

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

«ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η Μετάβαση των Ατόμων με Προβλήματα Όρασης από την Εκπαίδευση στην Αγορά
Εργασίας**

Της Αντωνίου Ευγενίας



Επιβλέπων Καθηγητής: Αργυρόπουλος Βασίλης

ΒΟΛΟΣ 2011

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη του συλλόγου «Μάγνητες Τυφλοί» και του «Πανελληνίου Συνδέσμου Τυφλών» για την συμμετοχή τους και την συμβολή τους στην υλοποίηση της παρούσας έρευνας, καθώς επίσης και τον κ. Αργυρόπουλο για την επίβλεψη και την επιστημονική καθοδήγηση.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ1:Α. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ.....	5
A1.Ορισμός εργασίας.....	6
A2. Η αξία της εργασίας για τον άνθρωπο.....	6
B. Εργασία και αναπηρία:.....	7
B1. Σύνδεση της εργασίας με την αναπηρία.....	7
Γ. Χαρακτηριστικά, προϋποθέσεις και κοινωνικές διαστάσεις της αναζήτησης εργασίας στα άτομα με ΣΠΟ.....	11
Γ1. Η τύφλωση.....	11
Γ1.1 Ιατρική/κλινική ταξινόμηση.....	11
Γ1.2 Εκπαιδευτική ταξινόμηση.....	13
Γ1.3 Συχνότητα εμφάνισης των προβλημάτων όρασης.....	13
Γ1.4 Αίτια της τύφλωσης.....	13
Γ2. Η αξία της εργασίας για τα άτομα με προβλήματα όρασης.....	14
Γ3. Επαγγέλματα στα όποια συνήθως δραστηριοποιούνται τα άτομα με ΣΠΟ.....	15
Γ3. Εμπόδια και περιορισμοί που προκύπτουν από το πρόβλημα όρασης. Κοινωνική διάσταση.....	17
Γ3.1. Υποεκπροσώπηση των ατόμων με ΣΠΟ στην αγορά εργασίας.....	17
Γ3.2. Δυσκολίες – Εμπόδια.....	18
Γ3.2.1 Μετακίνηση – προσβασιμότητα.....	18
Γ3.2.2 Ψυχολογικός τομέας.....	19
Γ3.2.3 Απουσία δεξιοτήτων.....	20
Γ3.2.4 Η στάση των εργοδοτών.....	20
Γ3.2.5 Οικονομικά προβλήματα και λοιποί περιορισμοί.....	21
Γ3.3 Οι απαιτήσεις των εργοδοτών από τα άτομα με προβλήματα όρασης.....	22
Γ3.4 Η ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης ως χρήσιμο εφόδιο για την άσκηση του επαγγέλματος κατά την ενήλικη ζωή.....	23
Γ3.4.1 Ορισμοί Επαγγελματικός προσανατολισμός-Επαγγελματική κατάρτιση.....	23
Γ3.4.2 Δομικά στοιχεία της επαγγελματικής κατάρτισης.....	25
Γ3.4.3 Οφέλη που προκύπτουν από την επαγγελματική εκπαίδευση.....	26

Δ. Η σημαντικότητα της έννοιας της μετάβασης (σχολείο – εργασία).....	27
Δ.1 Σχέση της αναζήτησης εργασίας με την εκπαίδευση.....	27
Δ.2 Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας – ο ρόλος των υπηρεσιών και των συμβούλων εκπαίδευσης.....	28
E1. Συμπεράσματα.....	31
E2 Σημαντικότητα της έρευνας.....	35
E3. Ερευνητικό θέμα- ερευνητικά ερωτήματα.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	37
2.1 Εισαγωγή.....	37
2.2 Η συνέντευξη.....	37
2.3 Μέθοδος.....	39
2.4 Συμμετέχοντες.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	42
3.1 Μέθοδος επεξεργασίας των αποτελεσμάτων.....	42
3.2 Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	42
3.3 1 ^η Ομάδα: Άτομα με μερική απώλεια όρασης (N = 11).....	44
3.4 2 ^η Ομάδα: Άτομα με ολική απώλεια όρασης (N = 9).....	63
3.5 Σύνοψη αποτελεσμάτων.....	83
3.6 Αξιοπιστία- εγκυρότητα έρευνας.....	86
3.7 Περιορισμοί στην αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας.....	87
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ –	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	89
4.1 Εισαγωγή.....	89
4.2 Επαγγελματική ενημέρωση και αποκατάσταση.....	89
4.3 Εργασιακή πραγματικότητα.....	91
4.4 Εκπαίδευση.....	95
4.5 Συναισθήματα.....	97
4.6 Διαπροσωπικές σχέσεις.....	98
4.7 Συμπεράσματα.....	99
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	101
5.1 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία.....	101
5.2 Κοινωνική στήριξη από το άμεσο περιβάλλον.....	105
5.3 Αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού.....	106
5.4 Αλλαγή της στάσης των εργοδοτών.....	107

5.5 Η συνεισφορά των υπηρεσιών.....	109
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	111
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	119

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

1^η Ομάδα: Άτομα με μερική απώλεια όρασης (N = 11)

Πίνακας 1: Συμμετέχοντες έρευνας.....	41
Πίνακας 2: Δυσκολίες στην εύρεση της εργασίας.....	45
Πίνακας 3: Η ενημέρωση της κοινωνίας.....	46
Πίνακας 4: Ο ρόλος της πολιτείας.....	48
Πίνακας 5: Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελ/τικής αποκατάστασης.....	49
Πίνακας 6: Προσβασιμότητα στο χώρο.....	50
Πίνακας 7: Προσβασιμότητα στην πληροφορία.....	51
Πίνακας 8: Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Δεξιότητες.....	53
Πίνακας 9: Συμπεριφορές βλεπόντων	54
Πίνακας 10: Μορφωτικό επίπεδο και επιλογή επαγγέλματος.....	56
Πίνακας 11: Κριτική για εκπαίδευση.....	58
Πίνακας 12: Συναισθήματα για την εργασία.....	60
Πίνακας 13: Σχέση με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας.....	61
Πίνακας 14: Ύπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων.....	63

2^η Ομάδα: Άτομα με ολική απώλεια όρασης (N = 9)

Πίνακας 15: Δυσκολίες στην εύρεση της εργασίας.....	65
Πίνακας 16: Η ενημέρωση της κοινωνίας.....	66
Πίνακας 17: Ο ρόλος της πολιτείας.....	67
Πίνακας 18: Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελ/κής αποκατάστασης.....	68
Πίνακας 19: Προσβασιμότητα στο χώρο.....	70
Πίνακας 20: Πρόσβαση στην πληροφορία.....	71
Πίνακας 21: Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Δεξιότητες.....	73
Πίνακας 22: Συμπεριφορές βλεπόντων	75
Πίνακας 23: Μορφωτικό επίπεδο και συνάφεια του με την εργασία.....	77
Πίνακας 24: Κριτική για εκπαίδευση.....	78
Πίνακας 25: Συναισθήματα για την εργασία.....	80
Πίνακας 26: Σχέση με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας.....	82

Πίνακας 27: Ύπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων.....	83
Πίνακας28: Συμφωνίες- διαφωνίες κατηγοριών.....	86
Πίνακας 29: Συμφωνίες- διαφωνίες μεσαίων κατηγοριών.....	87

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία έχει ως στόχο να διερευνήσει την κατάσταση θέματα που σχετίζονται άμεσα με την μετάβαση των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης (ΣΠΟ) από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, διερευνώντας τις δυσκολίες που ενσκήπτουν τόσο κατά την αναζήτηση της εργασίας όσο και κατά την περίοδο εξάσκησης του επαγγέλματος.

Γενικότερα, δεν υπάρχουν πολλές έρευνες στον ελληνικό χώρο που να εστιάζονται σε αυτόν τον τομέα. Γι αυτό το λόγο, θα ήταν ενδιαφέρον να υπάρχει μια έρευνα που να μελετά την διαμορφωμένη κατάσταση σχετικά με τα θέματα που άπτονται της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με ΣΠΟ. Η παρούσα έρευνα έλαβε χώρα στο Νομό Μαγνησίας και στον Νομό Αττικής, με απώτερο στόχο την καταγραφή των οποιωνδήποτε διαφορών με βάση τη χωρική κατανομή μητρόπολης-περιφέρειας.

Στην συνέχεια παρουσιάζονται εν συντομία τα κεφάλαια που συνθέτουν την παρούσα διπλωματική εργασία. Στο πρώτο κεφάλαιο: «*Θεωρητικό υπόβαθρο*» παρουσιάζεται το θέμα μέσα από έρευνες που αντλήθηκαν από την διεθνή βιβλιογραφία, διαμορφώνοντας το θεωρητικό πλαίσιο στήριξης της παρούσας έρευνας. Δίνεται έμφαση στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΣΠΟ κατά τη διαδικασία αναζήτησης και διατήρησης της εργασίας, στις δεξιότητες που απαιτούνται, στις γενικότερες απαιτήσεις των εργοδοτών και στις δράσεις που αποσκοπούν στην καλύτερη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Ως εργαλείο έρευνας επιλέχθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη καθώς κρίθηκε ως το κατάλληλο μέσο για την επίτευξη των στόχων που προαναφέρθηκαν. Μετά τη συλλογή των δεδομένων η ανάλυση έγινε με χωρισμό σε θεματικούς άξονες που καθιστούν ευκολότερη την όλη διαδικασία.

Στο τρίτο κεφάλαιο: «*Παρουσίαση Αποτελεσμάτων*» παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την διεξαγωγή της έρευνας με την αυτούσια παράθεση χωριών, όπως αυτά προέκυψαν από τη διαδικασία των συνεντεύξεων. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων γίνεται με το χωρισμό των συμμετεχόντων σε δυο ομάδες με βάση την διαβάθμιση της όρασης. (Άτομα με μερική απώλεια όρασης – Άτομα με ολική απώλεια όρασης).

Στο τέταρτο κεφάλαιο ακολουθεί η «*Συζήτηση των αποτελεσμάτων*», η οποία αποτελεί μια προσπάθεια ερμηνείας των αποτελεσμάτων της έρευνας συνδυασμένη με τα ευρύτερα βιβλιογραφικά και ερευνητικά δεδομένα

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναφέρονται κάποιες προτάσεις οι οποίες θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις οποιεσδήποτε ελλείψεις και αδυναμίες προέκυψαν μέσα από την ερευνητική διαδικασία με απώτερο στόχο την μεγαλύτερη προώθηση των ατόμων με ΣΠΟ στην αγορά εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

A1. Ορισμός εργασίας

Με τον όρο εργασία νοείται η σκόπιμη σωματική ή πνευματική προσπάθεια του ατόμου που αποβλέπει σε παραγωγικό σκοπό, δηλαδή την δημιουργία υλικών ή πνευματικών αγαθών (Ρώμας, 1989). Η εργασία αποτελεί δραστηριότητα η οποία πραγματοποιείται με στόχο την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών προς όφελος τρίτων. Λαμβάνει χώρα εντός του κοινωνικού γίνεσθαι και διέπεται από κοινωνικές αξίες και αντιλήψεις. Όσον αφορά το μερίδιο εκπροσώπησης στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται να υπερέχουν αισθητά οι άνδρες. Παρόλα αυτά η εκπροσώπηση των γυναικών στην εργασία φαίνεται να αυξάνεται σταδιακά από τη δεκαετία του '60, ευνοούμενη από πολιτικές προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης των ανδρών και από οικονομικά κίνητρα εξόδου στην αγορά εργασίας για λόγους στήριξης του οικογενειακού προϋπολογισμού (Rothman, 1987).

A2. Η αξία της εργασίας για τον άνθρωπο

Ανεξάρτητα λοιπόν από φύλο, ηλικία και άλλου είδους περιορισμούς, αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός ότι η εργασία είναι βασικό στοιχείο στη ζωή του σύγχρονου ανθρώπου. Μέσω της χειρονακτικής εργασίας ο άνθρωπος μεταβάλλει το περιβάλλον του, ικανοποιεί τις ανάγκες του, ισχυροποιεί τις σωματικές του δυνάμεις, μαθαίνει την τάξη, διαμορφώνει συστήματα, καλλιεργεί δεξιότητες και νιώθει στο τέλος της προσπάθειας ικανοποιημένος από τη δημιουργία. Με την πνευματική εργασία οξύνει τον νου του, παράγει πνευματικά προϊόντα, αισθάνεται βαθιά ικανοποίηση από την μελέτη και τη γνώση καθώς διευρύνει τους ορίζοντές του. Εκτός αυτών υπάρχουν και πολλαπλές ηθικές ωφέλειες. Μέσα από την άσκηση της εργασίας ο άνθρωπος δίνει νόημα και σκοπό στη ζωή του, εκτιμά τον μόχθο και την προσπάθεια του άλλου, ενώ ταυτόχρονα μαθαίνει να

συνεργάζεται διαμορφώνοντας ορθή ηθική αντίληψη, ισχυρή θέληση, υπομονή και επιμονή, αυτοπεποίθηση που πηγάζουν από την συνειδητοποίηση της αίσθησης του καθήκοντος, των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων στη ζωή (Ρώμας, 1989).

Ο πολιτισμός, η κοινωνική πρόοδος, η ύπαρξη υλικών και πνευματικών αγαθών οφείλονται κατά κύριο ρόλο στην εργασία των ανθρώπων. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι ο άνθρωπος συνεχίζει να εργάζεται ακόμα και αν έχει ικανοποιήσει τις βιολογικές του ανάγκες. Αυτό συμβαίνει γιατί τα κυριότερα κίνητρα της εργασίας είναι η χαρά της δημιουργίας, η εσωτερική ικανοποίηση, η συναισθηματική πληρότητα και η συμβολή στην κοινωνική πρόοδο και τον πολιτισμό Το επάγγελμα αποτελεί αποτέλεσμα της κοινωνικής συμβίωσης, είναι στενά συνδεδεμένο με την κοινωνική οργάνωση καθώς είναι καίρια η συμβολή του επαγγέλματος στην αρμονική συνύπαρξη των ανθρώπων και στην άνετη διαβίωσή τους καθώς αποδεικνύεται ότι δημιουργεί την υλική υπόσταση της κοινωνίας. Για τους λόγους αυτούς λοιπόν έχει αναγνωριστεί η κοινωνική αποστολή του καθώς εκτός από κύριο μέσο παραγωγής αγαθών διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στις ανθρώπινες σχέσεις καθώς αποτελεί μέσο κοινωνικής προβολής και αναγνώρισης (Κατσάνης, 1981).

Ως πρωτεύον κοινωνικό αγαθό, παρέχει πολλές ευκαιρίες ανάπτυξης, ανταμοιβής, ασφάλειας και συναισθηματικής ευχαρίστησης. Μέσα από την εργασία το άτομο επιτυγχάνει την προσωπική του ανέλιξη, καθώς η απασχόληση αποτελεί δείκτη κοινωνικής θέσης και αξίας. Οι άεργοι και οι άνεργοι δεν τυγχάνουν τον σεβασμό του κοινωνικού συνόλου, ενώ αντιμετωπίζουν ποικίλα οικονομικά, κοινωνικά, αλλά και ψυχολογικού τύπου προβλήματα. Ο εξέχων ρόλος που αποδίδεται στην εργασία διαφαίνεται και από την εκτίμηση που τυγχάνουν τα άτομα εξαιτίας της επαγγελματικής τους θέσης. Το γεγονός αυτό καθιστά το επάγγελμα εφελτήριο κοινωνικής ανέλιξης, καθώς και από τους ίδιους τους εργαζόμενους θεωρείται ότι η εργασία τους παρέχει ευκαιρίες πολύπλευρης προσωπικής ανάπτυξης (Σιδηροπούλου- Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004).

B. Εργασία και αναπηρία:

B1. Σύνδεση της εργασίας με την αναπηρία.

Ειδικότερα, επιτείνεται η σημασία της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία καθώς η εργασία προσφέρει προοπτικές κοινωνικής ένταξης, αναγνώριση και ενίσχυση της αυτό-αξίας του ατόμου (Keller, Scretzmann, & Stegie, 1999). Λόγω λοιπόν, της μεγάλης σημασίας που αποδίδεται στην απασχόληση τόσο από το κοινωνικό περιβάλλον όσο και

από το ίδιο το άτομο κρίνεται αναγκαία η παροχή ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Ωστόσο η παραδοχή αυτή φαίνεται να μην βρίσκει πρακτική εφαρμογή όσον αφορά τα άτομα με αναπηρίες. Τα άτομα με αναπηρία (ΑΜΕΑ) βρίσκονται έξω από την αγορά εργασίας αντιμετωπίζοντας την προοπτική της μακροχρόνιας ανεργίας ή της μερικής απασχόλησης ή ακόμα και της ετεροαπασχόλησης σε θέσεις εργασίας που δεν προσφέρουν εσωτερική ικανοποίηση, καλή αμοιβή ή προοπτικές εξέλιξης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004). Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια στον τομέα της απασχόλησης των ΑΜΕΑ και την άμβλυνση κάποιων παρεμποδιστικών παραγόντων που καθιστούσε αδύνατη την επαγγελματική τους αποκατάσταση, δεν μπορούμε ακόμα να κάνουμε λόγο για πλήρη ένταξη στο παραγωγικό δυναμικό της χώρας καθώς δεν έχουν ακόμα διαμορφωθεί οι κοινωνικοοικονομικές, εκπαιδευτικές και εργασιακές προϋποθέσεις που θα καθιστούσαν εφικτό κάτι τέτοιο. Η ύπαρξη παρεμποδιστικών παραγόντων δυσκολεύουν την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων αυτών, δημιουργώντας ποικίλους φραγμούς στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας (Κασσωτάκης, Παπαπέτρου & Φακιώλας, 1996).

