοινωνικής ένταξης και αμοιβής.

Η εργασία είναι, για κάθε άνθρωπο, ένα δικαίωμα-καθήκον που αποκτά θεμελιώδη αξία όχι μόνο από καθαρά οικονομική και αμειβόμενη άποψη, αλλά και για τις κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της, με καθοριστικό αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής. Μια αποτελεσματική τοποθέτηση σε θέση εργασίας μπορεί να είναι πολύ σημαντική για τα άτομα με αναπηρία για την αύξηση του αισθήματος της αυτοαποτελεσματικότητάς τους, της αυτοεκτίμησης και της αυτοπραγμάτωσής τους, για τον προσανατολισμό των δραστηριοτήτων τους προς κάτι "χρήσιμο" και "παραγωγικό", για την ενίσχυση των δεξιοτήτων, της αυτονομίας και της αίσθησης της ενηλικίωσής τους, για την προώθηση του προσωπικού και σχεσιακού εμπλουτισμού και ταυτόχρονα αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη και κεντρικά βήματα στη διαδικασία της κοινωνικής ένταξης.

### **ΔΤΚ: Κέντρα Απασχόλησης**

Τα κέντρα απασχόλησης στην Ιταλία παρέχουν υπηρεσίες σε άτομα που αναζητούν εργασία, καθώς και σε άτομα με νοητική αναπηρία, συνοδεύοντάς τα και ακολουθώντας τα στην τοποθέτησή τους σε εργασία. Τα κέντρα αυτά ασχολούνται με την κατάλληλη αξιολόγηση της εργασιακής ικανότητας των ατόμων με αναπηρία, η οποία περιλαμβάνει την ανάλυση των θέσεων εργασίας, τις μορφές υποστήριξης που πρέπει να ενεργοποιηθούν, την εξάλειψη των αρχιτεκτονικών εμποδίων, τη διευκόλυνση της επικοινωνίας και των κοινωνικών σχέσεων.

Ο ενδιαφερόμενος που επιθυμεί να αναζητήσει εργασία πρέπει να υποβάλει αίτηση εγγραφής στις προστατευόμενες κατηγορίες στα Κέντρα Απασχόλησης, στο αρμόδιο κατά τόπον γραφείο με βάση την κατοικία του, μαζί με τον φορολογικό του κωδικό, την ταυτότητά του και την πιστοποίηση της υπολειπόμενης εργασιακής ικανότητας. Για κάθε άτομο με αναπηρία περιγράφονται η εργασιακή ικανότητα, οι ικανότητες, οι δεξιότητες, οι προδιαθέσεις, το είδος και ο βαθμός αναπηρίας.

Τα Κέντρα Απασχόλησης θα διασταυρώνουν τις αιτήσεις των εταιρειών με εκείνες που περιλαμβάνονται στον κατάλογο των εγγεγραμμένων ανέργων ατόμων με αναπηρία. Προβλέπεται ένας ενιαίος κατάλογος κατάταξης. Ο κατάλογος και η κατάταξη των ανέργων αναπήρων είναι δημόσια. Οι ανάπηροι εργαζόμενοι που απολύονται για εύλογη αιτία ή λόγω μείωσης του προσωπικού διατηρούν τη θέση στον πίνακα κατάταξης που είχαν αποκτήσει κατά την απασχόλησή τους (ACMT-Rete. Per la malattia di Charcot-Marie-Tooth, 2023).

**Τα κριτήρια και οι προτάσεις για τη στοχευμένη απασχόληση θα είναι:**

- Πορεία διαθεσμικής συνεργασίας και ανταλλαγής πληροφοριών προς ένα σύστημα ένταξης στην αγορά εργασίας που μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικό και οργανικό σε όλη τη χώρα.
- Παροχή ενός ενιαίου πλαισίου αναφοράς όσον αφορά τις αρχές, τις παρεμβάσεις και τις μεθοδολογίες εφαρμογής.
- Υποστήριξη δράσεων διοικητικής ικανότητας, με στόχο τη διοργανική συνεργασία, ευνοώντας την υιοθέτηση καινοτόμων παρεμβάσεων στον περιφερειακό σχεδιασμό και υποστηρίζοντας την ενίσχυση των όσων ήδη παρέχονται από τις εδαφικές υπηρεσίες για στοχευμένη απασχόληση.
- Προώθηση και εδραίωση της συστηματικής διαχείρισης των διοικητικών δεδομένων που αναφέρονται στη στοχευμένη τοποθέτηση, συνεχή και τακτική ενημέρωση των ροών πληροφοριών, ανάπτυξη συνεργασίας εφαρμογών με στόχο την πλήρη διαλειτουργικότητα μεταξύ των συστημάτων αναφοράς για την αναπηρία, στο πλαίσιο της περιφερειακής διακυβέρνησης και σε συνέργεια με τις ανάγκες ομοιομορφίας που εκφράζονται σε εθνικό επίπεδο, επίσης με σκοπό την κατάλληλη ανάλυση και αξιολόγησή τους.
- Προσβάσιμη και δυναμική πλατφόρμα πληροφορικής για τη συστηματική συλλογή καλών πρακτικών ένταξης στην απασχόληση, προκειμένου να συμβάλει, μέσω της διάδοσης των θετικών και αποτελεσματικών εμπειριών, στην αύξηση των προτύπων διαχείρισης του στοχευμένου συστήματος απασχόλησης και να εξασφαλίσει τη διαθεσιμότητα σε όλη την εθνική επικράτεια αναπαραγωγίμων μοντέλων δράσεων, διαδικασιών και σχεδίων.
- Ετήσια παρακολούθηση της εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών, από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Πολιτικών με τη συνεργασία των αρμόδιων περιφερειακών διοικήσεων, αξιοποιώντας επίσης το αιτιολογημένο ρεπερτόριο καλών πρακτικών που εκφράζονται από τις περιοχές και περιέχονται στην πλατφόρμα ΤΠ.
- Πρόταση για την υιοθέτηση της ενσωμάτωσης της αναπηρίας σε ένα σύστημα ανάλυσης και αξιολόγησης των πολιτικών που προωθούνται από τις περιφερειακές διοικήσεις, το οποίο θα εξετάζει τον πιθανό αντίκτυπο των μέτρων που εκπονούνται στον κόσμο της αναπηρίας, όχι μόνο από άποψη ισότητας αλλά και από άποψη οικονομικής ανάπτυξης.
- Πρόταση για εκ των προτέρων αξιολόγηση του αντικτύπου των μέτρων που θεσπίζουν οι διοικήσεις στον τομέα της στοχευμένης απασχόλησης με βάση το φύλο.