- **Εμπόδια και δυσκολίες**

Οι παρεμποδιστικοί φραγμοί που δημιουργούνται σχετίζονται με δύο άξονες: την επαγγελματική εκπαίδευση και την κοινωνική ενημέρωση. Όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση αυτή φαίνεται να είναι ανεπαρκής ιδιαίτερα στην επαρχία, με αποτέλεσμα τα άτομα να στερούνται κάθε δυνατότητα εκμάθησης κάποιου επαγγέλματος που θα τους επιτρέψει να ανεξαρτητοποιηθούν ως άτομα. Το γεγονός αυτό επιβαρύνεται από την έλλειψη αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων που δραστηριοποιούνται στην επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.

Επιπρόσθετα η ανισομερής χωροταξική κατανομή των εργαστηρίων κατάρτισης ατόμων με ειδικές ανάγκες δημιουργεί ανισότητες όσον αφορά τις ευκαιρίες στην εκπαίδευση και την επαγγελματική δραστηριοποίηση. Εκτός αυτού η διατεθείσα επαγγελματική κατάρτιση παραμένει εστιασμένη σε παραδοσιακές δραστηριότητες (κοπτική, ραπτική, κεραμική κ.α), αν και πιο σύγχρονες επαγγελματικές εξειδικεύσεις (χειρισμός η/υ, σχεδιασμός) δεν έχουν αναπτυχθεί όσο θα έπρεπε με αποτέλεσμα η έλλειψη εκσυγχρονισμού να παρακωλύει την ομαλή πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Η ενδοεπιχειρησιακή επαγγελματική κατάρτιση από την άλλη, αν και θα μπορούσε να εξασφαλίσει δημιουργικές προοπτικές απασχόλησης των ατόμων με

αναπηρία είναι ανύπαρκτη στο ελληνικό πλαίσιο, καθώς εγγενείς δυσκολίες ανάπτυξης εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων δεν αφήνουν πολλά περιθώρια προς αυτήν την κατεύθυνση.

Όσον αφορά την ενημέρωση των ατόμων με αναπηρία και του ευρύτερου κοινωνικού τους πλαισίου σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, αυτή φαίνεται να είναι περιορισμένη. Η άγνοια επιτείνει τον επαγγελματικό αποκλεισμό καθώς τα άτομα με αναπηρία εμφανίζουν δείγματα εσωστρέφειας καθώς δεν γνωρίζουν την ύπαρξη και τον ρόλο των αρμόδιων φορέων στους οποίους θα πρέπει να απευθυνθούν. Το οικογενειακό περιβάλλον από την άλλη, φοβούμενο τον κοινωνικό στιγματισμό εντείνει με την παθητική του στάση την εσωστρέφεια των ατόμων με αναπηρία (Κασσωτάκης, Παπαπέτρου & Φακιώλας, 1996).

Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο φαίνεται να κυριαρχεί η ακαδημαϊκή προσέγγιση έναντι της αντίληψης της επαγγελματικής προετοιμασίας των ΑΜΕΑ, με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν οι κατάλληλες εκπαιδευτικές δομές για άτομα με αναπηρία, που θα τους εξασφαλίσουν τις κατάλληλες επαγγελματικές διεξόδους. Η απουσία ερευνητικών στοιχείων σχετικά με επαγγέλματα στα οποία θα μπορούσαν να δραστηριοποιηθούν τα ΑΜΕΑ σε συνάρτηση με την ελλιπή πληροφόρηση σχετικά με τις δυνατότητες τους και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σηματοδοτεί την απουσία κεντρικού σχεδιασμού σχετικά με το θέμα της απορρόφησης των ΑΜΕΑ στην αγορά εργασίας (Σιδηροπούλου- Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004). Ακόμη και στον τομέα της εργοδοσίας παρά τα θεσμοθετημένα κίνητρα που ευνοούν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία παρατηρείται κάποιου είδους διστακτικότητα. Οι εργοδότες είτε προβληματίζονται σχετικά με τις προσαρμογές που θα πρέπει να κάνουν στο χώρο για την υποδοχή των ατόμων με αναπηρία είτε εξαιτίας της άγνοιας τους δεν έχουν αναπτύξει σε ικανοποιητικό βαθμό την απαιτούμενη κοινωνική ευαισθησία σε τέτοιου είδους θέματα (Κασσωτάκης, Παπαπέτρου, & Φακιώλας, 1996). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, τα ΑΜΕΑ να γίνονται σε πολλές περιπτώσεις δέκτες αρνητικών στάσεων και προκαταλήψεων των εργοδοτών, η στάση των οποίων φαίνεται να διαμορφώνεται κατά περίπτωση ανάλογα με το είδος της αναπηρίας με την οποία έρχονται σε επαφή (Σιδηροπούλου- Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004). Η ελλιπής ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με τις δυνατότητες που μπορούν να εμφανίσουν τα ΑΜΕΑ στον τομέα της εργασίας δημιουργεί σημαντικούς φραγμούς για την είσοδό στην αγορά εργασίας (Brisenden, 1989). Τα εμπόδια που διαγράφονται φαίνεται να είναι περισσότερα για τις γυναίκες καθώς οι άντρες με αναπηρία προσλαμβάνονται σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες ακόμα και μετά την παρέμβαση γραφείου εύρεσης εργασίας (Achterberg,

Wind, de Buer, Frings-Dresen, 2009· Bengisu et al., 2008· La Grow, 2004· Lee & Park, 2008). Τέλος, το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο τόσο των ίδιων των ατόμων με ΣΠΟ όσο και των γονέων τους σχετίζεται άμεσα με τις μελλοντικές προοπτικές πρόσληψης (Achterberg, Wind, de Buer, Frings-Dresen, 2009).

Κοινωνικός αποκλεισμός

Ορισμός

Ως κοινωνικός αποκλεισμός νοείται η κατάσταση ή η διαδικασία κατά την οποία το άτομο ως οντότητα ή μια ομάδα ατόμων στερείται της πρόσβασης σε κάποια αγαθά όπως η αγορά εργασίας και η εκπαιδευτική διαδικασία. Σύμφωνα λοιπόν με το Παρατηρητήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης γίνεται λόγος για κοινωνικό αποκλεισμό, όταν υφίσταται καταπάτηση κοινωνικών δικαιωμάτων (Καρακιουλάφη, 2003). Όταν εμφανίζονται περιπτώσεις μη υλοποίησης κοινωνικών δικαιωμάτων όχι εξαιτίας αδυναμιών ή συνειδητών επιλογών του ίδιου του πολίτη αλλά λόγω αποκλεισμών σε τομείς όπως η παιδεία η εργασία ή πληροφόρηση, πρόκειται για σαφή εμφάνιση κοινωνικού αποκλεισμού. Πρόκειται λοιπόν για μια κατάσταση, η οποία αποτρέπει τα άτομα ή ομάδες να έχουν ολοκληρωμένη συμμετοχή στα κοινωνικά, πολιτικά και οικονομικά δρώμενα, εκπροσωπώντας τα δικαιώματά τους (Khan, Hussain, Parveen, Bhuiyan, Gourab, Sarker, Arafat, & Sikder, 2009). Κυρίαρχο χαρακτηριστικό των ατόμων που βιώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό αποτελεί η αδύναμη σχέση τους με τους κυριάρχους κοινωνικούς θεσμούς που παράγουν ή διανέμουν πόρους (την αγορά εργασίας, την οικογένεια, το κράτος, διαπροσωπικά δίκτυα, κ.α) (Καραντίνος, Μαράτου-Αλιπράντη & Φρονίμου, 1996).

Κατηγορίες του πληθυσμού που κινδυνεύουν απ' τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Ο κοινωνικός οικονομικός πολιτισμικός και πολιτικός αποκλεισμός οδηγεί στην αποστέρηση από τα αγαθά και της χαρές της ζωής Παράγοντες που υποβοηθούν τον κοινωνικό αποκλεισμό είναι η φτώχεια, οι μη δεσπόζουσες κοινωνικές ταυτότητες που αφορούν: τη φυλή, την εθνικότητα, την θρησκεία και το γένος, άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα και το εκπαιδευτικό επίπεδο, προϋποθέσεις υγείας όπως η αναπηρία, το AIDS ή το HIV (Khan, et al, 2009). Άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα σε κάθε μορφής κοινωνικής ένταξης περιγράφονται ως «κοινωνικά αποκλεισμένα». Πιο συγκεκριμένα, ως τέτοια θεωρούνται οι παλιννοστούντες, οι

μετανάστες, οι πολιτισμικά διαφορετικοί, και άλλες υποομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά και διαφορετικές ανάγκες, όπως θρησκευτικές μειονότητες, τσιγγάνοι, πρώην εξαρτημένοι, φυλακισμένοι και αποφυλακισμένοι, αλλοδαποί από άλλες χώρες που αναζητούν καλύτερες συνθήκες ζωής και εργασίας τα άτομα με αναπηρία και οι γυναίκες σε κάποιο βαθμό. Η ανεργία και η μη ικανοποιητική απασχόληση έχουν ως συνεπακόλουθο τα οικονομικά προβλήματα που επιτείνονται λόγω του κοινωνικού αποκλεισμού. Συνειδητοποιεί κανείς λοιπόν, ότι ο αποκλεισμός στον τομέα της εργασίας αποτελεί μια μόνο πτυχή του κοινωνικού αποκλεισμού, η οποία έχει αντίκτυπο σε πολλές κοινωνικές δραστηριότητες της σύγχρονης ζωής (Σιδηροπούλου- Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004).

Γ. Χαρακτηριστικά, προϋποθέσεις και κοινωνικές διαστάσεις της αναζήτησης εργασίας στα άτομα με προβλήματα όρασης.

Γ1. Η τύφλωση

Τύφλωση ονομάζεται « η αδυναμία του οπτικού συστήματος του ανθρώπου να συλλάβει οπτικά ερεθίσματα που καταλήγουν στη δημιουργία οπτικών παραστάσεων» (Κρουσταλάκης, 2006, σελ. 115). Μια άλλη προσέγγιση της τύφλωσης, επικεντρωμένη στον λειτουργικό τομέα της τύφλωσης υιοθετεί την άποψη κατά την οποία «τύφλωση μπορεί να θεωρηθεί η απώλεια της όρασης σε τέτοιο βαθμό ώστε να είναι δύσκολο ή και αδύνατο για το άτομο να φέρει σε πέρας καθημερινές ρουτίνες χωρίς ειδικές προσαρμογές. Αυτό συμβαίνει γιατί το άτομο δεν μπορεί να δει τόσο καθαρά (Holbrook, 2006). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) ορίζει την τυφλότητα ως «την ανικανότητα του ατόμου να μετρήσει τα δάχτυλα του χεριού σε απόσταση μικρότερη των 10 ποδών. Ως μερική τύφλωση ορίζεται η αδυναμία του ατόμου να μετρήσει τα δάχτυλα σε απόσταση μικρότερη ή ίση των 20 ποδών». Δυο είναι οι ταξινομήσεις όσον αφορά τα άτομα με προβλήματα όρασης: η κλινική και η εκπαιδευτική (Λιοδάκης, 2000).

Γ1.1 Ιατρική/κλινική ταξινόμηση

Στην ιατρική ταξινόμηση τα άτομα με προβλήματα όρασης ταξινομούνται με βάση το βαθμό της οπτικής οξύτητας και, το εύρος του οπτικού τους πεδίου. Ως οπτική οξύτητα ορίζεται η ικανότητα του ματιού να διακρίνει με ευκολία δύο σημεία ξεχωριστά. Ο τόπος με τον οποίο αυτή μετράται διαφοροποιείται ανάλογα με την ηλικία του εξεταζόμενου.

Οπτικό πεδίο είναι η περιοχή που αντιλαμβάνεται κανείς, έχοντας τόσο το κεφάλι όσο και το μάτι ακίνητο (Λιοδάκης, 2000).

Η ιατρική ταξινόμηση εδραιώθηκε νομοθετικά στις Η.Π.Α (1937) για οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτικούς λόγους, ώστε το κράτος έχοντας γνώση να προβαίνει σε παροχές στα άτομα με προβλήματα όρασης, οι οποίες σχετίζονται με φοροαπαλλαγές, χορήγηση ειδικών τεχνολογικών και ηλεκτρονικών μέσων, ειδική εκπαίδευση κ.α. (Λιοδάκης, 2000).

- **Τυφλοί**

Σύμφωνα με το *Advent of Americans with Disabilities*, (ADA) ως τυφλοί αναγνωρίζονται αυτοί των οποίων η οπτική οξύτητα κυμαίνεται από 20/200 ή 2/20 και κάτω. Οι αριθμοί δεν είναι οι πλέον αντιπροσωπευτικοί για να περιγράψουν την ακριβή απώλεια της όρασης, καθώς κάποιος με την ίδια οπτική οξύτητα βλέπουν καλύτερα από άλλους ενώ καταγράφονται επίσης διαφορές όσον αφορά τους εκ γενετής τυφλούς, αυτούς που έχασαν την όραση τους κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας και αυτούς που την έχασαν αργότερα (Fraser, 2009). Το 2/20 εκπροσωπεί ένα κλάσμα όπου ο παρονομαστής εκφράζει την απόσταση από την οποία μπορεί να διακρίνει το φυσιολογικό μάτι ένα αντικείμενο, ενώ ο αριθμητής του κλάσματος εκφράζει την απόσταση από την οποία μπορεί να διακρίνει κάποιος το ίδιο αντικείμενο. Με άλλα λόγια, το άτομο με οπτική οξύτητα 20/200 βλέπει στα 20 πόδια, αυτό που κάποιος με φυσιολογική όραση διακρίνει στα 200. Επίσης, ως τυφλό νοείται και το άτομο που αν και η οπτική του οξύτητα υπερβαίνει τα 2/20, η πλατύτερη διάμετρος του οπτικού πεδίου βρίσκεται έναντι γωνίας 20 μοιρών. Τα άτομα αυτά ονομάζονται και νομικά τυφλά (Holbrook, 2006).

- **Αμβλύωπες ή μερικώς βλέποντες**

Αμβλύωπας θεωρείται το άτομο που η οπτική του οξύτητα έχει προσδιοριστεί στη μετρική κλίμακα μεταξύ του 1/20 και 4/10 . Η αμβλυωπία αποτελεί εξασθένηση της όρασης και συνήθως εμφανίζεται στον έναν οφθαλμό (Κρουσταλάκης, 2006). Η μέθοδος αξιολόγησης του Snellen, η οποία χρησιμοποιείται στην ιατρική ταξινόμηση, φαίνεται να έχει υιοθετήσει ένα αυθαίρετο σύστημα ορισμού της φυσιολογικής όρασης. Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι υπάρχουν άτομα που ανταπεξέρχονται σε διάφορες δραστηριότητες παρά το γεγονός ότι έχουν όραση χαμηλότερη από αυτό που έχει οριστεί ως φυσιολογικό (Webster & Roe, 1998). Η ύπαρξη τέτοιων γεγονότων οδήγησε στο να μην

λαμβάνεται υπ' όψη η ιατρική ταξινόμηση σε τόσο μεγάλο βαθμό (Λιοδάκης, 2000). Αναπτύχθηκε λοιπόν η εκπαιδευτική ταξινόμηση η οποία επικεντρώνεται στην λειτουργική όραση του ατόμου και η ταξινόμηση αυτή χρησιμοποιείται κυρίως για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Γ1.2 Εκπαιδευτική ταξινόμηση

- **Τυφλοί**

Συμφώνα με αυτή τυφλά θεωρούνται τα άτομα που αδυνατούν να διαβάσουν έντυπο λόγο αλλά μπορούν εναλλακτικά να εκπαιδευτούν μέσω της απτικής μεθόδου γραφής και ανάγνωσης Braille και με ακουστικές μεθόδους.

- **Αμβλύωπες ή μερικώς βλέποντες**

Αμβλύωπες ή μερικώς βλέποντες θεωρούνται τα άτομα που έχουν την δυνατότητα να διαβάζουν κείμενα σε έντυπη μορφή και να γράφουν με τη συμβατική γραφή, με τη βοήθεια κάποιων προσαρμογών (χρήση μεγεθυντικών οργάνων και συσκευών, φακών, οθόνης κλειστού κυκλώματος κτλ.) (Κρουσταλάκης, 2006·Λιοδάκης, 2000·Mason, 2005).

Γ1.3 Συχνότητα εμφάνισης των προβλημάτων όρασης

Σύμφωνα με το γραφείο εκπαίδευσης των Η.Π.Α (1963) ΤΟ 0,1% των παιδιών και εφήβων με προβλήματα όρασης χρήζουν μετά από διορθωτική ιατρική παρέμβαση ειδικής εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα, οι τυφλοί ανέρχονται στους 9.000, καλύπτοντας το 1% του συνολικού πληθυσμού. Συμφώνα με τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Τυφλών, ο αριθμός των τυφλών και των μερικώς βλέπόντων στον ελληνικό χώρο στο τέλος του 1990 ανέρχονταν σε 20.591 (Πολυχρονοπούλου- Ζαχαρόγιωργα, 1995). Αν και δεν υπάρχουν συστηματικές έρευνες υπολογίζεται ότι στη χώρα μας υπάρχουν 2.000 άτομα με προβλήματα όρασης ηλικίας 3-18 ετών, προερχόμενα από όλα τα κοινωνικά στρώματα (Λιοδάκης, 2000).