- Εντός 18 μηνών, οι υπηρεσίες καλούνται να διενεργήσουν έρευνα στους εγγεγραμμένους για την εξακρίβωση της ανώμαλης παραμονής στους καταλόγους υποχρεωτικής απασχόλησης για τα άτομα που είναι εγγεγραμμένα για διάστημα άνω των 24 μηνών, προσδιορίζοντας: τις επικρατούσες αιτίες της επίμονης κατάστασης ανεργίας τους- τον αριθμό των προσφορών εργασίας που τους έγιναν κατά την ίδια περίοδο.
- Προώθηση επικοινωνιακών εκστρατειών και ενίσχυση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που εγγυώνται καλά ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα όσον αφορά την απασχόληση και παράγουν τις απαραίτητες πολιτισμικές αλλαγές σχετικά με το θέμα της αναπηρίας σε οργανωτικά και παραγωγικά πλαίσια.
- Εισαγωγή ή παγίωση, από τις διοικήσεις που είναι αρμόδιες για τη στοχευμένη απασχόληση, μηχανισμών επιβράβευσης και ρητρών στις δημόσιες συμβάσεις υπέρ των επιχειρήσεων και των φορέων που έχουν θεσπίσει τη μορφή του υπεύθυνου για την εργασιακή ένταξη στο χώρο εργασίας.
- Ανάκληση του προσώπου που είναι υπεύθυνο για την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας στο χώρο εργασίας, επίσης με συμβουλευτική ιδιότητα για τις ΜΜΕ, αξιοποιώντας τις δεξιότητες που είναι διαθέσιμες στον τομέα.

### **Ο ρόλος των ενώσεων του τρίτου τομέα**

Οι ενώσεις του Τρίτου Τομέα θα έχουν επίσης τον κεντρικό τους ρόλο και πρέπει να συμμετέχουν στη συνεργασία μεταξύ της επιχείρησης, του κέντρου απασχόλησης και του εργαζομένου- μάλιστα, οι εκπρόσωποι των ενώσεων ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους μπορούν επίσης να ενταχθούν στο εδαφικό δίκτυο που είναι διαθέσιμο για συνεργασία με το κέντρο απασχόλησης, οι οργανώσεις των οποίων μπορούν να συνεργαστούν με το δίκτυο.

### **ANFFAS: Εθνικός Σύνδεσμος Οικογενειών Ατόμων με Νοητική ή/και Σχετική Αναπηρία**

Στην Ιταλία, η πορεία της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία έχει μακρά ιστορία, ξεκινώντας από την ανυπαρξία ειδικής νομοθεσίας μέχρι τη δεκαετία του 1960, έναν πρώτο ειδικό νόμο το 1968 και τη θέσπιση ενός πιο οριστικού και πλήρους κανονιστικού πλαισίου μόλις το 1999 με το νόμο αριθ. 68/99. Μπαίνοντας στην ουσία του θέματος, αποδέκτες της υποχρέωσης πρόσληψης και της συνεργασίας στην Ιταλία είναι οι δημόσιοι και ιδιωτικοί εργοδότες, οι οποίοι υποχρεούνται να απασχολούν εργαζόμενους που ανήκουν στις κατηγορίες των μειονεκτούντων ατόμων, στο βαθμό που προβλέπεται από τις λεγόμενες εφεδρικές ποσοστώσεις.



Παρά τις υποχρεώσεις αυτές, αρκετοί οργανισμοί, ενώσεις και εταιρείες συνεργάζονται με εργοδότες για να υποστηρίξουν έμμεσα την πρόσληψη και τη συνοδεία ατόμων με νοητική αναπηρία.

**Η Anffas** είναι η **Εθνική Ένωση Οικογενειών Ατόμων με Νοητική ή/και Σχισιακή Αναπηρία**, που ιδρύθηκε στη Ρώμη στις 28 Μαρτίου 1958 από μια ομάδα γονέων παιδιών με νοητική αναπηρία.

Η ένωση αυτή εργάζεται για την οικοδόμηση ενός κόσμου στον οποίο τα άτομα με νοητική αναπηρία και νευροαναπτυξιακές διαταραχές, καθώς και οι οικογένειές τους, θα μπορούν να βλέπουν τα δικαιώματά τους να γίνονται σεβαστά και πλήρως εφαρμόσιμα.