Γ1.4 Αίτια της τύφλωσης

Τα αίτια της τύφλωσης ποικίλουν και δεν είναι εύκολα προσδιοριζόμενα παρά την αλματώδη εξέλιξη της επιστήμης της ιατρικής. Αρκετά από αυτά μάλιστα παραμένουν

αδιευκρίνιστα. Με τα ως τώρα δεδομένα ταξινομούνται σε τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με το χρόνο εμφάνισης.

1. Γενετικά αίτια: Αφορούν κληρονομικούς παράγοντες που μεταφέρονται από τους γονείς μέσω του γενετικού υλικού. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται τα διάφορα οικογενειακά εκφυλιστικά φαινόμενα, όπως η έλλειψη χρωστικής ουσίας στον χοριοειδή, στην ίριδα και στον αμφιβληστροειδή που οφείλονται σε διαθλαστικές ανωμαλίες και βλάβη του οπτικού νεύρου.
2. Προγεννητικά αίτια: Αφορούν προβλήματα που δημιουργούνται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, προερχόμενα από μολυσματικές ασθένειες που προσέβαλαν τη μητέρα. (ερυθρά, αφροδίσια νοσήματα δηλητηριάσεις, κακώσεις του εμβρύου κ.α).
3. Περιγεννητικά αίτια: Σχετίζονται με προβλήματα που μπορούν να λάβουν χώρα κατά τη διάρκεια του τοκετού και συνήθως αφορούν τραυματισμούς του κρανίου προξενούμενοι από μαιευτικά εργαλεία κατά τη διάρκεια του τοκετού, ανοξαιμία κ.α.
4. Μεταγεννητικά αίτια: Εδώ εντάσσονται μολυσματικές ασθένειες που μπορεί να εμφανίσει το άτομο κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας όπως μηνιγγίτιδα, ευλογιά, οστρακιά, κτλ, τραυματισμοί των οφθαλμών, δηλητηριάσεις, διαταραχές στον μεταβολισμό κ.α. (Κρουσταλάκης, 2006 · Λιοδάκης, 2000· Mason, 1997).

Γ2. Η αξία της εργασίας για τα άτομα με προβλήματα όρασης.

Αν και αποδείχθηκε ότι η εργασία θεωρείται από τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης (ΣΠΟ) ως ένα απ' τα πρωταρχικά αγαθά της ζωής όπως και στους βλέποντες, σε μερικές περιπτώσεις ωστόσο αυτό φαίνεται να είναι περισσότερο έντονο. Μια πιθανή εξήγηση που θα μπορούσε να δοθεί γι αυτό αποτελεί το γεγονός ότι, αν και τα άτομα με ΣΠΟ αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες στον τομέα της εργασίας, γίνεται κατανοητό ότι η εργασία αποτελεί εφιαλτήριο ικανοποίησης πολλών άλλων τομέων της ανθρώπινης δραστηριότητας που μπορεί να χωλαίνουν λόγω της αναπηρίας. Την παραδοχή αυτή φαίνεται να επιβεβαιώνει το συντριπτικό ποσοστό των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι θα συνέχιζαν να δουλεύουν ακόμα και αν δεν υπήρχε το κίνητρο των οικονομικών απολαβών (Keller, Scretzmann, & Stegie, 1999). Εργαζόμενοι με προβλήματα όρασης που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα τείνουν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία, δίνοντας μεγάλη σημασία στην λεπτομέρεια (Fraser, 2009). Ενώ τα κίνητρα των ατόμων με ΣΠΟ για να διατηρήσουν τη θέση τους σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική επιτυχία (Crudden, 2002).

Οι πιθανότητες της αναζήτησης και διατήρησης μιας καλής θέσης και ενός καλού μισθού επιδρά εξίσου θετικά στα άτομα με ΣΠΟ όπως και στους βλέποντες, δημιουργώντας τους αισθήματα ικανοποίησης (Goertz, Lierop, Houkes, & Nijhuis, 2010). Πιο συγκεκριμένα τα επιτυχημένα άτομα με ΣΠΟ εκφράζουν πιο θετικές απόψεις για τη ζωή, έχουν καλύτερη αυτοεικόνα καθώς περιγράφουν τους εαυτούς τους ως πνευματώδεις, πιστεύοντας ότι διαθέτουν εσωτερικές αξίες και δυνάμεις, επιλέγοντας επαγγέλματα που έχουν άμεση σχέση με την προσωπικότητά τους (Young, 1995).

Επιπρόσθετα, οι Gilies, Knight και Baglioni, (1998) συλλέγοντας δεδομένα σχετικά με τις αντιλήψεις και τις προσδοκίες που είχαν τα άτομα με ΣΠΟ στην αναζήτηση και τη διατήρηση της εργασίας και αξιοποιώντας την εμπειρία 300 ατόμων που συμπεριλαμβάνονταν στην κατηγορία των νομικά τυφλών και 150 ατόμων που δεν είχαν κάποιου είδους αναπηρία, ηλικίας 16-65 έδειξαν ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης ομοίως με τους βλέποντες θεωρούν την εργασία ως πρωταρχικό αγαθό για τη ζωή τους. Θεωρούν εξίσου σημαντική την επαγγελματική εξέλιξη, την επιμόρφωση και την κατοχή μιας καλής θέσης, έχοντας επίγνωση ότι τόσο ο σχεδιασμός της επαγγελματικής σταδιοδρομίας όσο και η πρόσβαση σε κατάλληλα προγράμματα επιμόρφωσης και υπηρεσίες συμβάλουν καθοριστικά στην επίτευξη στόχων που σχετίζονται με την ανάληψη και τη διατήρηση της εργασίας.

Γ3. Επαγγέλματα στα οποία συνήθως δραστηριοποιούνται τα άτομα με προβλήματα όρασης.

Βάσει στοιχείων της Αμερικανικής Ομοσπονδίας Τυφλών AFB, άτομα με ΣΠΟ κατέχουν θέσεις ταμείων, καλλιτεχνών, υπαλλήλων γραφείου, προγραμματιστών, μαγείρων, υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών, εργατών εργοστασίων, σερβιτόρων, οικονομικών αναλυτών, δικηγόρων, πωλητών, γραμματέων, κοινωνικών λειτουργών, δασκάλων, κτλ. Ενώ φαίνεται να υπάρχουν κάποιες μικρές εξαιρέσεις εργασιών- αυτές που απαιτούν οδήγηση- που τα άτομα με ΣΠΟ αποκλείονται καθώς οι λόγοι είναι προφανείς (Frase, 2009). Στον κατασκευαστικό τομέα τα άτομα με ΣΠΟ μπορούν να καλύψουν θέσεις που σχετίζονται με το πακετάρισμα προϊόντων, στην παρασκευή γλυκών, τις τέχνες και τις επιδιορθώσεις αντικειμένων, αποδεικνύοντας ότι έχουν τις δυνατότητες να ανταπεξέλθουν επιτυχώς σε ποικίλες εργασίες που σχετίζονται με την αφή. Ο αριθμός αυτών των εργασιών συνεχώς αυξάνεται όσο αυξάνεται και η εξέλιξη της τεχνολογίας (Bengisu, Gokhan, & Mackieh, 2008). Άλλωστε, εργασίες που έχουν τεχνικό χαρακτήρα

μπορούν να αναληφθούν από άτομα με προβλήματα όρασης καθώς με τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό τα άτομα με προβλήματα όρασης μπορούν να φέρουν άνετα το έργο σε πέρας. Η υποστηρικτική τεχνολογία αφορά είτε εξοπλισμό είτε λογισμικό και αποδεικνύεται ιδιαίτερα βοηθητική καθώς δίνει τη ευκαιρία στα άτομα με ΣΠΟ να διαβάσουν να γράψουν και γενικά να έχουν πρόσβαση στη πληροφορία (Frase, 2009).

Επίσης, σε έρευνα που διεξήγαν οι Wolffe και Sprungin, (2002) με στόχο τη δημιουργία ενός αρχείου που περιελάμβανε πληροφορίες σχετικά με την εργασία και τις επαγγελματικές προσπάθειες των μελών της διεθνούς κοινότητας των τυφλών (WBU) συμπεριλήφθηκαν τα καλύτερα αμειβόμενα επαγγέλματα ατόμων με ΣΠΟ και τα επαγγέλματα που προσλαμβάνονται τα άτομα με ΣΠΟ με περισσότερη συχνότητα. Η έρευνα διεξήχθη με την αποστολή 496 ερωτηματολογίων στα μέλη της διεθνούς κοινότητας των τυφλών (WBU) σε 153 χώρες. Ενδεικτικό αποτελεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων με ΣΠΟ που είχαν λάβει εκπαίδευση ως οκτώ έτη δούλευαν ως εργάτες, πωλητές και μηχανικοί, ενώ αυτοί που είχαν λάβει εκπαίδευση περισσότερο των οκτώ ετών εργαζόταν ως υπάλληλοι γραφείου. Το επάγγελμα του δικηγόρου του δασκάλου, του καθηγητή και του προγραμματιστή η/υ κατέχουν τις πρώτες θέσεις στις προτιμήσεις τόσο των τυφλών όσο και των αμβλυώπων ερωτηθέντων. Ενώ τα επαγγέλματα στα οποία πιο συχνά συναντώνται άτομα με ΣΠΟ είναι με μεγαλύτερη συχνότητα του δασκάλου και ακολούθως των τηλεφωνητών και των εργατών εργοστασίου και των φυσικοθεραπευτών.

Στην έρευνα των Bengisu, Gokhan και Mackieh, (2008) ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (38%) των ατόμων με ΣΠΟ εργάζονται ως τηλεφωνητές. 98% απ' αυτούς είναι νομικά τυφλοί. Η κατάσταση αυτή αποτελεί αποτέλεσμα της ενθάρρυνσης που δίνεται από διάφορους οργανισμούς και την πολιτεία που θεσμοθετεί προς αυτή την κατεύθυνση. Ωστόσο κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να επιδοκιμάζεται από τα ίδια τα άτομα με ΣΠΟ καθώς και οι ίδιοι θεωρούν ότι θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμοι και σε άλλες επαγγελματικές θέσεις.

Ανάμεσα σε όσα άτομα με ΣΠΟ εργάζονταν, 15% ήταν εργάτες, 13% υπάλληλοι και κάποιοι, κατείχαν θέσεις που απαιτούσαν κοινωνική και πνευματική ενασχόληση, όπως δικηγόροι, δικαστές, σύμβουλοι, δάσκαλοι, ψυχολόγοι, συμπεραίνοντας ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης μπορούν να δραστηριοποιηθούν σε πολλούς τομείς, ομοίως με τους βλέποντες. Συντριπτικά μεγαλύτερο ποσοστό (72%) είχε προσληφθεί σε δημόσιους οργανισμούς απ' ότι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις (26%). Το γεγονός αυτό μπορεί να

οφείλεται στις προκαταλήψεις που υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα. Ενώ μόνο το 9% ήταν αυτοαπασχολούμενο (Bengisu, Gokhan, & Mackieh, 2008).

Γ3. Εμπόδια και περιορισμοί που προκύπτουν από το πρόβλημα όρασης. Κοινωνική διάσταση.

Γ3.1. Υποεκπροσώπηση των ατόμων με προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά την εκπροσώπηση στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με το *Advent of Americans with Disabilities, (ADA)* αν και ο αριθμός των ατόμων με αναπηρία που προσλαμβάνονται έχει αυξηθεί από το 1990, τα άτομα με προβλήματα όρασης συνεχίζουν να εμφανίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας. Συμφωνά με την Εθνική Ομοσπονδία των τυφλών 70%-75% των τυφλών παραγωγικής ηλικίας είτε είναι άνεργοι, είτε υποαπασχολούνται, παρόλο που μπορεί να διαθέτουν εκπαίδευση και τεχνική κατάρτιση ίδιου επιπέδου με τους βλέποντες ομολόγους τους. Ενώ σύμφωνα με την Αμερικανική Ομοσπονδία Τυφλών (*American Foundation of the Blind, AFB*) οργανισμό που ασχολείται με την τεχνολογία, την εκπαίδευση, την αυτόνομη διαβίωση και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τα άτομα με ΣΠΟ, οι Αμερικανοί με προβλήματα όρασης υπολογίζονται γύρω στα 10 εκατομμύρια, εκ των οποίων κατέχει εργασία το 46% των ατόμων με ΣΠΟ και το 32% των νομικά τυφλών ατόμων παραγωγικής ηλικίας (Frase, 2009). Τα άτομα με ΣΠΟ που ανήκουν στην ομάδα των ανέργων είναι 6 φορές περισσότερα σε σύγκριση με την ομάδα των μη εχόντων αναπηρία (Gilies, Knight, & Baglioni, 1998).

Οι Goertz, Lierop, Houkes, και Nijhuis, (2010) έχοντας ως στόχο να γίνουν κατανοητοί οι λόγοι που επηρεάζουν την συμμετοχή των ατόμων με ΣΠΟ στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε να βελτιωθεί η κατάσταση της υποεκπροσώπησης τους σ' αυτή, διενήργησαν μια επισκόπηση της βιβλιογραφίας στην οποία συμπεριλήφθηκαν μόνο ερευνητικά άρθρα εκ των οποίων τα 13 ήταν ποσοτικές έρευνες και 9 ποιοτικές. Κάποιες εκ των ποσοτικών μεθόδων, κατέληξαν ότι το ποσοστό της απορρόφησης στην αγορά εργασίας ήταν μεγαλύτερο για άτομα που είχαν ήπιας μορφής προβλήματα όρασης (La Grow, 2004· Lee & Park, 2008). Αντίθετα άλλη έρευνα έδειξε ότι άτομα με χαμηλή όραση είχαν περισσότερα προβλήματα τόσο στην εργασία όσο και στην εξάσκηση εξωεπαγγελματικών δραστηριοτήτων (Wright, McCarthy, Burgess, & Keefe, 1999 σε Goertz, Lierop, Houkes & Nijhuis, 2010). Δύο άλλες έρευνες κατέληξαν ότι δεν υπήρχαν εμφανείς διαφορές σε

σχέση με τα ποσοστά πρόσληψης ατόμων με μειωμένη όραση και ατόμων με τύφλωση (DeLaGarza & Erin, 1993, Wolffe, Roessler, & Schriener, 1992 σε Goertz, Lierop, Houkes, & Nijhuis, 2010). Ενώ σε δυο άλλες έρευνες βρέθηκε ότι το ποσοστό πρόσληψης είναι μεγαλύτερο σε άτομα με ΣΠΟ σε σχέση με άτομα που δεν είχαν κάποια αναπηρία (La Grow, 2004 · Lee & Park, 2008). Φαίνεται ότι η ηλικία απώλειας της όρασης δεν διαδραματίζει κάποιο ιδιαίτερο παράγοντα στην ανάληψη της εργασίας (La Grow, 2004). Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με προβλήματα όρασης έχουν περισσότερες πιθανότητες να προσληφθούν απ' ότι νεότερα (Bengisu, Izbirak, & Mackieh, 2008 · Shaw, Gold, & Wolffe, 2007) Οι άνδρες προσλαμβάνονται σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες ακόμα και μετά την παρέμβαση γραφείου εύρεσης εργασίας (Bengisu, Izbirak, & Mackieh, 2008 · Lee & Park, 2008· La Grow, 2004 · Taheri-Araghi, & Hendren, 1994, σε Goertz, Lierop, Houkes, & Nijhuis, 2010).

Συγκεκριμένα έχει διαπιστωθεί ότι το καταγεγραμμένο ποσοστό για τα άτομα με ΣΠΟ είναι σημαντικά πιο αυξημένο σε σχέση με το ποσοστό ανεργίας των βλεπόντων παραγωγικής ηλικίας. Επίσης τεκμηριώθηκε ερευνητικά το γεγονός ότι τα άτομα με ΣΠΟ όχι μόνο προτιμώνται για την κάλυψη θέσεων εργασίας σε μικρότερο ποσοστό αλλά ταυτόχρονα ακόμα και αν προσληφθούν διακατέχονται από την ψυχολογία του ανέργου, καθώς η θέση στην οποία υπηρετούν έχει λιγότερες απαιτήσεις, συσχετιζόμενη με την εκπαίδευση και τις δεξιότητές τους (Goertz, Lierop, Houkes & Nijhuis, 2010). Ενώ, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η κατάσταση της υγείας των ατόμων με προβλήματα όρασης επηρεάζουν κατά πολύ το ποσοστό της εργασιακής τους απορρόφησης (Golub, 2003).

Γ3.2 Δυσκολίες – Εμπόδια

Γ3.2.1 Μετακίνηση - προσβασιμότητα

Το μέγιστο εμπόδιο για την ανάληψη της εργασίας στα άτομα με ΣΠΟ φάνηκε να είναι **οι δυσκολίες που έχουν στη μετακίνηση**, σύμφωνα με την έρευνα των Crudden και McBoom, (1999) που διεξήχθη με την συλλογή ανώνυμων ερωτηματολογίων σε 176 άτομα με ΣΠΟ που υπερπήδησαν τα εμπόδια της ανεργίας και ανέλαβαν εργασία. Το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων συμμετεχόντων ζούσαν σε αστικές περιοχές αντανακλά ότι διαλέγουν αστικά κέντρα για να ζήσουν, εκεί δηλαδή που υπάρχουν περισσότερες παροχές, όπως για παράδειγμα τα μέσα μαζικής μεταφοράς. Το

εύρημα αυτό καταδεικνύει ότι επιλέγουν αυτόν τον τρόπο για να υπερβούν τα εμπόδια της μετακίνησης (Crudden & McBoom, 1999). Ομοίως, η διαμονή σε αστική περιοχή φαίνεται ότι βοηθά στην εύρεση εργασίας καθώς εκεί καταγράφονται περισσότεροι απασχολούμενοι με ΣΠΟ σε σχέση με τις αγροτικές περιοχές (Lee & Park, 2008). Ενώ η μετακίνηση, ειδικά στις αγροτικές περιοχές αποτελεί μείζον εμπόδιο ειδικά για όσους δεν έχουν αναπτυγμένες δεξιότητες κινητικότητας και προσανατολισμού (Crudden, Sansing & Butler, 2005).