Για περισσότερα από 15 χρόνια η **Anffas** διοργανώνει μαθήματα κατάρτισης, όπως επιμορφωτικά μαθήματα, συνέδρια, σεμινάρια, στρογγυλά τραπέζια, μεταπτυχιακά μαθήματα, επαγγελματικά μαθήματα επιμόρφωσης, εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης που απευθύνονται σε επαγγελματίες που εργάζονται με διάφορες ιδιότητες στον κόσμο της αναπηρίας και του τρίτου τομέα και σκοπεύουν να επικαιροποιήσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες. Τα μαθήματα κατάρτισης είναι δομημένα έτσι ώστε να επιτρέπουν στον επαγγελματία που εργάζεται με άτομα με νοητική αναπηρία να μπορεί να εφαρμόζει τις δεξιότητες που αποκτά στο εργασιακό περιβάλλον και ταυτόχρονα να μπορεί να ενημερώνεται επενδύοντας στην επαγγελματική του ανάπτυξη.

Σκοπός των προτεινόμενων μαθημάτων είναι να ζητήσουν και να προωθήσουν, με οργανωμένο και δομημένο τρόπο, μέσα από μια σταθερή εμπειρία, την έρευνα, την πρόληψη, τη διευκόλυνση και την αποκατάσταση των νοητικών και νευροαναπτυξιακών αναπηριών, προτείνοντας όλες τις χρήσιμες πληροφορίες ρυθμιστικού, υγειονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα σε όλους όσους εμπλέκονται στη διαδικασία ανάληψης ευθύνης για το άτομο με αναπηρία και την οικογένειά του σε κάθε φάση του κύκλου ζωής. Αυτό πλαισιώνεται από **ειδική κατάρτιση και ιδιαίτερα προσαρμοσμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες που πραγματοποιούνται** σε όλη τη χώρα και προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες οργανωτικές ανάγκες του εκάστοτε πλαισίου (Anffas, 2020).

#### **ANDEL: Εθνικός Οργανισμός για την Αναπηρία και την Απασχόληση**

**Η ANDEL** είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που βασίζει τις δραστηριότητές του στην αρχή της επικουρικότητας και, ως εκ τούτου, λειτουργεί με μη ανταγωνιστικό ή εναλλακτικό πνεύμα σε σχέση με εκείνους που συμμετέχουν ήδη στο σύστημα ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση.

Πρωθεί πολιτιστικές, εκπαιδευτικές και υπηρεσιακές δραστηριότητες, υπογράφοντας συμφωνίες συνεργασίας, συμβάσεις, πρωτόκολλα και κοινοπραξίες με κάθε φορέα, δημόσιο και ιδιωτικό, που δραστηριοποιείται στον τομέα της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία και των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (Ιστοσελίδα ANDEL, 2023).



Για **ιδιωτικές και δημόσιες εταιρείες**, η ANDEL προσφέρει:

- αξιολόγηση των δυνατοτήτων απασχόλησης της εταιρείας
- προσαρμογή του έργου συμμόρφωσης
- επιλογή των καταλληλότερων εργαλείων για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων
- χρήση ορθών πρακτικών που εφαρμόζονται στις διάφορες περιοχές
- αξιοποίηση των εργαλείων μείωσης του κόστους και διευκόλυνσης
- εκπαίδευση του υπεύθυνου προσωπικού και των συναδέλφων του προσωπικού με αναπηρία σύμφωνα με τις λύσεις που επιλέγονται για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων.

Στα **Κέντρα Απασχόλησης** που προσφέρει η ANDEL:

- προώθηση του νόμου 68/99 με επιχειρήσεις και άλλους υπόχρεους στην επικράτεια
- προώθηση των μονοπατιών συνοδείας στην εργασία
- διάδοση ορθών πρακτικών
- εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού
- υποστήριξη στη διάδοση της κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και της εταιρικής διαμεσολάβησης

### **Συνδικάτα και κοινωνικοί συνεταιρισμοί**

**Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις** εργαζομένων και εργοδοτών που είναι συγκριτικά πιο αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο, οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί, οι ενώσεις ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους και άλλες σχετικές οργανώσεις του τρίτου τομέα, προκειμένου να προωθήσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, θα υπογράψουν εδαφικές συμφωνίες με λειτουργίες πρότασης, ελέγχου και αξιολόγησης όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής που βασίζονται στις αρχές της στοχευμένης απασχόλησης σε εδαφική βάση.

Οι ιταλικές περιφέρειες θα δημιουργήσουν αυτά τα σημεία συγκέντρωσης για την εφαρμογή του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Οι συμφωνίες θα προσδιορίζουν τις ανάγκες της περιοχής και θα προτείνουν τριετείς γραμμές δράσης στον τομέα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία (Handylex, 2022).

## Ισπανία

### **Στην Ισπανία υπάρχει ένα πρόγραμμα για την ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αγορά εργασίας:<sup>1</sup>**

Το πρόγραμμα αυτό υλοποιείται από το Ίδρυμα Mapfre, το οποίο διευκολύνει την ένωση επιχειρήσεων που επιθυμούν να υποστηρίξουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητά τους, και ατόμων που επιθυμούν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό. Μια συμβίωση που ευδοκιμεί- τα στοιχεία το επιβεβαιώνουν αυτό.

Και για να το επιβεβαιώσουμε με στοιχεία, παρακάτω παραθέτουμε μερικά παραδείγματα ιστοριών επιτυχίας που συλλέχθηκαν μέσω αυτής της πρωτοβουλίας- στα οποία οι εμπειρίες και τα κίνητρα για την απασχολησιμότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία αντικατοπτρίζονται τόσο από την εταιρεία όσο και από τα ίδια τα μέλη αυτής της ομάδας, με τις εμπειρίες της ζωής τους.