Όσον αφορά το θέμα της **προσβασιμότητα στο εσωτερικό του χώρου εργασίας**, κυριότερα προβλήματα που αναφέρθηκαν είναι η ανύπαρκτη ή ελλιπής ύπαρξη ταμπελών ή σημάτων, ο χαμηλός φωτισμός, η έλλειψη συσκευών προειδοποίησης, ο ελλιπής εξαερισμός, η ύπαρξη κινδύνων στον εργασιακό χώρο και η ελλιπής λειτουργία ή ακόμα και απουσία ανελκυστήρα. Ενώ, ως εμπόδια στο εσωτερικό και στο εξωτερικό του κτηρίου αναφέρθηκαν: γυάλινες πόρτες, σκάλες, έπιπλα που εμποδίζουν τη διέλευση σε διαδρόμους, άνθρωποι που συνωστίζονται σε διαδρόμους ή διόδους, οχήματα που κλείνουν την πρόσβαση, σήματα ή δέντρα σε ασυνήθιστες τοποθεσίες (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

Γ3.2.2 Ψυχολογικός τομέας

Όσον αφορά άτομα που έχουν προσφάτως χάσει την όρασή τους αναφέρθηκε ως δυσκολία το γεγονός ότι πιέζονται να γυρίσουν στην εργασία τους πριν οι ίδιοι νιώσουν έτοιμοι τόσο σε ψυχολογικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Επίσης εξίσου σημαντικό παράγοντα ανάσχεσης της συμμετοχής των ατόμων με προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας διαδραματίζει το αν και κατά πόσον έχει επέλθει η συναισθηματική συμφιλίωση με την τυφλότητα ή αν το άτομο ακροβατεί παλεύοντας να ισορροπήσει ανάμεσα στην πρότερη κατάσταση και την παρούσα δυσμενή συγκυρία (Crudden, Sansing, & Butler, 2005). Φαίνεται ότι ιδιοσυγκρασιακού τύπου δυσκολίες μειώνουν την αποτελεσματικότητα του ατόμου σε βαθμό που μπορεί να εγείρουν αρνητικές αξιολογήσεις, οι οποίες μπορεί να συμβάλλουν ακόμα και στην απώλεια της επαγγελματικής θέσης. Επίσης, επηρεάζουν την ψυχολογία του ατόμου με ΣΠΟ κάποιες ενδείξεις απογοήτευσης, που κατεγράφησαν σε τομείς που αφορούν στις προοπτικές εξέλιξης, στις απολαβές σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους και στα χαμηλά επίπεδα αναγνώρισης της δουλειάς τους (Keller, Scretzmann, & Stegie, 1999 · Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998). Τα άτομα με ΣΠΟ ήταν λιγότερα ευχαριστημένα από τις προοπτικές επαγγελματικές

εξέλιξης, οι οποίες φαίνεται να ήταν περιορισμένες και απ' τα επίπεδα ικανοποίησης που λάμβαναν από την εργασία σε σχέση με τους βλέποντες. Ταυτόχρονα παρουσιάστηκαν και λιγότερο ικανοποιημένα από την επιμόρφωσή τους σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί λοιπόν συντελούν καθοριστικά στη διαμόρφωση αντιλήψεων από τους ίδιους, ότι αποτελούν μη προνομιούχο ομάδα στην αναζήτηση της εργασίας (Gilies, Knight, & Baglioni, 1998). Ενώ η εξάρτηση σε εξωτερική βοήθεια και ο υποβιβασμός των προσωπικών ικανοτήτων από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους και οι μειωμένες προοπτικές επαγγελματικής αναβάθμισης φαίνεται να αποτελούν προβλήματα που επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης μειώνοντάς τον σε σχέση με το βαθμό ικανοποίησης που λαμβάνουν οι βλέποντες από την εργασία τους (Keller, Scretzmann, & Stegie, 1999).

Γ3.2.3 Απουσία δεξιοτήτων

Σε άλλες περιπτώσεις πάλι η άγνοια της γραφής Braille, η απουσία αυτοπεποίθησης και ο φόβος απώλειας επιδομάτων ή προνομίων που προέρχονται από την αναπηρία αποθαρρύνουν κάποια άτομα με ΣΠΟ να διεκδικήσουν σθεναρά μια θέση στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Αντιθέτως υπάρχει και η άλλη μερίδα ατόμων με προβλήματα όρασης η οποία αν και έχει αποκτήσει ένα υψηλό μορφωτικό υπόβαθρο είναι αδύναμη να εισέλθει στην αγορά εργασίας λόγω έλλειψης των κατάλληλων δεξιοτήτων προσαρμογής στον επαγγελματικό τομέα (adaptive skills) και επιμόρφωσης στις βοηθητικές/υποστηρικτικές τεχνολογίες (Crudden, Sansing, & Butler, 2005). Ακόμα και άτομα τα οποία δεν ανέφεραν προβλήματα σε πρακτικές, γνωστικές, κοινωνικές δεξιότητες, το 57% απ αυτούς αντιμετώπιζαν κάποια προβλήματα στον τομέα που συσχετίζεται με τη διεκπεραίωση κάποιου έργου, αναφέροντας ως συνηθέστερα τα εμπόδια που ενσκήπτουν από την αδυναμία οδήγησης, φυσικά εμπόδια κατά τη διαδικασία της κίνησης και την αδυναμία ανάγνωσης γραπτών οδηγιών (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

Γ3.2.4 Η στάση των εργοδοτών

Πολύ σημαντικό παρεμποδιστικό παράγοντα ανάληψης της εργασίας από άτομα με ΣΠΟ αποτελεί η αρνητική συμπεριφορά των εργοδοτών, οι οποίοι δεν αναπτύσσουν μεθόδους και στρατηγικές για να αποφευχθούν τυχόν αρνητικές συμπεριφορές προς τα άτομα με

ΣΠΟ (Crudden, & McBoom, 1999). Αντίθετα, η συνήθης στάση η οποία υιοθετείται είναι η αδιαφορία, ο φόβος και η έλλειψη κατανόησης σχετικά με τις δυνατότητες τους (Crudden, Sansing, & Butler, 2005). Ως υποβόσκουσες αιτίες για αυτή την κατάσταση θα μπορούσε κανείς ενδεικτικά να αναφέρει τις προκαταλήψεις που κυριαρχούν στον τρόπο που οι υπεύθυνοι για πρόσληψη εργατικού δυναμικού αντιλαμβάνονται την απασχόληση των ατόμων με ΣΠΟ. Θεωρούν ότι κάτι τέτοιο θα τους επιφέρει περαιτέρω οικονομικά βάρη, περισσότερες απουσίες των συγκεκριμένων εργαζομένων από την εργασία και γενικότερα μειωμένη παραγωγικότητα (Keller, Scretzmann, & Stegie, 1999). Τέτοιου είδους συμπεριφορές στην πλειονότητά τους δημιουργούνται από την έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με την τυφλότητα και τις ικανότητες των ατόμων με προβλήματα όρασης από το σύνολο της κοινωνίας, γεγονός που αντανακλάται και στην πλειονότητα των εργοδοτών, οι οποίοι εμφανίζουν παντελής έλλειψη βούλησης για βασικές και απαραίτητες προσαρμογές όπως η εγκατάσταση των απαραίτητων βοηθητικών τεχνολογιών στο χώρο εργασίας (Wolffe, & Spungin, 2002).

Γ3.2.5 Οικονομικά προβλήματα και λοιποί περιορισμοί

Η δυσχερής οικονομική κατάσταση θεωρείται από πολλούς ερωτηθέντες ως μια επιπρόσθετη δυσκολία η οποία τους εμποδίζει να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Ο λόγος για τον οποίο υποστηρίχτηκε κάτι τέτοιο είναι το γεγονός ότι η έλλειψη οικονομικών δυνατοτήτων στερεί και την ανάληψη ευκαιριών εκπαίδευσης, πρόσβασης σε υποστηρικτικό υλικό και γενικότερα σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης (Wolffe, & Spungin, 2002). Επιπρόσθετα, προβλήματα που φαίνεται να κυριαρχούν είναι η ελλιπής πρόσβαση στη γνώση, σε εργαλεία, προμήθειες και εξοπλισμό, η αβεβαιότητα σχετικά με την μελλοντική αποκατάσταση και η έλλειψη σχεδιασμού προς αυτή την κατεύθυνση. Ενώ επίσης σε μικρότερο ποσοστό αναφέρθηκαν δυσκολίες πρόσβασης στη γνώση για την ολοκλήρωση κάποιας δουλειάς και στην κατανόηση τρόπων και στρατηγικών για επαγγελματική ανέλιξη στα αξιώματα της εταιρίας (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998). Ως εμπόδια επίσης αναφέρθηκαν οι χρονικοί περιορισμοί, η ελλιπής επικοινωνία, η ανεπαρκής και κακή διαχείριση του χρόνου, η πίεση της εργασίας, η πρόσβαση στο έντυπο υλικό, η ανεπαρκής συνεννόηση των υπηρεσιών και η έλλειψη υψηλού επιπέδου προγραμμάτων επιμόρφωσης (Crudden, Sansing, & Butler, 2005).

Γ3.3 Οι απαιτήσεις των εργοδοτών από τα άτομα με προβλήματα όρασης.

Αναμφισβήτητα για την ανάληψη κάποιας εργασίας χρειάζεται η συναίνεση του εργοδότη. Για το λόγο αυτό οι δεξιότητες των ατόμων που επιζητούν εργασία θα πρέπει να συνάδουν με τις απαιτήσεις του εκάστοτε εργοδότη. Άρα θα πρέπει να διερευνηθεί από το άτομο με ΣΠΟ που επιζητά δουλειά, ποιες είναι οι απαιτήσεις των εργοδοτών από τους εργαζομένους και ειδικά ποιες απαιτήσεις έχουν έναντι των εργαζομένων με αναπηρίες. Σύμφωνα με έρευνα του Harris (σε Wolffe, 1999) διεξάγοντας συνεντεύξεις σε 921 υψηλόβαθμα στελέχη εταιριών αποδείχθηκε ότι είχαν θετικά συναισθήματα για τις ικανότητες των εργαζομένων τους με αναπηρίες στον τομέα της εργασίας και σχεδόν οι μισοί από αυτούς απάντησαν ότι έχουν κάνει προσαρμογές για να δεχτούν άτομα με αναπηρία στην εταιρία τους (Wolffe, 1999).

Γενικά φαίνεται ότι οι άνθρωποι που κατέχουν διευθυντικές θέσεις επιθυμούν από τους εργαζόμενους με αναπηρίες συμπεριλαμβανομένου και των ατόμων με ΣΠΟ να κατέχουν βασικές εκπαιδευτικές δεξιότητες, πρωτίστως ακαδημαϊκές, όπως η ανάγνωση, η γραφή, η μαθηματική σκέψη. Εκτός αυτού επιδιώκουν δεξιότητες που χαρακτηρίζουν ένα σκεπτόμενο άτομο, υπευθυνότητα, ικανότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων και εξοικείωση με την τεχνολογία (Sprungin, 1983· Wolffe, 1999). Σύμφωνα με τον Golub (2003), οι εργοδότες έχουν τις ίδιες ακριβώς απαιτήσεις από τα άτομα με αναπηρία όρασης όπως και από τους βλέποντες εργαζομένους.

Συγκεκριμένα, για τα άτομα με ΣΠΟ όπως και για τους υπόλοιπους η ανάγνωση και η γραφή αποτελούν πρωταρχικά στοιχεία για την ανάληψη κάθε επαγγελματικού καθήκοντος. Το σύστημα Braille αποδεικνύεται ιδιαίτερα βοηθητικό για την συλλογή πληροφοριών. Για την ίδια χρήση μπορούν να χρησιμοποιηθούν και μικρά μαγνητόφωνα αλλά και οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές με τη βασική προϋπόθεση ότι οι χρήστες τους γνωρίζουν να τα χειρίζονται. Επίσης τα άτομα με ΣΠΟ θα πρέπει να κάνουν μαθηματικούς υπολογισμούς των τεσσάρων πράξεων με τη βοήθεια η/υ, άβακα και για τους αμβλύωπες με υπολογιστή μεγαλύτερης γραμματοσειράς. Επίσης, σύμφωνα με τη Wolffe (1999), εξίσου σημαντική είναι η γνώση υπολογισμού ποσοστών, εκπτώσεων, και αναλύσεων φορολογικών υποχρεώσεων και επενδύσεων, αν θέλουν τα άτομα ΣΠΟ να καλύψουν θέσεις που σχετίζονται με χρηματοοικονομικά επαγγέλματα.

Επιπρόσθετα, η διαδικασία της ομιλίας και ο τρόπος που κάποιος χειρίζεται το λόγο αποτελεί πολύ σημαντικό στοιχείο. Όταν κάποιος κατέχει το χάρισμα της σωστής χρήσης

της γλώσσας, υπακούοντας στους κανόνες της γραμματικής και του συντακτικού, κατορθώνει να δημιουργήσει μία θετική εντύπωση για τις ικανότητές του στους άλλους. Για τα άτομα με ΣΠΟ, αυτό που πολλές φορές φαίνεται να δημιουργεί πρόβλημα είναι η εννοιολογική ακεραιότητα των λόγων τους καθώς μπορεί να μην έχουν δει αυτό που αναφέρουν ή να μην έχουν καταλάβει την έννοια της ιδέας την οποία χρησιμοποιούν (Wolffe, 1999). Επίσης σύμφωνα πάντα με την Wolffe (1999), το να ακούει κανείς τον συνομιλητή του σίγουρα θεωρείται μεγάλο προσόν, γεγονός που είναι ακόμα πιο σημαντικό για τα άτομα με ΣΠΟ. Με τον τρόπο αυτό, μπορούν να δημιουργήσουν μια σφαιρική εντύπωση για τον άνθρωπο που έχουν ως συνομιλητή τους, πληροφορούνται για το τι συμβαίνει στο περιβάλλον και ακολουθούν καλύτερα τη ροή της συζήτησης. Η ύπαρξη κοινωνικών δεξιοτήτων στο περιβάλλον της εργασίας – δεξιοτήτων ακρόασης και συζήτησης- είναι εξίσου σημαντικές για τους εργαζόμενους με ΣΠΟ, όσο και για τους βλέποντες. Κρίνονται μάλιστα, ιδιαίτερα αναγκαίες για τα άτομα με ΣΠΟ για να μπορέσουν να ενταχθούν ομαλότερα στην εργασιακή κοινότητα δημιουργώντας και διατηρώντας αρμονικές και παραγωγικές σχέσεις με τους συναδέλφους (Golub, 2003).

Τέλος, δε θα μπορούσε να μην αναφερθεί η σπουδαιότητα της κριτικής σκέψης ως προσόν καθώς αποτελεί σημαντικό στοιχείο στη απόφαση πρόσληψης κάποιου εργαζομένου. Κάθε εργοδότης επιθυμεί το δυναμικό που το πλαισιώνει να αποτελείται από σκεπτόμενους ανθρώπους που μαθαίνουν, σκέφτονται δημιουργικά, και επιλέγουν την πιο συμφέρουσα για την περίπτωση απόφαση. Αυτό μπορεί να εξασκηθεί για τα άτομα με προβλήματα όρασης όταν καλούνται να σκεφτούν τι πρέπει να κάνουν σε κάθε περίπτωση αξιολογώντας τις επιμέρους επιλογές και τις συνέπειες τους. Γενικά, θα έλεγε κανείς ότι αυτά στα οποία συνήθως εστιάζονται οι εργοδότες συνοψίζονται σε τρεις περιοχές: τις ακαδημαϊκές δεξιότητες, τις ικανότητες σκέψης και τα γνωρίσματα του χαρακτήρα (Wolffe, 1999).

Γ3.4. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης ως χρήσιμο εφόδιο για την άσκηση του επαγγέλματος κατά την ενήλικη ζωή.

Γ3.4.1 Ορισμοί Επαγγελματικός προσανατολισμός – Επαγγελματική κατάρτιση.

Εξαιτίας της αυξανόμενης εξειδίκευσης στους διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας αναπτύχθηκε ο επαγγελματικός προσανατολισμός, ως επιστημονικός κλάδος, που βοηθάει τους νέους, να πάρουν τις σωστές αποφάσεις στην επιλογή του

επαγγέλματος. Στηριζόμενος σε πορίσματα ειδικών επιστημών (γενική ψυχολογία, ψυχοπαιδαγωγική, κοινωνιολογία) ο κλάδος του επαγγελματικού προσανατολισμού αποσκοπεί μέσω των κατάλληλων συμβούλων να ενημερώσει υπεύθυνα και να κατευθύνει όσους θέλουν να επιλέξουν σωστά το επάγγελμα το οποίο θα ασκήσουν.