### **Θήκη Decathlon Lugo<sup>2</sup>**

Η Decathlon είναι μια εταιρεία που έχει δεσμευτεί για τη συμπερίληψη των ατόμων με λειτουργική ποικιλομορφία ως μέρος της φιλοσοφίας της να προσεγγίζει όλα τα άτομα, τόσο ως πελάτες όσο και ως εργαζόμενους. Η ομάδα Decathlon Lugo, στην οποία ανήκει πλέον ο Marcos, ένα άτομο με νοητική αναπηρία, είναι μια ομάδα ανθρώπων που μοιράζονται την ιδέα της ανάγκης ενσωμάτωσης όσων μπορεί να αντιμετωπίζουν κάποιο βαθμό κοινωνικού αποκλεισμού. Ως εκ τούτου, πρόκειται για μια ομάδα που δεσμεύεται και ευνοεί την ένταξη του Marcos ή οποιουδήποτε άλλου ατόμου με αναπηρία.

Η ένταξη του Μάρκος, όπως και κάθε ατόμου με νοητική αναπηρία, διαφέρει από εκείνη των άλλων ανθρώπων, καθώς απαιτεί λίγο περισσότερη προσοχή στην αρχή. Στην Decathlon, προσπαθούν να δώσουν τη δυνατότητα στους πωλητές τους να είναι αυτόνομοι από την αρχή, και με τον Marcos, αυτό ήταν μια πρόσθετη πρόκληση. Ωστόσο, ήταν σίγουρα μια ικανοποιητική εμπειρία όπου όλο το προσωπικό αναπτύσσεται ως εργαζόμενοι και ως άνθρωποι.

Ο Marcos έχει επίσης επωφεληθεί σημαντικά από την εργασία του σε αυτή την εταιρεία: έχει αποκτήσει αυτοπεποίθηση, βιώνει προσωπική ικανοποίηση, ανταμείβεται οικονομικά και έχει αποκτήσει ανεξαρτησία. Αν και αισθάνεται ότι βρίσκεται ακόμη στη διαδικασία ένταξης, μαθαίνει και αισθάνεται ότι βρίσκεται στο δρόμο για μεγαλύτερη ένταξη. Η αρχική διαδικασία ένταξης στην εταιρεία ήταν πολύπλοκη αλλά πολύ ικανοποιητική. Αξίζει να τονιστεί η άριστη σχέση της τόσο με τους συναδέλφους της όσο και με τους προϊσταμένους της, λόγω της κουλτούρας ομαδικής εργασίας που ευνοεί αυτού του είδους τις σχέσεις.

---

<sup>1</sup> <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/>

<sup>2</sup> Inserción laboral en Decathlon Lugo - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

### **Carrefour Campanas υπόθεση<sup>3</sup>**

Ο κύριος λόγος για τον οποίο η Carrefour Campanas απασχολεί ένα άτομο με νοητική αναπηρία είναι η ισχυρή δέσμευσή της στην εταιρική κοινωνική ευθύνη. Στην Carrefour Campanas αναγνωρίζουν αναμφίβολα τη σημασία της συμβολής σε δύο θεμελιώδεις πτυχές: σε κοινωνικό επίπεδο, την προώθηση της ένταξης και της πολυμορφίας, και σε επιχειρηματικό επίπεδο, τη δημιουργία αξίας και ανταγωνιστικότητας.

Η διαδικασία ένταξης των ατόμων με νοητική αναπηρία στην επιχείρηση υποστηρίζεται ανά πάσα στιγμή από τη μορφή του εργασιακού συμβούλου. Το πρόσωπο αυτό συνοδεύει και καθοδηγεί τον εργαζόμενο για την αποτελεσματική προσαρμογή του στη θέση εργασίας, ενώ παράλληλα παρέχει συμβουλές στην ομάδα εργασίας.

Μια αξιοσημείωτη πτυχή για την Carrefour Campanas είναι η αξία που εκδηλώνεται σε τρεις τομείς. Πρώτον, η αξία της αποτελεσματικής ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία, παρέχοντάς τους ευκαιρίες να συμμετέχουν στον κόσμο της εργασίας. Δεύτερον, η αξία της συνεργασίας με φορείς που υποστηρίζουν την κατάλληλη ένταξη. Και τέλος, η αξία σε επιχειρηματικό επίπεδο, με τη συμβολή με ανταγωνιστικό τρόπο στην απόδοση μιας θέσης εργασίας και την προσφορά αξίας και θετικής ατμόσφαιρας στην ομάδα εργασίας.

Η María Bellver έχει σύνδρομο Down και είναι βοηθός ταμιά στο Carrefour Campanas. Χάρη σε αυτή τη δουλειά έχει χρήματα και μπορεί να εργάζεται, ενώ είναι επίσης ευτυχής που έχει συναδέλφους. Θεωρεί επίσης θετική την ενσωμάτωση με τους συναδέλφους της, καθώς λέει ότι τη βοηθούν πολύ και ότι γνωρίζει ήδη τις εργασίες, αν και θέλει να βελτιωθεί με το να είναι πιο γρήγορη στην εκτέλεσή τους.

### **υπόθεση Calidad Pascual<sup>4</sup>**

Στην περίπτωση της Calidad Pascual, ο λόγος για την προώθηση της ένταξης των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι επίσης η εταιρική κοινωνική ευθύνη και η δέσμευσή της προς την κοινωνία. Η ενσωμάτωση των ατόμων με νοητική αναπηρία στο τμήμα γιαουρτιού δεν υπήρξε ποτέ δυσκολία- εκπληρώνουν τις ευθύνες τους όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι. Στην περίπτωση αυτή, η απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία έχει μεγάλο αντίκτυπο στην κοινωνία, ιδίως όσον αφορά την ένταξη ατόμων που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην πρόσβαση σε εργασία.

---

<sup>3</sup> Inserción laboral en Carrefour - Fundación MAPFRE ([fundacionmapfre.org](http://fundacionmapfre.org))

Inserción laboral en Carrefour - Fundación MAPFRE ([fundacionmapfre.org](http://fundacionmapfre.org))

<sup>4</sup> Inserción laboral en Calidad Pascual - Fundación MAPFRE ([fundacionmapfre.org](http://fundacionmapfre.org))

Η συνεργασία με ειδικούς φορείς για την υποστήριξη των ατόμων με νοητική αναπηρία θεωρήθηκε από την Calidad Pascual ως απαραίτητη για τον καθορισμό των θέσεων εργασίας που προσαρμόζονται καλύτερα σε κάθε άτομο με νοητική αναπηρία.

Η κύρια εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία σε αυτή την εταιρεία επικεντρώνεται στον έλεγχο της παλετοποίησης των γιαουρτιών και στον εφοδιασμό των μηχανημάτων με το υλικό που χρειάζονται για να εργαστούν. Καθαρίζουν επίσης τα μηχανήματα και εκτελούν εργασίες ποιοτικού ελέγχου των γιαουρτιών.

Οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία στην εν λόγω εταιρεία εκτιμούν πολύ θετικά το γεγονός ότι μπορούν να απασχολούν τον διαθέσιμο χρόνο τους με μια εργασία, η οποία τους επιτρέπει επίσης να έχουν οικονομική επάρκεια. Επιπλέον, η απασχόληση τους επέτρεψε να διευρύνουν το φάσμα των φιλικών τους σχέσεων, με αποτέλεσμα να αισθάνονται πιο ενταγμένοι και πιο σταθεροί συναισθηματικά.

Εν κατακλείδι, το πρόγραμμα "Μαζί μπορούμε" του Ιδρύματος Marfre είναι μια πρωτοβουλία που αποσκοπεί στην προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας στην Ισπανία. Μέσω αυτού του προγράμματος, επιδιώκει να συνεργαστεί με διάφορους κοινωνικούς φορείς και εταιρείες για τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, διευκολύνοντας την ένταξή τους στον κόσμο της εργασίας. Επιπλέον, προσφέρεται κατάρτιση και συμβουλές τόσο στους εργαζόμενους όσο και στις συμμετέχουσες εταιρείες για την προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο. Το πρόγραμμα επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να βελτιωθούν οι πιθανότητές τους να εξασφαλίσουν αξιοπρεπή και βιώσιμη απασχόληση.

## 8. Πώς να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στον εργασιακό χώρο;

### PBS (Υποστήριξη θετικής συμπεριφοράς)

Η υποστήριξη θετικής συμπεριφοράς (PBS) είναι μια προληπτική προσέγγιση που επικεντρώνεται στην κατανόηση της λειτουργίας και του πλαισίου της συμπεριφοράς και στην εφαρμογή στρατηγικών για την προώθηση θετικών συμπεριφορών με παράλληλη μείωση των προκλητικών συμπεριφορών.

Αρχές και στρατηγικές, συμπεριλαμβανομένης της λειτουργικής αξιολόγησης της συμπεριφοράς, της παρέμβασης στη συμπεριφορά:

Ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς θα πρέπει:

Παροχή ολοκληρωμένης κατάρτισης για το PBS σχετικά με τον σχεδιασμό και τις μεθόδους συλλογής δεδομένων.

Δημιουργία σχεδίων υποστήριξης της συμπεριφοράς προσαρμοσμένων στις ανάγκες των ατόμων με νοητική αναπηρία (NA) στο χώρο εργασίας, τα οποία περιγράφουν στρατηγικές για την προώθηση θετικών συμπεριφορών και την αντιμετώπιση προκλητικών συμπεριφορών.

Συνεργαστείτε με αναλυτές συμπεριφοράς ή ειδικούς PBS για την ανάπτυξη και εφαρμογή αποτελεσματικών σχεδίων υποστήριξης της συμπεριφοράς.

### Προπαρασκευαστικά εργαστήρια

Ένας εργοδότης μπορεί να οργανώσει προπαρασκευαστικά εργαστήρια για την εκπαίδευση και ενημέρωση των εργοδοτών, των συναδέλφων και των προϊσταμένων σχετικά με την εργασία με άτομα με αναπηρία, ιδίως με άτομα με νοητική αναπηρία.

Προσαρμόστε το περιεχόμενο των εργαστηρίων ώστε να αντιμετωπίζονται συγκεκριμένες προκλήσεις και εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίζουν τα άτομα με ταυτότητα στον εργασιακό χώρο.

Περιλαμβάνουν συνεδρίες σχετικά με την ευαισθητοποίηση σε θέματα αναπηρίας, στρατηγικές επικοινωνίας, εύλογες προσαρμογές και τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.

Παρέχετε πρακτικά παραδείγματα, μελέτες περιπτώσεων και διαδραστικές δραστηριότητες για την ενίσχυση της κατανόησης και της ενσυναίσθησης μεταξύ των συμμετεχόντων.

## Υποστηρικτικοί σύμβουλοι

Ένας σύμβουλος υποστηριζόμενης απασχόλησης θα:

Προσλάβετε συμβούλους υποστήριξης ή εμπειρογνώμονες σε θέματα ένταξης ατόμων με αναπηρία για την παροχή συνεχούς καθοδήγησης και υποστήριξης στο χώρο εργασίας.