Βασικές επιδιώξεις του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι η ύπαρξη σωστής ενημέρωσης των υποψηφίων σχετικά με τα διάφορα επαγγέλματα, τις προϋποθέσεις απόκτησης τους, τις οικονομικές απολαβές που αποφέρουν και τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης που προσφέρουν. Επίσης εξετάζονται προσεκτικά οι κλίσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των υποψηφίων, ενώ ταυτόχρονα γίνεται προσπάθεια ανάπτυξης ικανοτήτων των υποψηφίων περί ορθολογικού σχεδιασμού σε συνδυασμό με το σύνολο των προσφερόμενων θέσεων στην αγορά εργασίας. Αυτός ο εκπαιδευτικός ή επιμορφωτικός ρόλος αναλαμβάνεται συνήθως είτε από ειδικούς επιστήμονες, είτε από τους εκπαιδευτικούς στα πλαίσια της εκπαιδευτικής διαδικασίας κατά τη διάρκεια προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης (Ρώμας, 1989).

Η επαγγελματική κατάρτιση και κατ' επέκταση η επαγγελματική αποκατάσταση αποτελούν σημαντικές προϋποθέσεις για την προσωπική ισορροπία των ΑΜΕΑ και την ομαλή ένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο. Για το λόγο αυτό δίνεται σε διεθνές επίπεδο ιδιαίτερη σημασία στην ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με απώτερο στόχο να καταστεί δυνατή η απορρόφηση τους από την αγορά εργασίας (Κασσωτάκης, Παπαπέτρου & Φακιώλας, 1996).

Όσον αφορά λοιπόν, συγκεκριμένα, τα άτομα με ΣΠΟ η επισκόπηση της βιβλιογραφίας ορίζει ότι η επαγγελματική κατάρτιση με την ευρύτερη της έννοια θα πρέπει να αρχίζει σταδιακά να δομείται από την νηπιακή ηλικία και να συνεχίζει σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης μέχρι την έξοδο του ατόμου στην αγορά εργασίας. Με τον όρο εκπαίδευση καριέρας, σύμφωνα με τους Brolin και Kokaska (στην Wolffe, 1999) ο μαθητής με ΣΠΟ αποκτά δεξιότητες καθημερινής διαβίωσης, προσωπικές, κοινωνικές δεξιότητες και επαγγελματικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τον κάθε άνθρωπο και σχετίζονται με την προετοιμασία για την επιλογή επαγγέλματος, την υιοθέτηση συνηθειών και συμπεριφορών και την απόκτηση γνώσεων. Οι παραπάνω δεξιότητες απαιτούνται για την επιτυχημένη μετάβαση από την ανήλικη στην ενήλικη ζωή και από το σχολείο σε περιβάλλον εργασίας (Wolffe, 1999). Πιο συγκεκριμένα οι δεξιότητες καθημερινής διαβίωσης σχετίζονται με την ικανότητα χειρισμού των χρημάτων και ανάληψης καθηκόντων στο σπίτι, όπως η αγορά και η προετοιμασία του φαγητού, η ένδυση, η ανάληψη καθηκόντων σε κοινωνικό επίπεδο. Με τον όρο κοινωνικές δεξιότητες νοούνται

οι παρατηρήσιμες και μετρήσιμες διαπροσωπικές συμπεριφορές, που προάγουν την ανεξαρτησία, την κοινωνική αποδοχή και την ποιότητα ζωής. Οι δεξιότητες αυτές είναι σημαντικές για τη ρύθμιση και την ομαλή λειτουργία. Αποτελούν μαθημένες συμπεριφορές που επιτρέπουν στο άτομο να διατηρεί υγιείς κοινωνικές σχέσεις, να αποφεύγει τις διαπροσωπικές διαφωνίες και να ανταπεξέρχεται σε αγχώδεις καταστάσεις (Bielecki & Swender, 2004). Αποτελούν σημαντική προϋπόθεση για την ομαλή ένταξη στην κοινωνία, στην εύρεση και διατήρηση της εργασίας (Wolffe, 2000 b).

Γ3.4.2 Δομικά στοιχεία της επαγγελματικής κατάρτισης.

Συμμεριζόμενοι την παραδοχή ότι η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί την βασική προϋπόθεση για την ενεργή ένταξη των ατόμων με ΣΠΟ στα ευρύτερα κοινωνικοοικονομικά πλαίσια, θα ήταν θεμιτό να γίνει κάποια αναφορά στην επαγγελματική κατάρτιση και τον τρόπο που αυτή δομείται. Απαραίτητα στοιχεία λοιπόν της επαγγελματικής κατάρτισης (career education) αποτελούν η γνώση των επαγγελμάτων, η διερεύνηση τους σε βάθος, η προετοιμασία και τελικά η τοποθέτηση στο κατάλληλο για το άτομο επάγγελμα (Wolffe, 1999). Τα πρώτα δυο στοιχεία της επαγγελματικής κατάρτισης κατακτώνται στις πρώτες βαθμίδες της εκπαίδευσης. Η προετοιμασία για την εργασία λαμβάνει χώρα στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και η τοποθέτηση σε κάποια εργασία μπορεί να λαμβάνει χώρα στο τέλος του λυκείου, συνεχίζοντας στην ενήλικη ζωή (Wolffe, 1999· Wolffe, 2000 b).

Άλλωστε, ο γενικός στόχος της επαγγελματικής κατάρτισης είναι η παροχή υποστήριξης στο άτομο, για την απόκτηση της εργασίας και κατ' επέκταση της αυτάρκειας. Μέσα από τις κατάλληλες διαδικασίες τα άτομα με αναπηρία είναι θεμιτό να αναπτύξουν δεξιότητες εξερεύνησης των επαγγελματικών τους δυνατοτήτων, επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων, σχεδιασμού των επαγγελματικών τους στόχων, ανάπτυξης κοινωνικών σχέσεων, αναζήτησης, εξερεύνησης και διατήρησης ενός επαγγέλματος, επίδειξης κατάλληλης εργασιακής συμπεριφοράς μέσω της απόκτησης συγκεκριμένων κοινωνικών και επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων (Ζώνιου- Σιδέρη, 2004). Ευρύτερος στόχος των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών (ΑΠΣ) και του διαθεματικού ενιαίου πλαισίου προγραμμάτων σπουδών (ΔΕΠΠΣ) αποτελεί η ανάπτυξη του αυτοπροσδιορισμού μέσα από την επίτευξη ακαδημαϊκών στόχων, μετασχολικών δραστηριοτήτων και εξωσχολικών προγραμμάτων. Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός βοηθά προς αυτήν την κατεύθυνση καθώς αναπτύσσει δεξιότητες που σχετίζονται με τη γνώση του εαυτού, την

κοινωνική συνθήκη, την λήψη αποφάσεων, την προετοιμασία για την μετάβαση στο επάγγελμα και τη ζωή (Καρτασίδου, Αγαλιώτης, Δημητριάδου, & Φέτση, 2010).

Γ3.4.3 Οφέλη που προκύπτουν από την επαγγελματική εκπαίδευση

Τα στοιχεία που αποκτούν οι μαθητές με ΣΠΟ τους βοηθούν τόσο κατά τη διάρκεια της σχολικής ζωής όσο και κατά τη εξάσκηση του επαγγέλματος, όπου η ρύθμιση των συναισθημάτων, η επικοινωνία, η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων στον τομέα της εργασίας διαδραματίζουν ρυθμίζοντα ρόλο στον αν και κατά πόσον κάποιος μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένος στον επαγγελματικό του τομέα. Η ανάπτυξη συνηθειών εργασίας όπως η ακολουθία οδηγιών, η ανάπτυξη της προσωπικής υπευθυνότητας, η ακρίβεια, η ικανότητα της περάτωσης των ανατεθειμένων καθηκόντων και η ικανότητα της συνεργασίας αποτελούν πολύτιμα εφόδια για την εξέλιξη του ατόμου, που δίνουν τα εχέγγυα για μια επιτυχημένη επαγγελματική πορεία (Wolffe, 1999). Ενώ η ικανότητα απόκτησης υψηλού βαθμού ανεξαρτησίας τόσο στο εργασιακό περιβάλλον, όσο και έξω απ' αυτό, αποτελεί σημαντικό στοιχείο στη διατήρηση της επαγγελματικής θέσης, καθώς προσφέρει στον άνθρωπο το αίσθημα της αυτονομίας, δίνοντάς του την εντύπωση ότι μπορεί να τα φέρει σε πέρας το επαγγελματικό έργο χωρίς να εξαρτάται αποκλειστικά από τρίτους (Golub, 2003). Το άτομο μ' αυτόν τον τρόπο αποκτά δυναμισμό, βελτιώνει τις σχέσεις τόσο με τους συναδέλφους όσο και με τους ανωτέρους του και διεκδικεί προοπτικές προαγωγής, αναβάθμισης και αναγνώρισης του έργου του (Wolffe, 2000 a). Επιπλέον δεν θα πρέπει να μην αναφερθεί η προσπάθεια που καταβάλουν πολλά απ' τα άτομα με ΣΠΟ ώστε να ενισχύουν συνεχώς τις ακαδημαϊκές τους ικανότητες πριν ακόμα εισέλθουν στην αγορά εργασίας (Crudden & McBoon, 1999).

Εξίσου πολύ σημαντικό στοιχείο που προσφέρει η εκπαίδευση είναι η συνειδητοποίηση της αναπηρίας. Για την επίτευξη της επιτυχίας κρίνεται απαραίτητη η απεμπόληση της έντασης και η δημιουργία υγιών συνθηκών όπου το άτομο με ΣΠΟ θα θέσει τις προϋποθέσεις έτσι ώστε οι υπόλοιποι να νιώθουν άνετα με την τυφλότητά του. Πληροφορίες που σχετίζονται με τυφλότητα βοηθούν το έμψυχο δυναμικό που περιβάλλει το άτομο με ΣΠΟ να κατανοήσει τις δυνατότητες και τους περιορισμούς που ενσκήπτουν, αλλά και τους τρόπους επίλυσης των διαφόρων προβλημάτων μέσα από την χρήση των κατάλληλων βοηθητικών εξοπλισμών (Wolffe, 2000 a). Προϋποτίθεται η υπεράσπιση του εαυτού και η ενημέρωση των άλλων για τα στερεότυπα που σχετίζονται με την απώλεια της όρασης. Επειδή το φορτίο για όλα αυτά βαραίνει συνήθως το άτομο με προβλήματα

όρασης, η ύπαρξη ενός καλού μορφωτικού υπόβαθρου λύνει αναμφισβήτητα πολλά από τα προβλήματα που ενσκήπτουν. Η ύπαρξη κοινωνικών δεξιοτήτων στο περιβάλλον της εργασίας – δεξιοτήτων ακρόασης και συζήτησης- είναι εξίσου σημαντικές για τους εργαζόμενους με προβλήματα όρασης όσο και για τους βλέποντες. Κρίνονται μάλιστα, ιδιαίτερα αναγκαίες για τα άτομα με προβλήματα όρασης για να μπορέσουν να ενταχθούν ομαλότερα στην εργασιακή κοινότητα δημιουργώντας και διατηρώντας αρμονικές και παραγωγικές σχέσεις με τους συναδέλφους (Golub, 2003).

Φαίνεται λοιπόν ότι τα άτομα με ΣΠΟ μπορούν να διανύσουν μια επιτυχημένη επαγγελματική πορεία, αν τύχουν της κατάλληλης εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση λοιπόν λαμβάνει μια τεράστια ευθύνη απέναντι στα άτομα με προβλήματα όρασης καθώς θα πρέπει να υπερβεί οποιαδήποτε δυσκολία, και κυρίως αυτή της απουσίας της όρασης έτσι ώστε να καταστήσει τα άτομα ως ισοτίμους διεκδικητές της εργασίας αλλά και κοινωνικά ενεργούς πολίτες. Άρα δεξιότητες όπως η κοινωνικοποίηση, η κινητικότητα και ο προσανατολισμός, οι δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης, δημιουργίας και αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου καθώς και δεξιότητες ανάληψης καθηκόντων, συνεργασίας και συνειδητοποίησης του εαυτού κρίνονται ως αναγκαία εφόδια για την έξοδο του ατόμου με προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας (Wolffe, 1999). Άλλωστε, τα άτομα με ΣΠΟ των οποίων οι οικογένειες και το ευρύτερο περιβάλλον είχαν μεγαλύτερες απαιτήσεις από αυτούς σε θέματα συμμετοχής σε δραστηριότητες ή σε ασχολίες καθημερινής διαβίωσης φαίνεται να έχουν περισσότερες προοπτικές ανάληψης εργασίας κατά την ενηλικίωσή τους (Shaw, Gold, & Wolffe, 2007).

Δ. Η σημαντικότητα της έννοιας της μετάβασης (σχολείο – εργασία).

Δ.1 Σχέση της αναζήτησης εργασίας με την εκπαίδευση

Σύμφωνα με το συμβούλιο για τα χαρισματικά παιδιά (Council for Exceptional children) με τον όρο μετάβαση νοείται η περίοδος της ζωής κατά την οποία το άτομο παύει να θεωρείται μαθητής και αναλαμβάνει το ρόλο του νεαρού ενήλικου (Nagle, 2001). Όσον αφορά τα άτομα με ΣΠΟ φάνηκε ότι εκπαίδευση, αν και αποτελεί σημαντικό προσόν για την αναζήτηση της εργασίας δεν είναι πάντοτε αρκετή για να εξασφαλίσει τις καλύτερες προοπτικές απασχόλησης (Kircher & Smith, 2005). Προκύπτει λοιπόν, αντίθετα με τις προσδοκίες, ότι τα προσόντα και οι δεξιότητες που απορρέουν από την εκπαίδευση, δεν

αποφέρουν πάντα μια καλή επαγγελματική αποκατάσταση για τα άτομα με ΣΠΟ (Nagle, 2001).

Αυτό που χρειάζεται επιπλέον, φαίνεται να είναι η υιοθέτηση καλών πρακτικών απ' τους φορείς που αναλαμβάνουν την μετάβαση, συμπεριλαμβάνοντας στα προγράμματά τη συνεργασία ανάμεσα στα διάφορα γραφεία ευρέσεως εργασίας, την επαγγελματική αξιολόγηση και την εξάσκηση σε επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες, τη διαμόρφωση προγραμμάτων σπουδών επαγγελματικής κατάρτισης, την προώθηση της αμειβόμενης εργασίας κατά τις λυκειακές τάξεις και την εμπλοκή της οικογένειας στην ευρύτερη διαδικασία της μετάβασης (Nagle, 2001). Αυτό που σε πολλές περιπτώσεις κρίνεται ιδιαίτερα βοηθητικό είναι η παρακολούθηση διάφορων μεταβατικών προγραμμάτων που αξιολογούν και αναπτύσσουν τόσο τις επαγγελματικές δεξιότητες όσο και τις δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης (Mitchell, 2001·Wolffe, 1999 ·Wolffe, 2000 b). Τα προγράμματα αυτά έχουν παράπλευρες ωφέλειες για τους νέους οι οποίοι τα παρακολουθούν καθώς οι ίδιοι έρχονται σε επαφή με άλλα άτομα που αντιμετωπίζουν την ίδια αναπηρία και έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν και να αλληλεπιδράσουν μέσα σε ένα οργανωμένο και υποστηρικτικό περιβάλλον. Η επαγγελματική εμπειρία που αποκτούν τους προσδίδει πρακτική εμπειρία, αυξάνοντας το συναίσθημα της αυτοπεποίθησης και της αυτοαξίας και αυτοπεράσπισης καθιστώντας τέτοιου είδους προγράμματα επωφελή τόσο για τα ίδια τα άτομα όσο και για την ευρύτερη κοινωνία (Mitchell, 2001). Έχει διαπιστωθεί μάλιστα, ότι νέοι με προβλήματα όρασης που παρακολουθούν προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας έχουν αυξημένες προοπτικές πρόσληψης κατά την ενήλικη ζωή (Capella-McDonnall, 2010).

Δ.2 Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας – ο ρόλος των υπηρεσιών και των συμβούλων εκπαίδευσης

Αν και η απόκτηση υψηλής ακαδημαϊκής μόρφωσης δεν αμφισβητείται ότι βοηθά στην καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση τόσο του γενικού πληθυσμού όσο και των ατόμων με ΣΠΟ, η αναζήτηση βοήθειας από κάποια οργανωμένη υπηρεσία που ασχολείται με την επαγγελματική αποκατάσταση φαίνεται ότι βοηθά στην διατήρηση της ανταγωνιστικότητας. Σύμφωνα με την έρευνα του Capella-McDonnall ο επιδιωκόμενος στόχος μπορεί να μην επιτευχθεί για όλους όσους το επιχειρήσουν. Ωστόσο φάνηκε ότι οι πιθανότητες διατήρησης μιας επιτυχημένης εργασίας ήταν περίπου 3,5 φορές περισσότερες από αυτούς που δεν αναζήτησαν μια τέτοιου είδους βοήθεια. Επιπλέον, αναδείχθηκε ότι

αυτοί που απευθύνθηκαν σε κάποια ειδική υπηρεσία για βοήθεια σίγουρα είχαν πιο αυξημένο το κίνητρο για εργασία απ' αυτούς που δεν προέβησαν σε κάποια παρόμοια ενέργεια (Capella-McDonnall, 2005).