Αυτοί οι σύμβουλοι μπορούν να βοηθήσουν στην παρακολούθηση των αλλαγών και των προκλήσεων στο χώρο εργασίας, να εντοπίσουν τομείς προς βελτίωση και να προσφέρουν συστάσεις για την προώθηση της ένταξης.

Συνεργαστείτε με υποστηρικτικούς οργανισμούς που διαθέτουν τεχνογνωσία στην υποστήριξη ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο.

Οι σύμβουλοι μπορούν επίσης να βοηθήσουν στην ανάπτυξη πολιτικών και διαδικασιών, στη διενέργεια ελέγχων προσβασιμότητας και στην παροχή εκπαίδευσης στους υπαλλήλους.

## Δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδας

**Μια εταιρεία ή ένας εργασιακός χώρος που στοχεύει να είναι χωρίς αποκλεισμούς αναπτύσσει ένα συμπαραγωγικό περιβάλλον με:**

Οργάνωση δραστηριοτήτων ομαδικής ανάπτυξης που προωθούν την ένταξη και ενισχύουν τις σχέσεις μεταξύ όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με νοητική αναπηρία. Συμπεριλάβετε μια ποικιλία δραστηριοτήτων που ενθαρρύνουν τη συνεργασία, την επικοινωνία και την αμοιβαία υποστήριξη. Προώθηση κοινών στόχων και καθηκόντων που απαιτούν τις διαφορετικές δεξιότητες και δυνάμεις των μελών της ομάδας. Προγραμματισμός δραστηριοτήτων που ευαισθητοποιούν για τις ατομικές διαφορές και προωθούν μια κουλτούρα σεβασμού και αποδοχής εντός της ομάδας.

## Μεθοδολογίες απελευθέρωσης της έντασης

Εισάγετε μεθοδολογίες απελευθέρωσης της έντασης για να βοηθήσετε τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ταυτότητα, να αντιμετωπίσουν το άγχος και να διατηρήσουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Προσφέρετε τεχνικές όπως ασκήσεις ενσυνειδητότητας, ασκήσεις βαθιάς αναπνοής, καθοδηγούμενη χαλάρωση ή ασκήσεις διατάσεων.

Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να κάνουν μικρά διαλείμματα και να συμμετέχουν σε δραστηριότητες μείωσης του στρες κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας.

Παροχή πόρων και πληροφοριών σχετικά με τη διαχείριση του άγχους, την αυτοφροντίδα και τις υπηρεσίες υποστήριξης της ψυχικής υγείας που είναι διαθέσιμες στο χώρο εργασίας ή στην κοινότητα.

## Ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων των PWID

Σχεδιάστε προγράμματα κατάρτισης ή εργαστήρια ειδικά προσαρμοσμένα για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων σε άτομα με νοητική αναπηρία.

Επικεντρώνονται σε τομείς όπως οι δεξιότητες επικοινωνίας, η επίλυση προβλημάτων, η διαχείριση του χρόνου, η ομαδική εργασία, η αυτο-υπεράσπιση και η εθιμοτυπία στο χώρο εργασίας.

Αξιοποίηση διαδραστικών και βιωματικών μεθόδων μάθησης, όπως παιχνίδια ρόλων, προσομοιώσεις και σενάρια πραγματικού κόσμου.

Προσφέρετε συνεχή υποστήριξη και καθοδήγηση σχετικά με τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν στον εργασιακό χώρο.

## Ανάπτυξη εργαλείων χωρίς αποκλεισμούς

Συνεργασία με κοινοπραξίες της ΕΕ, όπως η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία, για την πρόσβαση σε πόρους και εργαλεία που διευκολύνουν την προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των νοητικών αναπηριών, στο χώρο εργασίας.

Εξερευνήστε τεχνολογικές λύσεις χωρίς αποκλεισμούς, βοηθητικές συσκευές και εφαρμογές λογισμικού που ενισχύουν την παραγωγικότητα, την επικοινωνία και την ανεξάρτητη λειτουργία.

Παροχή κατάρτισης και υποστήριξης σε άτομα με ταυτότητα για την αποτελεσματική χρήση εργαλείων χωρίς αποκλεισμούς, εξασφαλίζοντας ίση πρόσβαση και ευκαιρίες.

Συνεργαστείτε με εμπειρογνώμονες προσβασιμότητας για να διασφαλίσετε ότι όλα τα εργαλεία και οι τεχνολογίες συμμορφώνονται με τα σχετικά πρότυπα και τις κατευθυντήριες γραμμές προσβασιμότητας.



## Συμπεράσματα

Συνολικά, η διδασκαλία και η εργασία με άτομα με νοητική αναπηρία είναι ένα πολύπλοκο αλλά ικανοποιητικό έργο που απαιτεί από τους εκπαιδευτικούς και τους φροντιστές να διαθέτουν ιδιότητες όπως υπομονή, ενσυναίσθηση και προσαρμοστικότητα. Κάθε άτομο με νοητική αναπηρία είναι μοναδικό, με τις δικές του δυνάμεις, αδυναμίες και μαθησιακά στυλ. Ως εκ τούτου, η σημασία της προσαρμογής των διδακτικών προσεγγίσεων σε ατομική βάση δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί. Η αναγνώριση της αναγκαιότητας εξατομικευμένων μεθόδων είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση ουσιαστικών μαθησιακών εμπειριών για τα άτομα αυτά, καθώς αναγνωρίζει την ανεπάρκεια των προσεγγίσεων που ταιριάζουν σε όλους. Προσαρμόζοντας την εκπαίδευση ανάλογα με τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τους στόχους τους, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να παρέχουν την απαραίτητη υποστήριξη στα άτομα με νοητική αναπηρία ώστε να ευδοκιμήσουν και να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Ορισμένες από τις κοινές προσεγγίσεις για τη διδασκαλία των ατόμων με νοητική αναπηρία κυμαίνονται από την προσωποκεντρική προσέγγιση, την εφαρμοσμένη ανάλυση συμπεριφοράς και τις κοινωνικές ιστορίες.

Όσον αφορά τη θετική υποστήριξη της συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο, η πρακτική αυτή δίνει έμφαση στον σχεδιασμό με επίκεντρο την προσωπικότητα, την εξατομικευμένη προσέγγιση, τη συνεργασία, την οικοδόμηση ομάδας, την προετοιμασία της υποδοχής, την επιβράβευση και τις μεθόδους αξιολόγησης της επιβράβευσης για την ενδυνάμωση του εργαζομένου. Αυτές οι αρχές αποσκοπούν στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και υποστήριξης που επιτρέπει στα άτομα με νοητική αναπηρία να διαπρέψουν και να ευδοκιμήσουν. Οι μεταβάσεις, από την άλλη πλευρά, αποτελούν ένα κρίσιμο μέρος της ανθρώπινης ζωής, επομένως περιλαμβάνουν αλλαγές σε ρόλους, τοποθεσίες και σχέσεις. Ωστόσο, για τα άτομα με νοητική αναπηρία, η μετάβαση αυτή είναι ιδιαίτερα δύσκολη λόγω των κοινωνικών αντιλήψεων για την αναπηρία και της πολυπλοκότητας των υπηρεσιών υποστήριξης, μια πρόκληση που αντικατοπτρίζεται στα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης αυτής της ομάδας. Για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, ο έγκαιρος και ολοκληρωμένος σχεδιασμός της μετάβασης είναι απαραίτητος. Είναι σημαντικό ότι οι ευρωπαϊκές νομοθεσίες και πολιτικές τονίζουν πλέον τη σημασία του αποτελεσματικού σχεδιασμού της μετάβασης, παρέχοντας ένα πλαίσιο για τη μεγιστοποίηση της επιτυχίας της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία για τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Επιπλέον, η διαδικασία εντοπισμού των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αναζήτηση εργασίας. Μέσω διαφόρων αξιολογήσεων και συνεχούς επικοινωνίας, οι

εκπαιδευτικοί μπορούν να αποκτήσουν πολύτιμες γνώσεις σχετικά με τις ικανότητες και τις προτιμήσεις ενός ατόμου. Αυτές οι πληροφορίες επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς να κατευθύνουν τα άτομα προς κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης που ευθυγραμμίζονται με τις δυνάμεις και τα πάθη τους, δίνοντάς τους τελικά τη δυνατότητα να ακολουθήσουν ουσιαστική και ικανοποιητική σταδιοδρομία. Επίσης, η προετοιμασία των ατόμων, ιδίως των ατόμων με νοητική αναπηρία, με δεξιότητες και ικανότητες πριν από την απασχόληση είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία στον εργασιακό χώρο.

Στην παρούσα έκθεση συγκεντρώνονται παραδείγματα από την Αυστρία, την Ιταλία, την Ελλάδα και την Ισπανία σχετικά με θεσμούς και καλές πρακτικές συνεργασίας με εργοδότες και άλλους επαγγελματίες για την υποστήριξη ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο. Αυτά μπορούν να χρησιμεύσουν ως εικόνα για την περαιτέρω απασχόληση τέτοιων πρακτικών, με αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό τομέα. Ο προσδιορισμός των επαγγελματικών δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων, καθώς και η περαιτέρω ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι ζωτικής σημασίας για την εξεύρεση ευκαιριών απασχόλησης. Τέλος, οι προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στον εργασιακό χώρο θα πρέπει να αντιμετωπίζονται μέσω ολοκληρωμένων λύσεων, όπως η ύπαρξη θετικής υποστήριξης της συμπεριφοράς, η υποστήριξη των συμβούλων και οι δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδων στο εργασιακό περιβάλλον.

Εν κατακλείδι, η ένταξη της αναπηρίας είναι μια win-win κατάσταση για όλους τους εμπλεκόμενους. Τα άτομα με αναπηρία διαθέτουν πολύτιμες δεξιότητες και ταλέντα που μπορούν να αξιοποιηθούν στο εργατικό δυναμικό, και ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς αναγνωρίζει και εκτιμά τα δυνατά σημεία όλων των εργαζομένων του. Παρέχει ίσες ευκαιρίες στα άτομα με αναπηρία να επιτύχουν, να μάθουν, να λάβουν δίκαιη αποζημίωση και να εξελιχθούν επαγγελματικά. Η πραγματική ένταξη περιλαμβάνει τον εορτασμό της διαφορετικότητας και την ωφέλεια όχι μόνο των ατόμων με αναπηρία, αλλά και την προώθηση ενός πιο αποδεκτού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους.