Η οικονομική υποστήριξη των ατόμων με ΣΠΟ μέσω των γραφείων ευρέσεως εργασίας αποτελεί μια σημαντική αφετηρία για την ανάσχεση των δυσκολιών στην διαδικασία ανάληψης της εργασίας. Τη στιγμή που τα ίδια τα άτομα με ΣΠΟ επενδύουν στην προσωπική τους καλλιέργεια μέσω της εκπαίδευσης, τα γραφεία ευρέσεως εργασίας καλούνται να τους στηρίξουν οικονομικά σε θέματα εκπαίδευσης στην κινητικότητα και τον προσανατολισμό για να υπερβούν τα οποιαδήποτε προβλήματα στη μετακίνηση. (Crudden & McBoom, 1999)

Κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας προκύπτει από την έρευνα ότι η διαμόρφωση καλής σχέσης του συμβούλου με τον πελάτη του αποτελεί στοιχείο πρωταρχικής σημασίας που επιδρά και στην θετική έκβαση ανάληψης εργασίας. Υπολογίζεται μάλιστα ότι αυτές οι θετικές προοπτικές είναι 2.5 φορές μεγαλύτερες από τις προοπτικές κάποιων άλλων που είχαν κακή ή μέτρια σχέση με τους συμβούλους τους. Δεδομένου λοιπόν, ότι η σχέση του συμβούλου με τον πελάτη αποτελεί δομικό στοιχείο για την επιτυχημένη μετάβαση στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας τις προοπτικές της επιτυχούς ανάληψης εργασίας, θα πρέπει να αναδειχθεί ο ρόλος του συμβούλου στην διαδικασία μετάβασης των ατόμων με ΣΠΟ από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας (Capella-McDonnall, 2005).

Βασικό στοιχείο στη διατήρηση της εργασίας από τα άτομα με ΣΠΟ αποτελεί η συστηματική διευθέτηση των προκλήσεων και των στρεσογόνων καταστάσεων που λαμβάνουν χώρα στο χώρο της εργασίας. Για την επίλυση τέτοιου είδους καταστάσεων η συμβολή των συμβούλων επαγγελματικής αποκατάστασης κρίνεται καθοριστική καθώς μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες στο άτομο με ΣΠΟ όχι μόνο πριν την ανάληψη της εργασίας αλλά και κατόπιν επιστρατεύοντας στρατηγικές για την βελτίωση θεμάτων προσβασιμότητας και απόδοσης στο ζητούμενο έργο (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

Οι λύσεις που προτείνονται από τους συμβούλους για την υπέρβαση της κατάστασης κινούνται προς δυο βασικές κατευθύνσεις. Ο πρώτος άξονας σχετίζεται με την εκπαίδευση των εργοδοτών σχετικά με την τυφλότητα και τον τρόπο που αυτή επηρεάζει την λειτουργία της επιχείρησης και ο άλλος άξονας στηρίζει την προσωπική επαφή μεταξύ εργοδοτών και του ατόμου με ΣΠΟ. Προτεινόμενες τεχνικές από τους συμβούλους επαγγελματικής αποκατάστασης όταν οι εργοδότες εμφανίζονταν να κρατούν αρνητική στάση είναι η επίδειξη βίντεο, φακέλων η οργάνωση συναντήσεων που ο σύμβουλος

προσπαθεί να ενημερώσει τους εργοδότες, έτσι ώστε να γίνουν και οι ίδιοι πιο δεκτικοί στην πρόσληψη κάποιου ατόμου με ΣΠΟ στην επιχείρησή τους. Γενικά αυτό που δείχνει να έχει σημασία για τους συμβούλους είναι να κάνουν τους εργοδότες να νιώσουν ότι έχουν και οι ίδιοι υποστήριξη. Για το λόγο αυτό οι σύμβουλοι επαγγελματικής αποκατάστασης αποτελούν πηγή βοήθειας και για τα άτομα με ΣΠΟ και για τους εργοδότες τους. Η εκπαίδευση και η αυξημένη συναναστροφή των εργοδοτών με άτομα με ΣΠΟ μπορεί σταδιακά να αποδειχθεί μέσο προσπέλασης των οποιωνδήποτε δυσκολιών σε επίπεδο συμπεριφορών, που αποτελούν τροχοπέδη για την ανάληψη εργασίας από άτομα με ΣΠΟ (Crudden, Sansing, & Butler, 2005). Θέματα που σχετίζονταν με τις προοπτικές εξέλιξης, τις απολαβές σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους και στα χαμηλά επίπεδα αναγνώρισης της δουλειάς τους μπορούν να βελτιωθούν μέσα από την συνεκπαίδευση εργαζομένων και εργοδοτών (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

Οι σύμβουλοι επαγγελματικής αποκατάστασης μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία να προσδιορίσουν τις κατάλληλες προσαρμογές που χρειάζονται για να ανταπεξέλθουν επιτυχώς στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Χωρίς την ύπαρξη κατάλληλων παρεμβάσεων αποτελεί γεγονός αναμφισβήτητο ότι μειώνεται η αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων εργαζομένων και ενσκήπτει αυξημένος ο κίνδυνος απομάκρυνσης από την θέση την οποία υπηρετούν. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τις δυσκολίες που αναφέρθηκαν στον τομέα της μετακίνησης αυτές μπορούν να προσπελαστούν ή -πιο ρεαλιστικά- να διαχειριστούν με την παροχή εναλλακτικών μέσων μετακίνησης από την ίδια την εταιρία και με την συστηματική εφαρμογή κάποιων στρατηγικών. Σε πρώτη φάση ο σύμβουλος αναλαμβάνει την υποχρέωση να βρει τρόπους μετακίνησης για το άτομο με ΣΠΟ. Μια πρακτική που ακολουθείται είναι η ανάπτυξη ενός δικτύου εθελοντών οδηγών που βελτιώνουν την μετακίνηση πολλών ατόμων που αντιμετωπίζουν διαφορετικών ειδών ανάγκες στη μετακίνηση. Σε αυτήν την υπόθεση της μετακίνησης εμπλέκονται και μικρές ιδιωτικές επιχειρήσεις μεταφοράς. Ενώ αν βρεθεί και η κατάλληλη επιχορήγηση μπορεί να δώσει προοπτικές αυτοαπασχόλησης και σε οδηγούς που επιθυμούν συστηματικά να αναλάβουν ένα τέτοιο εγχείρημα. Όσον αφορά την κίνηση στον χώρο της εργασίας είναι σημαντικό να ευαισθητοποιηθεί το σύνολο των συνεργατών έτσι ώστε να μην βάζουν εμπόδια στον χώρο κίνησης των ατόμων με ΣΠΟ πληροφορώντας τους ταυτόχρονα για τους τρόπους που κάνουν την επικοινωνία μας μαζί τους πιο χρήσιμη και ουσιαστική, κατανοώντας ότι η ανάγνωση γραπτών οδηγιών και η

χρήση εξειδικευμένων λογιστικών αποτελεί διευκολυντικό μέσο για τα άτομα με προβλήματα όρασης (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

Όσον αφορά την **ελλιπή πρόσβαση** των ατόμων με προβλήματα όρασης **στο έντυπο υλικό** προτείνεται η παροχή βοήθειας τόσο από το τεχνολογικά εξειδικευμένο προσωπικό του πρακτορείου των συμβούλων όσο και από το αντίστοιχο προσωπικό των εταιριών που το άτομο με ΣΠΟ αποτελεί μέρος του εργατικού δυναμικού με στόχο την ενημέρωση των ατόμων με ΣΠΟ σε θέματα τεχνολογίας έτσι ώστε να έχουν καλύτερη πρόσβαση στην πληροφορία. Η διεύρυνση της πρόσληψης στην πληροφορία μπορεί επίσης να βελτιωθεί με την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων. Τέλος αναδεικνύεται η σπουδαιότητα της υποστήριξης μεταξύ των συναδέλφων όπου εκ περιτροπής ένας απ' τους συναδέλφους καλείται να παρέχει βοήθεια όταν το άτομο με ΣΠΟ αντιμετωπίζει κάποια δυσεπίλυτη δυσκολία (Crudden, Sansing, & Butler, 2005).

Επιπρόσθετα ο σύμβουλος επαγγελματικής αποκατάστασης μπορεί να βοηθήσει το άτομο με ΣΠΟ να καθορίσει συγκεκριμένα την βοήθεια που επιθυμεί να λάβει είτε στον τομέα του εξοπλισμού των προμηθειών και των εργαλείων είτε στον τομέα των γνώσεων. Ενώ η οργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης σε θέμα που αφορούν την καλύτερη διεξαγωγή της δουλειάς, η παρεχόμενη βοήθεια στον εργοδότη να οργανώσει καλύτερα το πρόγραμμα των απαιτούμενων δραστηριοτήτων, ο μακροπρόθεσμος επαγγελματικός προγραμματισμός και η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στα άτομα με προβλήματα όρασης κρίνονται ιδιαίτερα βοηθητικά για την διατήρηση της εργασίας των ατόμων με προβλήματα όρασης (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

Ωστόσο, η προσφορά των συμβούλων και των αρμόδιων υπηρεσιών στην προώθηση των ατόμων με ΣΠΟ στην αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να θεωρηθεί ως πανάκεια, καθώς σε πολλές περιπτώσεις η επαγγελματική καθοδήγηση δεν αποτελεί για όλα τα άτομα βοηθητικό παράγοντα υιοθέτησης επαγγελματικών στόχων και ανεύρεσης εργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα του Maher αναδεικνύεται η αποτυχία των πρακτορείων που προσφέρουν επαγγελματική καθοδήγηση σε άτομα με ΣΠΟ καθώς είθισται τα άτομα να προωθούνται σε στερεοτυπικά επαγγέλματα ή επαγγέλματα που χρειάζονται μειωμένο επίπεδο δεξιοτήτων (Maher, 2001).

E1. Συμπεράσματα

Ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία και κάθε είδους άλλο περιορισμό είναι βέβαιο ότι η εργασία αποτελεί βασικό στοιχείο της ζωής κάθε ανθρώπου. Προκύπτει ότι αποτελεί

πρωτεύον κοινωνικό αγαθό, παρέχει πολλές ευκαιρίες ανάπτυξης, ανταμοιβής, ασφάλειας και συναισθηματικής ευχαρίστησης. Μέσα από την εργασία το άτομο επιτυγχάνει την προσωπική του ανέλιξη, καθώς η απασχόληση αποτελεί δείκτη κοινωνικής θέσης και αξίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004). Ειδικότερα, όσον αφορά τα ΑΜΕΑ η σημασία της εργασίας επιτείνεται καθώς η εργασία τους προσφέρει προοπτικές κοινωνικής ένταξης, αναγνώρισης και ενίσχυσης της αυτό-αξίας τους (Keller, Scretzmann, & Stegie, 1999). Ειδικότερα, για τα άτομα με ΣΠΟ έχει προκύψει ότι τείνουν να δίνουν ένα μεγάλο κομμάτι της ζωής τους στην εργασία. Δείχνουν προσήλωση στη λεπτομέρεια, ενώ φαίνεται ότι τα κίνητρα που τους ωθούν προς την εργασία είναι περισσότερο εσωτερικά και βασίζονται λιγότερο στην οικονομική ανταμοιβή (Crudden, 2002 · Frase, 2009).

Έχει προκύψει βάσει επίσημων στοιχείων της Ομοσπονδίας Τυφλών (AFB), άτομα με προβλήματα όρασης κατέχουν θέσεις ταμείων, καλλιτεχνών, υπαλλήλων γραφείου, προγραμματιστών, μαγείρων, υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών, εργατών εργοστασίων, σερβιτόρων, οικονομικών αναλυτών, δικηγόρων, πωλητών, γραμματέων, κοινωνικών λειτουργών, δασκάλων, κτλ. Τα επαγγέλματα στα οποία πιο συχνά συναντώνται άτομα με ΣΠΟ είναι του δασκάλου και ακολούθως των τηλεφωνητών και των εργατών και των φυσικοθεραπευτών. Ενώ φαίνεται να υπάρχουν κάποιες μικρές εξαιρέσεις εργασιών- αυτές που απαιτούν οδήγηση-που τα άτομα με ΣΠΟ φαίνεται ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν (Frase, 2009). Το επάγγελμα του δικηγόρου του δασκάλου, του καθηγητή και του προγραμματιστή Η/Υ φαίνεται να κατέχουν τις πρώτες θέσεις στις προτιμήσεις τόσο των ατόμων με ολική απώλεια όρασης (ΟΑΟ) όσο και των ατόμων με μερική απώλεια όρασης (ΜΑΟ) (Wolffe, & Sprungin, 2002). Σε αρκετές χώρες, τα άτομα με ΣΠΟ εργάζονται στην συντριπτική τους πλειοψηφία ως τηλεφωνητές. Η κατάσταση αυτή αποτελεί απόρροια της θεσμικά κατευθυνόμενης ενθάρρυνσης που δίδεται από διάφορους οργανισμούς και τις ίδιες τις κυβερνήσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Κάτι τέτοιο ωστόσο δεν χαίρει της αποδοχής των ίδιων των ατόμων με ΣΠΟ καθώς οι ίδιοι θεωρούν ότι θα μπορούσαν να προσφέρουν και σε άλλες επαγγελματικές θέσεις. Τα άτομα με ΣΠΟ προτιμώνται σε μικρότερο βαθμό για την κάλυψη θέσεων εργασίας σε σχέση με τους βλέποντες. Ακόμα κι αν προσληφθούν όμως, εξακολουθούν να διακατέχονται από την ψυχολογία του ανέργου καθώς συνήθως οι θέσεις που καλύπτουν έχουν λιγότερες απαιτήσεις σε σχέση με την εκπαίδευση και τις δεξιότητες τους (Goertz, Lierop, Houkes, & Nijhuis, 2010). Η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η κατάσταση της υγείας επηρεάζουν σημαντικά τα ποσοστά απορρόφησης στην αγορά εργασίας (Golub, 2003).

Πολλοί φαίνεται να είναι οι παρεμποδιστικοί παράγοντες που καθυστερούν ή αναστέλλουν την πλήρη ένταξη των ΑΜΕΑ στην παραγωγική διαδικασία (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004). Ειδικότερα, όσον αφορά τα άτομα με ΣΠΟ ενδεικτικά μπορεί να αναφερθεί ότι το 82% των ανθρώπων παραγωγικής ηλικίας έχουν εργασία στις Η.Π.Α σε αντίθεση με το 31% των ατόμων με ΟΑΟ και το 44% των ατόμων με ΜΑΟ (Colub, 2003). Αξίζει να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο μέρος των ατόμων με ΣΠΟ προσλαμβάνονται σε δημόσιους φορείς, παρά σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, γεγονός που ίσως καταδεικνύει την διστακτικότητα των ιδιωτικών επιχειρήσεων να προσλάβουν άτομα με ΣΠΟ. Για το γεγονός αυτό ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό η στάση που κρατούν οι εργοδότες απέναντι στο ενδεχόμενο πρόσληψης ατόμων με ΣΠΟ. Η στάση που συνήθως υιοθετείται χαρακτηρίζεται από παθητικότητα, φόβο και έλλειψη κατανόησης των δυνατοτήτων των ατόμων με ΣΠΟ, καθώς τείνουν να εστιάζουν στο μειονέκτημα και όχι στις δυνατότητες τους (Crudden, Sansing, & Butler, 2005). Οι βλέποντες εργαζόμενοι από την άλλη, δεν γνωρίζουν τον τρόπο που θα πρέπει να συμπεριφέρονται στους συναδέλφους τους με αναπηρία, ενώ τα ίδια τα άτομα με προβλήματα όρασης δεν γνωρίζουν τρόπους με τους που θα τους βοηθήσουν να συνεργαστούν καλύτερα (Colub, 2003).

Με αυτά τα χαρακτηριστικά να υποβόσκουν εκδηλώνονται συχνά αρνητικές συμπεριφορές προς τα άτομα με ΣΠΟ. Αίτια για τη διαμόρφωση τέτοιου είδους συμπεριφορών αποτελούν παγιωμένες προκαταλήψεις που σχετίζονται με τα οικονομικά βάρη που μπορεί να προσδώσει στην εταιρία η δημιουργία προσαρμογών και η εντύπωση ότι λόγω της αναπηρίας της όρασης, η παραγωγικότητα των ατόμων θα είναι μειωμένη. Όλες οι παραπάνω συμπεριφορές εν γένει φαίνεται να πηγάζουν από την έλλειψη σωστής ενημέρωσης των εργοδοτών σχετικά με την τυφλότητα και κατ' επέκταση από την έλλειψη της κατάλληλης βούλησης για την εγκατάσταση των απαραίτητων τεχνολογιών και δημιουργία των προσαρμογών για την απρόσκοπτη πρόσβαση των ατόμων με ΣΠΟ στην αγορά εργασίας (Colub, 2003·Wolffe, & Sprungin, 2002.).

Από την πλευρά των ατόμων με ΣΠΟ σε πολλές περιπτώσεις καταγράφεται απουσία ακαδημαϊκών δεξιοτήτων και απουσία αυτοπεποίθησης που καθιστούν το άτομο σε μια συνεχή έλλειψη ετοιμότητας για την ανάληψη επαγγελματικών καθηκόντων. Επιπρόσθετα, ο φόβος απώλειας επιδομάτων ή προνομίων που προέρχονται από την αναπηρία αποθαρρύνουν κάποια άτομα με ΣΠΟ να διεκδικήσουν σθεναρά μια θέση στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Ενώ υπάρχει και η άλλη μερίδα ατόμων με ΣΠΟ, η οποία αν και έχει αποκτήσει ένα υψηλό μορφωτικό υπόβαθρο είναι αδύναμη να εισέλθει στην αγορά εργασίας λόγω έλλειψης των κατάλληλων δεξιοτήτων προσαρμογής στον

επαγγελματικό τομέα και επιμόρφωσης στις βοηθητικές τεχνολογίες (Crudden, Sansing & Butler, 2005).

Η μετακίνηση φαίνεται να αποτελεί σημαντικό παρεμποδιστικό παράγοντα για τα άτομα με ΣΠΟ ως προς την ανάληψη της εργασίας. Η διαβίωση σε μια μεγάλη πόλη ανοίγει περισσότερους ορίζοντες απασχόλησης για τα άτομα με ΣΠΟ καθώς η μετακίνηση καθίσταται ευκολότερη λόγω των αναπτυγμένων δικτύων μαζικής μεταφοράς (Crudden & McBoom, 1999 ·Lee & Park, 2008). Στο εσωτερικό των κτηρίων υπάρχουν επίσης φυσικά εμπόδια τα οποία τα ίδια τα άτομα καλούνται να προσπελάσουν έχοντας αναπτυγμένες τις δεξιότητες κινητικότητας και προσανατολισμού (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden & Schuyler, 1998).

Για την επίτευξη των καλύτερων αποτελεσμάτων απορρόφησης στην αγορά εργασίας τα άτομα με ΣΠΟ καλούνται να στηριχθούν σε δυο βασικά ερείσματα: την εκπαίδευση και την ομαλή μετάβαση στην αγορά εργασίας. Η εκπαίδευση αναλαμβάνει να επωμιστεί το μεγαλύτερο βάρος, καθώς μέσα από την παροχή δεξιοτήτων καλείται να αντισταθμίσει τις οποιεσδήποτε δυσκολίες συνοδεύουν την απώλεια της όρασης. δεξιότητες όπως η κοινωνικοποίηση, η κινητικότητα και ο προσανατολισμός, οι δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης, δημιουργίας και αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου καθώς και δεξιότητες ανάληψης καθηκόντων, συνεργασίας και συνειδητοποίησης του εαυτού κρίνονται ως αναγκαία εφόδια για την έξοδο του ατόμου με προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας (Wolffe, 1999). Οι καλές κοινωνικές δεξιότητες στο χώρο εργασίας όπως του διαλόγου ή της ενεργητικής ακρόασης αποτελούν σημαντικά προσόντα για όλους τους εργαζομένους. Ειδικά τα άτομα με ΣΠΟ θα πρέπει να εξασκηθούν στις δεξιότητες συζήτησης περισσότερο από τους βλέποντες εργαζομένους. Μια καλή αντίληψη του εργασιακού πολιτισμού και η διατήρηση αρμονικών και παραγωγικών σχέσεων με τους συναδέλφους αποτελούν κύριο μέλημα των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης όπως και για τον οποιοδήποτε άλλο. Η απόκτηση εμπειρίας μέσα από την εργασία κατά τους θερινούς μήνες αποτελεί καλή ευκαιρία εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων οι οποίες επιφέρουν θετικά αποτελέσματα και καλύτερες προοπτικές αποδοχής στα επαγγελματικά πλαίσια. (Colub, 2003).

Λαμβάνοντας υπ' όψιν το γεγονός ότι τα προσόντα και οι δεξιότητες που προκύπτουν από τη εκπαίδευση δεν εξασφαλίζουν πάντα μια καλή επαγγελματική αποκατάσταση για τα άτομα με ΣΠΟ, φαίνεται ότι η παρακολούθηση μεταβατικών επιμορφωτικών προγραμμάτων αποτελεί επικουρικό παράγοντα για την εξασφάλιση της επαγγελματικής ενεργοποίησης και κατ' επέκταση της επαγγελματικής επιτυχίας (Mitchell, 2001·Wolffe,

1999 ·Wolffe, 2000 b). Επιπλέον, αναδείχτηκε μέσα από την βιβλιογραφική έρευνα τα άτομα με ΣΠΟ που απευθύνονται σε ειδικές υπηρεσίες έχουν καλύτερες προοπτικές απασχόλησης. Η διαμόρφωση καλών σχέσεων με τους συμβούλους εργασίας βοηθά σε πολλαπλά επίπεδα το άτομο με ΣΠΟ καθώς οι σύμβουλοι εργασίας στηρίζουν τα άτομα διαμορφώνοντας προσωπική επαφή τόσο με τους ίδιους όσο και με τους εργοδότες τους. Επιπλέον, προωθούν εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν ως κέντρο την συνεκπαίδευση όλων όσων εμπλέκονται στον εργασιακό χώρο, ενημερώνοντας τόσο τους εργοδότες όσο και τους συναδέλφους για θέματα που άπτονται της τυφλότητας, με απώτερο στόχο η αυξημένη συναναστροφή όλων των εμπλεκόμενων να αποτελέσει το εφαλτήριο προσπέλασης των επικείμενων δυσκολιών (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

E2 Σημαντικότητα της έρευνας

Με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται αποδεκτή η παραδοχή ότι η εργασία καταλαμβάνει κεντρική θέση στην ζωή του σύγχρονου ανθρώπου καθώς μέσω αυτής ο άνθρωπος καταφέρνει την προσωπική του ανέλιξη καθώς παρέχει ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης, ανταμοιβής, ασφάλειας και συναισθηματικής ευχαρίστησης. Εξαιτίας της μεγάλης σημασίας που αποδίδει στην απασχόληση, το κοινωνικό σύνολο και το ίδιο το άτομο, η εργασία αποτελεί ζωτική ανάγκη για κάθε άνθρωπο (Σιδηροπούλου- Δημακάκου, & Δημητρόπουλος, 2004) .

Παρά το γεγονός όμως ότι αποτελεί κεντρική δραστηριότητα στη ζωή των περισσότερων ενηλίκων, τα άτομα με ΣΠΟ υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας (Crudden, & McBoom, 1999) σε τέτοιο βαθμό που μπορεί να μιλάμε για κοινωνικό αποκλεισμό, φαινόμενο που συναντάται έντονα στα άτομα με ειδικές ανάγκες (Κασσωτάκης, Παπαπέτρου & Φακιώλας, 1996). Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να διερευνηθούν οι απόψεις ατόμων με ΣΠΟ που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας σχετικά με θέματα που αφορούν την εργασία τους. Καθώς η έρευνα σ' αυτόν τον τομέα -ιδιαίτερα όσον αφορά τα ελληνικά δεδομένα- είναι περιορισμένη, καλό θα ήταν να απαντηθούν κάποια ερωτήματα σχετικά με τις δυνατότητες και τους περιορισμούς που τίθενται στο χώρο της εργασίας για τα άτομα με προβλήματα όρασης.

E3. Ερευνητικό θέμα- ερευνητικά ερωτήματα

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει αν και κατά πόσον τα άτομα με προβλήματα όρασης συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και ποια είναι η κατάσταση που διαμορφώνεται τόσο σε επίπεδο σχέσεων με τους εργοδότες και τους συναδέλφους τους, όσο και σε επίπεδο δυσκολιών που πρέπει να υπερβούν λόγω της αναπηρίας. Επιδιώκεται να διερευνηθεί από την πλευρά των ατόμων με ΣΠΟ ποιές είναι οι κατάλληλες δεξιότητες που, αν κατακτηθούν από το άτομο με ΣΠΟ, θα το καταστήσουν ισότιμο διεκδικητή της εργασίας μέσα στα πλαίσια του ανταγωνισμού. Συγκεκριμένα, διερευνάται, αν τα άτομα με ΣΠΟ έχουν αναπτύξει τις απαραίτητες δεξιότητες καθημερινής διαβίωσης που καθίστανται αναγκαίες για τις οποιοσδήποτε συναλλαγές μέσα στα πλαίσια της οργανωμένης κοινωνίας. Επίσης, ένα άλλο θέμα προς διερεύνηση είναι, αν έχει καλλιεργηθεί το προσωπικό και κοινωνικό τους υπόβαθρο, με την ανάπτυξη χαρακτηριστικών όπως η κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά, η αυτοπεποίθηση, η ανεξαρτησία. Εξετάζεται τέλος, η ψυχοκοινωνική διάσταση της εργασίας, διερευνώντας τα συναισθήματα που αντλούν τα άτομα με ΣΠΟ από την εργασία τους, και το κατά πόσον μπορούν να επικοινωνήσουν με τους άλλους αποτελεσματικά, αναπτύσσοντας διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας, καθώς όλα τα παραπάνω αποτελούν στοιχεία που διαδραματίζουν σημαντικούς παράγοντες για την ανάληψη της εργασίας. Επίσης, λαμβάνοντας υπ' όψιν το γεγονός ότι η επιτυχία στην επαγγελματική τοποθέτηση εξαρτάται από πλήθος παραγόντων όπως το επίπεδο της εκπαίδευσης, η κατάλληλη επαγγελματική ενημέρωση, η απόκτηση συγκεκριμένων επαγγελματικών, κοινωνικών γνώσεων και δεξιοτήτων, αλλά και ο τύπος του εργοδότη, (Σιδηροπούλου- Δημακάκου, & Δημητρόπουλος, 2004) είναι σημαντικό να διερευνηθεί, αν οι παράγοντες αυτοί διασφαλίζουν στην περίπτωση των εργαζομένων ατόμων με ΣΠΟ, την επαγγελματική επιτυχία, έτσι ώστε η επιλογή του παρόντος επαγγέλματος να αποτελεί γι αυτούς προσωπική επιδίωξη και όχι συγκυριακή επιλογή. Για το λόγο αυτό, επιχειρείται να απαντηθεί, αν η ανάληψη της εργασίας είναι αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής η τυχαία κατάσταση, αν η επαγγελματική ενημέρωση έχει διαδραματίσει κάποιο ρόλο στην ανάληψη της συγκεκριμένης εργασίας. Τέλος, επιχειρείται να διερευνηθεί με ποιόν τρόπο διεξάγεται η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, αν μετάβαση αυτή είναι ομαλή, αν συνδέεται με την κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση και αν υποβοηθείται από οργανωμένους φορείς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1 Εισαγωγή

Στόχος της παρούσας έρευνας, όπως διατυπώθηκε και παραπάνω ήταν να διερευνήσει αν και κατά πόσον τα άτομα με ΣΠΟ συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και ποια είναι η κατάσταση που διαμορφώνεται τόσο σε επίπεδο σχέσεων με τους εργοδότες και τους συναδέλφους τους, όσο και σε επίπεδο δυσκολιών που πρέπει να υπερβούν λόγω της αναπηρίας. Επιπρόσθετα θέματα προς πραγμάτευση αποτέλεσαν η διερεύνηση του επιπέδου εκπαίδευσης που λάβανε και η αξιολόγηση της πραγματοποιηθείσας μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη διαδικασία της συνέντευξης που διενεργήθηκαν σε άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης.

2.2 Η συνέντευξη

Ερευνητική συνέντευξη αποτελεί η συζήτηση δύο ατόμων, που αρχίζει από τον συνεντευκτή, έχοντας ως σκοπό την απόκτηση σχετικών με την έρευνα πληροφοριών, και επικεντρώνεται γι αυτό το λόγο σε ένα περιεχόμενο καθορισμένο από τους στόχους, έχοντας συστηματική περιγραφή, πρόβλεψη αλλά και ερμηνεία (Cohen, & Manion, 2000). Ως ερευνητικό εργαλείο μπορεί να εξυπηρετήσει τρεις στόχους. Α) Μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως κύριο εργαλείο συλλογής πληροφοριών που σχετίζονται με την έρευνα. Β) Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον έλεγχο των υποθέσεων ή για τον εντοπισμό των μεταβλητών και των σχέσεων τους. Γ) Μπορεί να χρησιμοποιηθεί συνδυαζόμενη με άλλες μεθόδους στην εκπόνηση μιας έρευνας (Cohen, & Manion, 2000). Κατά τη διάρκειά της προβάλλονται τόσο οι γνώσεις και οι εμπειρίες του συνομιλητή, όσο και οι αξίες οι προτιμήσεις και οι αντιλήψεις του για το εξεταζόμενο θέμα. Αποτελεί καλό μέσο άντλησης πληροφοριών καθώς μέσω του προφορικού λόγου μεταφέρονται πιο εύκολα οι πληροφορίες απ' ό,τι με τον γραπτό. Μέσω των συνεντεύξεων ανιχνεύονται τα υποκειμενικά κίνητρα με τρόπο άμεσο, γεγονός που δεν καθίσταται εφικτό μέσω των

ποσοτικών μεθόδων. Ενώ η σχέση φιλίας και εμπιστοσύνης που δομείται με τον συνεντευξιζόμενο αυξάνει τις πιθανότητες να αποσπαστούν πληροφορίες. Ο ερευνητής θα πρέπει να είναι κάλος ακροατής, να προσέχει τις λεπτομέρειες και να ενθαρρύνει τον συνομιλητή έτσι ώστε να εκφράζει τις απόψεις του. Ο συνομιλητής άλλωστε συμμετέχει ως εθελοντής και χρειάζεται καλή αντιμετώπιση. Για το λόγο αυτό επιβάλλεται η δημιουργία μιας σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Μέσα από μια ευχάριστη συνομιλία οι ερωτήσεις θα πρέπει να υποβάλλονται και να απαντώνται κατά τρόπο φυσικό (Παρασκευόπουλος, 1993).

Παρόλα αυτά αρκετοί είναι οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης. Συνηθέστερες περιπτώσεις κινδύνων αποτελούν οι δοθείσες ανακριβείς απαντήσεις ή οι κοινωνικώς αποδεκτές που στόχο έχουν τον εντυπωσιασμό του ερευνητή. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, υπάρχει περίπτωση οι ερωτώμενοι να καταβάλλουν προσπάθεια να δώσουν τις «αποδεκτές» απαντήσεις με αποτέλεσμα να μην είναι εφικτή η ανεύρεση της αλήθειας (Παρασκευόπουλος, 1993). Είναι αρκετά δύσκολο να αποκλειστούν οι μεροληψίες, αποτελεί χρονοβόρα διαδικασία ενώ υπάρχει σχετική δυσκολία στην τυποποίησή της (Robson, 2007). Βασικό επίσης αρνητικό στοιχείο της συνέντευξης αποτελεί η δυσκολία πρόσβασης σε μεγάλο δείγμα συμμετεχόντων, καθώς ένα άτομο καλείται να εκτελεί τη συνέντευξη. Με τον τρόπο αυτό μειώνεται η δυνατότητα γενίκευσης αλλά και η αξιοπιστία. Υφίσταται, πολλές φορές, έλλειψη εγκυρότητας καθώς υπάρχει μια συστηματική τάση να γίνονται λάθη, με το να υπερτονίζεται ή να υποβαθμίζεται η αληθινή αξία κάποιου χαρακτηριστικού. Για την αποφυγή λοιπόν προσβολής της εγκυρότητας των συνεντεύξεων καλό είναι να γίνεται και μια άλλη μέτρηση που ήδη έχει αποδεδειχθεί ως έγκυρη (Cohen, & Manion, 2000).

Υπάρχουν τέσσερα είδη ερευνητικών συνεντεύξεων: η δομημένη συνέντευξη, η μη δομημένη συνέντευξη, η μη κατευθυντική συνέντευξη και η εστιασμένη. Στη δομημένη συνέντευξη, τόσο το περιεχόμενο όσο και η διαδικασία είναι οργανωμένα εκ των προτέρων. Τόσο η αλληλουχία όσο και η διατύπωση των ερωτήσεων είναι καθορισμένα χωρίς να υπάρχει μεγάλη ευελιξία ως προς την τροποποίηση των ερωτήσεων. Αποτελεί μια κλειστή κατάσταση σε σχέση με την μη δομημένη συνέντευξη, στην οποία υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία και ελευθερία. Οι ερωτήσεις μπορούν να αλλάζουν καθώς ακολουθείται η ροή της φυσικής συζήτησης. Το γεγονός αυτό ωστόσο απαιτεί αυξημένες δεξιότητες συζήτησης από τον συνεντευκτή. Οι μη δομημένες συνεντεύξεις συνήθως προσφέρουν πολλές και εις βάθος πληροφορίες για ένα άτομο. Μια ενδιάμεση κατάσταση ανάμεσα στις δύο αποτελεί η ημι-δομημένη συνέντευξη. Σ' αυτήν την περίπτωση οι

ερωτήσεις είναι δεδομένες αλλά ανοιχτού τύπου, ενώ η αλληλουχία τις μπορεί να αλλάξει (Cohen & Manion, 2000). Σ' αυτόν τον τύπο συνεντεύξεων οι συνεντεύκτες είναι εφοδιασμένοι με έναν κατάλογο θεμάτων στα οποία επιθυμούν να πάρουν απαντήσεις, ενώ έχουν ελευθερία στη σειρά που θέτουν τις ερωτήσεις, στην ακριβή διατύπωση και στο χρόνο και την απαιτούμενη προσοχή που αφιερώνουν στα διάφορα θέματα (Robson, 2007). Βασικές αρχές της συνέντευξης είναι ότι ο συνεντεύκτης προσπαθεί να εδραιώσει μια σχέση με το άτομο που έχει απέναντί του, η σειρά των ερωτήσεων δεν διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο ενώ θα πρέπει να αισθάνεται ελεύθερος να ενθαρρύνει την ανάπτυξη μη προγραμματισμένων θεμάτων που ίσως παρουσιάζουν ενδιαφέρον (Αβραμίδης, & Καλύβα, 2006). Μέλημά του θα πρέπει να είναι να μπορέσει να ανταποκριθεί επάξια στον ρόλο του θα πρέπει να ακούει περισσότερο και να μιλάει λιγότερο, έχοντας επίγνωση ότι η συνέντευξη δεν αποτελεί μέσο έκφρασης των δικών του εμπειριών. Οι ερωτήσεις θα πρέπει να θέτονται με ευθύ τρόπο, ξεκάθαρο, μη απειλητικό και μη κατευθυντήριο, έτσι ώστε ο συνεντεύκτης να δίνει την εντύπωση ότι απολαμβάνει την όλη διαδικασία (Robson, 2007).