## Αναφορές

- ACMT-RETE. *Collocamento mirato dei disabili*. <https://www.acmt-rete.it/diritti/collocamento-mirato-dei-disabili>
- Πρόσθετες υποστηρικτικές υπηρεσίες για άτομα με νοητική αναπηρία και τις οικογένειές τους: AMEA: Κοινωνικές Υποστηρίξεις. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/additional-support-for-people-with-and-their-families/>
- ANDEL: Agenzia Nazionale Disabilità e Lavoro. La missione. <https://andelagenzia.it/servizi-agli-uffici-del-collocamento-mirato/>
- ANFFAS. Inclusione Lavorativa. <http://www.anffas.net/it/cosa-facciamo/supporto-alle-persone-con-disabilita/inclusione-lavorativa/>
- Beyer, S. Ευκαιρίες και εμπόδια διαφορετικών μοντέλων απασχόλησης. Ανακτήθηκε από [https://www.easpd.eu/fileadmin/user\\_upload/Publications/s.beyer\\_report\\_-\\_opport\\_and\\_barriers\\_of\\_diff\\_employment\\_models\\_final.pdf](https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf)
- Boletín Oficial del Estado (1982). Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Σύνδεσμος: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
- Boletín Oficial del Estado (2007). Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Σύνδεσμος: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293>
- Boletín Oficial del Estado (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se αποδέχεται το Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Σύνδεσμος: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>
- CABEZAS, D. y PÉREZ, L: PROGRAMA PENTA. Aprendo a resolver problemas por mí mismo. ICCE (2006)
- Cameto, R., Levine, P. & Wagner, M. (2004, Νοέμβριος). *Σχεδιασμός μετάβασης για μαθητές με αναπηρία. A Special Topic Report of Findings from the National Longitudinal Transition Study-2*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496547.pdf>.
- Δίκτυο Πολιτών. SDS και σχεδιασμός συστημάτων. Ανακτήθηκε από <https://citizen-network.org/library/sds-and-system-design.html>
- Αναπηρία:IN. (2021). Βέλτιστες πρακτικές απασχόλησης για την ένταξη της αναπηρίας. Ανακτήθηκε από <https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf>
- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (2006). *I Piani Individuali di Transizione. Sostenere il Passaggio dalla Scuola al Lavoro*. <https://www.european-agency.org/resources/publications/individual-transition-plans>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Άτομα με αναπηρία. Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ένταξη. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137>

- Fundación Mapfre (s.f.). Proyecto Juntos somos Capaces. Σύνδεσμος:  
<https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/>
- Ελληνικό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Άτομα με αναπηρία.  
<https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/>
- Διανοητικές αναπηρίες και υποστηρικτική αποκατάσταση: (ISP). (n.d.). MentalHelp.net.  
<https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/and-supportive-rehabilitation-developing-an-individualized-support-plan-isp/>
- Διανοητικές αναπηρίες Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς (ABA) και Διανοητικές Αναπηρίες. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/applied-behavioral-analysis-aba/>
- Πνευματικές αναπηρίες Αποτελεσματικές μέθοδοι διδασκαλίας για άτομα με πνευματικές αναπηρίες. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/>
- Πνευματικές αναπηρίες Αποτελεσματικές μέθοδοι διδασκαλίας για άτομα με πνευματικές αναπηρίες. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/>
- Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. Ένταξη της αναπηρίας στην απασχόληση: Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Ανακτήθηκε από [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_316814.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf)
- Giovanne, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_874035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf).
- Kauffman, J. M., & Hung, L. Y. (2009). Ειδική εκπαίδευση για νοητική αναπηρία: τρέχουσες τάσεις και προοπτικές. *Current Opinion in Psychiatry*, 22(5), 452-456.  
<https://doi.org/10.1097/ycp.0b013e32832eb5c3>.
- La discriminazione delle persone con disabilità. HandyLex: Norme e diritti sulla disabilità. 16/01/2023. <https://www.handylex.org/>
- Lory, C., So Yeon, K., Soo Jung, K., & Gregori, E. (2021, April). *Teaching Academic Skills to People with Intellectual and Developmental Disability (Διδασκαλία ακαδημαϊκών δεξιοτήτων σε άτομα με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία)*. ResearchGate.  
<https://doi.org/10.1097/ycp.0b013e32832eb5c3>  
[https://www.researchgate.net/publication/351204179\\_Teaching\\_Academic\\_Skills\\_to\\_People\\_with\\_Intellectual\\_and\\_Developmental\\_Disability](https://www.researchgate.net/publication/351204179_Teaching_Academic_Skills_to_People_with_Intellectual_and_Developmental_Disability)
- Uher, A. M., Josol, C. K., & Fisher, M. H. (2021). Behavioral Approaches to Teaching Decision Making to Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities. In Springer eBooks (pp. 499-517). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-74675-9\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-030-74675-9_21)
- Ηνωμένα Έθνη (2006). Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Προαιρετικό Πρωτόκολλο. Σύνδεσμος: <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>
- Williams-Diehm, K. L., & Lynch, P. (2007). Γνώση και αντιλήψεις των μαθητών για τον ατομικό σχεδιασμό μετάβασης και τη διαδικασία του. *The Journal for Vocational Special Needs*

Education. <https://www.semanticscholar.org/paper/Student-Knowledge-and-Perceptions-of-Individual-and-Williams-Diehm-Lynch/a3a072d621c0056625b65f03d991e4e6811eab58>

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (1997). Εκπαίδευση παιδιών και εφήβων στα σχολεία σε δεξιότητες ζωής.

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63552/WHO\\_MNH\\_PSF\\_93.7A\\_Rev.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (2020, Μάιος). Σχολικό εγχειρίδιο για την εκπαίδευση σε δεξιότητες ζωής. Πρόληψη των μη μεταδοτικών ασθενειών.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240005020>

Yeka.gr. [https://kalo.yeka.gr/\(S\(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)



**inclujobs**

INCLUJOBS - Holistic Learning for Job Inclusion of People with Intellectual Disabilities.  
Project N°.: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.