Τέλος στην μη κατευθυντική συνέντευξη δεν υφίσταται συγκεκριμένα πλαίσια, καθώς το άτομο ξεκινά να μιλά ενώ ο συνεντεύκτης δίνει ελάχιστες διευκρινήσεις και κατευθύνσεις. Χρησιμοποιείται κυρίως στην ψυχοθεραπεία. Η απουσία ωστόσο ύπαρξης ελέγχου σ' αυτή τη μορφή συνέντευξης οδήγησε στην ανάπτυξη της εστιασμένης συνέντευξης, χαρακτηριστικό της οποίας είναι η εστίαση σε υποκειμενικές απαντήσεις για μια κατάσταση στην οποία συμμετείχε και έχει αναλυθεί πριν το κυρίως μέρος της συνέντευξης (Cohen, & Manion, 2000).

2.3 Μέθοδος

Στην παρούσα ερευνητική διαδικασία χρησιμοποιήθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη, καθώς κρίθηκε ότι αυτή θα ήταν η πιο κατάλληλη να εξυπηρετήσει του σκοπούς της έρευνας. Η δομή της βασίστηκε σε συγκεκριμένους θεματικούς άξονες που απώτερο στόχο είχαν τον καλύτερο φωτισμό των πτυχών του ερευνώμενου θέματος. Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε πέντε κατηγορίες που σχετίζονται άμεσα με την εργασία. Οι κατηγορίες έχουν ως κεντρικό άξονα η κάθε μία, την εκπαίδευση, τις υπηρεσίες που σχετίζονται με τη μετάβαση του ατόμου με προβλήματα όρασης από την εκπαίδευση στην εργασία, τη μετακίνηση και την προσβασιμότητα στο χώρο εργασίας, τα συναισθήματα και τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο χώρο εργασίας.

Μετά την κατασκευή των ερωτήσεων της συνέντευξης διενεργήθηκε μια πιλοτική εφαρμογή της συνέντευξης σε άτομο με ΣΠΟ έτσι ώστε να υπάρξει η θεμιτή ανατροφοδότηση για να γίνουν οι απαραίτητες διορθώσεις με στόχο την βελτίωση της αποτελεσματικότητας του ερευνητικού εργαλείου. Η πιλοτική εφαρμογή άλλωστε, αποτελεί απαραίτητη δικλείδα για να ελεγχθεί η ορθότητα, η πληρότητα, η ρεαλιστικότητα και η αποτελεσματικότητα τόσο της ίδιας της έρευνας, όσο και των μέσων που θα χρησιμοποιηθούν (Δημητρόπουλος, 1994). Ακολουθώντας αυτή τη διαδικασία, προέκυψε η τελική σύνθεση των ερωτήσεων πάνω στην οποία βασίστηκαν όλες οι συνεντεύξεις. Αφού έγινε η τελική επιλογή των συμμετεχόντων ακολούθησαν οι σχετικές συναντήσεις για την διενέργεια των συνεντεύξεων. Οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα τόσο σε χρόνο όσο και σε χώρο που εξυπηρετούσε τους συμμετέχοντες για να νιώθουν άνετα, με στόχο να επιτευχθούν οι σκοποί της επικοινωνίας. Βασικό μέλημα αποτελούσε η δημιουργία σχέσεως εμπιστοσύνης με τον συμμετέχοντα τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με απώτερο στόχο να εξελιχθεί σε μια φιλική και άνετη συζήτηση, όπου οι ερωτήσεις φαίνονται φυσικές και απαντώνται αβίαστα (Παρασκευόπουλος, 1985).

2.4 Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αποτελούν μέλη του Σωματείου Ατόμων με Αναπηρία Όρασης Ν. Μαγνησίας «Μάγνητες Τυφλοί» οι οποίοι αφού ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας ανταποκρίθηκαν θετικά στην πρόσκληση για συμμετοχή στην έρευνα. Αρχικά στάλθηκε μια λίστα η οποία περιελάμβανε 13 άτομα εκ των οποίων συμμετείχαν τελικά τα 10. Δευτερευόντως, απευθυνθήκαμε στον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Τυφλών εκ του οποίου συμμετείχαν στην έρευνα 10 άτομα. Ο συνολικός αριθμός των συνεντεύξεων ανήλθε στις 20 εκ των οποίων 11 άτομα ήταν άτομα με μερική απώλεια όραση (ΜΑΟ) και 9 με μερική απώλεια όρασης (ΟΑΟ). Ο σκοπός για τον οποίο απευθυνθήκαμε στους παραπάνω συλλόγους ήταν για να αναδειχθούν οι οποιεσδήποτε διαφορές υπάρχουν συγκρίνοντας τις τυχόν διαφορετικές προσεγγίσεις μητρόπολης και περιφέρειας. Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων ήταν 35.5 ετών.

Πίνακας 1: Συμμετέχοντες έρευνας

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Άτομα με ΟΑΟ	8	1	9
Άτομα με ΜΑΟ	8	3	11
Σύνολο	16	4	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

3.1 Μέθοδος επεξεργασίας των αποτελεσμάτων

Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε σύμφωνα με την μέθοδο που προτείνει ο Dey (1993). Έχοντας ως βάση τους άξονες γύρω από τους οποίους δομηθήκαν οι ερωτήσεις των συνεντεύξεων δημιουργήθηκαν κατηγορίες μεσαίας τάξης (middle-order approach) με στόχο το συνδυασμό τόσο της ολιστικής προσέγγισης (holistic approach) όσο και της τμηματικής ανάλυσης (bit by bit analysis). Η ανάλυση των δεδομένων με κατηγορίες μεσαίας τάξης αποτελεί μια ευέλικτη πρακτική, η οποία επιτρέπει στην έρευνα να κινείται σε διάφορες κατευθύνσεις είτε προς πιο εξειδικευμένες κατηγορίες είτε σε πιο ολιστικές προσεγγίσεις (Dey, 1993). Αυτό σημαίνει πως το περιεχόμενο των δεδομένων καθώς και οι βασικοί άξονες των συνεντεύξεων διαμόρφωσαν τελικά τις κατηγορίες με βάση τις οποίες περιγράφονται όλα τα δεδομένα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων έγινε με βάση το βαθμό του προβλήματος όρασης με στόχο να διερευνηθεί, αν ο βαθμός απώλειας της όρασης επηρεάζει τόσο την ανάληψη όσο και την διατήρηση της εργασίας. Κατά συνέπεια διακρίθηκαν δύο ομάδες: α. Η ομάδα των συμμετεχόντων με μερική απώλεια όρασης και, β. Η ομάδα των συμμετεχόντων με ολική απώλεια όρασης.

3.2 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Με βάση την επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχτηκαν από τις συνεντεύξεις αναδύθηκαν οι εξής κατηγορίες και υποκατηγορίες:

A) Επαγγελματική ενημέρωση και αποκατάσταση

1. Επαγγέλματα στα οποία δραστηριοποιούνται τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης
2. Δυσκολίες στην εύρεση της εργασίας
3. Η ενημέρωση της κοινωνίας και ο ρόλος της πολιτείας
4. Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης (Σύλλογοι, Οικογένεια/φίλοι/γνωστοί, Σχολεία /ΜΜΕ/Δημόσιες Υπηρεσίες)

B) Εργασιακή πραγματικότητα

1. Προσβασιμότητα στον εργασιακό χώρο
2. Προσβασιμότητα στην πληροφορία
3. Προσωπικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες
4. Συμπεριφορά βλεπόντων

Γ) Εκπαίδευση

1. Μορφωτικό επίπεδο
2. Συνάφεια εκπαίδευσης και επαγγέλματος
3. Κριτική σε σχέση με την εκπαίδευση.

Δ) Συναισθήματα για την εργασία

1. θετικά συναισθήματα: Συναίσθημα ανταμοιβής, ενεργητικότητα έξοδος από την απομόνωση, χαρά επικοινωνίας & δημιουργικότητας
2. Αρνητικά συναισθήματα: Άγχος, εξαναγκασμός, συμβιβασμός, αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον, προβληματισμός για την έλλειψη υποδομών, συντονισμού & ενημέρωσης, φόβος του λάθους & των συνεπειών του

Ε) Διαπροσωπικές σχέσεις

1. Σχέση με εργοδότη και συνεργάτες στο χώρο εργασίας.
2. Ύπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων

Τα αποτελέσματα και οι μικρότερες κατηγορίες που προκύπτουν από κάθε μια από τις παραπάνω κατηγορίες παρουσιάζονται παρακάτω.

3.3 1^η Ομάδα: Άτομα με μερική απώλεια όρασης (N = 11)

A) Επαγγελματική ενημέρωση και αποκατάσταση

Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται δεδομένα που σχετίζονται τόσο με τα επαγγέλματα στα οποία δραστηριοποιούνται τα άτομα με προβλήματα όρασης, όσο και με δεδομένα που σχετίζονται με τις προς αντιμετώπιση δυσκολίες κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Διερευνάται τόσο ο ρόλος που διαδραματίζει η πολιτεία όσο και άλλοι φορείς στην πρόωση των ατόμων στα διάφορα επαγγέλματα.

- **Επαγγέλματα στα οποία δραστηριοποιούνται τα άτομα με μερική απώλεια όρασης.**

Με βάση τα δεδομένα φαίνεται ότι το επάγγελμα του τηλεφωνητή έχει την μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης. Συγκεκριμένα, το 36% των συμμετεχόντων κατείχαν το επάγγελμα του τηλεφωνητή. Το 18% ασχολούνταν με χειρονακτικές εργασίες, όπως οικοδόμος και αποθηκάριος. Αναφέρθηκαν επαγγέλματα όπως ψυχολόγος σε σχολείο ειδικής αγωγής, διοικητικός υπάλληλος και ηγολήπτης. Ενώ το 18% βρισκόταν σε αναζήτηση εργασίας

- **Δυσκολίες στην εύρεση της εργασίας**

Από την επεξεργασία των δεδομένων προκύπτει ότι κυρίαρχο πρόβλημα αποτελεί η ύπαρξη της ανεργίας ανάμεσα στα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης. Ένα μεγάλο ποσοστό 41% ανέφερε ως κυριότερη δυσκολία στην ανάληψη της εργασίας **τον εξαναγκασμό σε μακροχρόνια ανεργία λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών απορρόφησης** των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης σε διαφορές θέσεις που αφορούν το επάγγελμα του τηλεφωνητή, καθώς φαίνεται ότι μόνο γι αυτό υπάρχει μια οργανωμένη πρωτοβουλία απορρόφησης αποτελώντας μονόδρομο για την επαγγελματική αποκατάσταση. Παρακάτω παρατίθενται μερικά σχετικά αποσπάσματα: «*Η δυσκολία είναι μονάχα ότι περιμένεις ειδικά τα τελευταία χρόνια, πάρα πολλά χρόνια στην ανεργία, η δυσκολία είναι από την στιγμή που τελειώνεις την τηλεφωνική σχολή ή μπορεί να έχεις τελειώσει και μια άλλη σχολή, θα περάσουν κάποια χρόνια από τη στιγμή που θα τελειώσεις μέχρι να βρεις δουλειά.*», «*Το επάγγελμα που είναι πιο ευρέως καθιερωμένο είναι το επάγγελμα του τηλεφωνητή*». Αναφέρθηκαν επίσης συναισθηματικού τύπου δυσκολίες που άπτονται στην **ανάγκη συνεχούς απόδειξης των ικανοτήτων από την πλευρά των**

συμμετεχόντων στην έρευνα. Χαρακτηριστικά ανέφεραν: «Πρέπει να δείχνεις στον άλλον ότι κι αν είσαι άτομο με αναπηρία, μπορείς να κάνεις τη δουλειά σου γιατί πάντα εμείς που δεν είμαστε αρτιμελείς, πρέπει να αποδεικνύεις πάντα ότι είσαι κάτι παραπάνω από κάποιον που είναι αρτιμελής...χρειάζεται να αποδεικνύεις στους άλλους ότι είσαι αυτός μπορείς να κάνεις κι αυτό». Ενώ ως ανασταλτικοί παράγοντες στην ανάληψη της εργασίας αναφέρθηκαν επίσης **η περικοπή του προνοιακού επιδόματος, η αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας** και οι ανυπέβλητες **δυσκολίες πρόσβασης στο χώρο και στην πληροφορία.** «Να σε βολεύει η μεταφορά σου από το σπίτι στην εργασία είναι σημαντικό γιατί αν είναι κάποιος να δίνει για το ταξί το μεροκάματό του ...προτιμάει να μην πάει και αν είσαι με ένσημα σε κάποια δουλειά σου κόβουν το επίδομα από την πρόνοια, παίρνεις το μισό που πάλι κάποιος θα το σκεφτεί ότι δεν με συμφέρει να πάω εκεί γιατί μας κόβουν το προνοιακό επίδομα».

Όσον αφορά την πλευρά των εργοδοτών αναφέρθηκαν δυσκολίες που σχετίζονται με το **χρηματικό κόστος των προσαρμογών και την μισθολογική υποβάθμιση** των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης. «Στον ιδιωτικό τομέα έχω αισθανθεί ότι δεν θέλουν άτομα με αναπηρία γιατί απαιτούνται να γίνουν κάποιες αλλαγές στο χώρο, να παρέχουν εξοπλισμό και δεν είναι προετοιμασμένοι να παρέχουν ό,τι χρειάζεται ώστε να υπάρχει ισοτιμία στο χώρο εργασίας. Ένωσα ότι δεν είχα ίσες ευκαιρίες.» Ενώ σε διαπροσωπικό επίπεδο, αναφέρθηκε ότι παρατηρείται συχνά **δυσπιστία και εκδήλωση κοινωνικά ρατσιστικών συμπεριφορών.** «Υπάρχουν και αφεντικά που έχουν τον ρατσισμό και λένε: «Τώρα να πάρουμε έναν τέτοιο άνθρωπο...να πάρουμε έναν φυσιολογικό άνθρωπο». Τα παραπάνω αποτυπώνονται συνοπτικά στον Πίνακα 2. Στην πρώτη στήλη αναφέρονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα ίδια τα άτομα με πρόβλημα όρασης κατά τη διαδικασία αναζήτησης και ανάληψης της εργασίας και στη δεύτερη στήλη αποτυπώνονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν από τους εργοδότες.

Πίνακας 2: Δυσκολίες στην εύρεση της εργασίας

Άτομα με προβλήματα όρασης	Εργοδότες
<ul style="list-style-type: none"> • Ανταγωνισμός • Προσωρινή εργασία • Μεγάλο διάστημα ανεργίας • Χρονοβόρα διαδικασία πρόσληψης • Συνεχής απόδειξη ικανοτήτων • Προσβασιμότητα στο χώρο και την πληροφορία • Μονόδρομος το επάγγελμα του τηλεφωνητή 	<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειψη εμπιστοσύνης • Αναλογισμός χρηματικού κόστους των προσαρμογών • Μισθολογική υποβάθμιση • Κοινωνικά ρατσιστική συμπεριφορά

<ul style="list-style-type: none"> • Περικοπή του προνοιακού επιδόματος • Αντιμετώπιση γραφειοκρατίας 	
---	--

- **Η ενημέρωση της κοινωνίας και ο ρόλος της πολιτείας**

Στην ερώτηση που διερευνούσε το βαθμό την ενημέρωση και τις στάσεις των βλεπόντων σε θέματα που άπτονται της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων φαίνεται ότι η αίσθηση που κυριαρχεί είναι ότι δεν υπάρχει ενημέρωση των βλεπόντων σχετικά με τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης. Η συντριπτική πλειοψηφία (81%) απάντησε ότι οι βλέποντες έχουν **άγνοια** τόσο **για τα επαγγέλματα** στα οποία δραστηριοποιούνται τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης όσο και **για το εύρος των ατόμων που συμπεριλαμβάνονται στους νομικά τυφλούς** «Δεν υπάρχει ενημέρωση στην ουσία, κυριαρχεί άγνοια. Αίσθησή μου είναι ότι δεν υπάρχει ενημέρωση για τις ενδιάμεσες καταστάσεις, για όσους δηλαδή έχουν κάποια υπολείμματα όρασης». Πολλές φορές μάλιστα είτε **υποεκτιμώνται ή υπερεκτιμώνται οι ικανότητες τους**. «Τα άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζονται ως άτομα μειωμένων ικανοτήτων». «Πιστεύω ότι δεν έχουν ενημέρωση, υπάρχει άγνοια, σε βλέπουν που δουλεύεις καμιά φορά και νομίζουν ότι αποτελεί θαύμα...και λένε δουλεύεις εσύ;». Πιστεύουν ότι **δεν υπάρχει ενδιαφέρον ενημέρωσης από την μεριά των βλεπόντων**. Όσοι απάντησαν θετικά στη ύπαρξη ενημέρωσης (18%) έσπευσαν να σημειώσουν ότι **η γνώση** των βλεπόντων προέρχεται σχεδόν αποκλειστικά **από την προσωπική τους συναναστροφή** με άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης. Συγκεκριμένα ανέφεραν: «*Ανά πάσα στιγμή όποιος θέλει μπορεί να ενημερωθεί από μας, τώρα είναι θέμα στον καθένα αν θέλει να ενημερωθεί, αν τον ενδιαφέρει*», «*Δεν έχουν πολλή ενημέρωση νομίζω, το μόνο που ξέρουν είναι αυτό για τους τηλεφωνητές και πάλι αν δουλεύουν σε κάποια υπηρεσία που ήδη υπάρχει κάποιος τυφλός τηλεφωνητής*», «*Η κοινή γνώμη το γνωρίζει είτε γιατί στην υπηρεσία του μπορεί να έχει κάποιον τυφλό που θα είναι στο τηλεφωνικό κέντρο, είτε γιατί ξέρει κάποιον τηλεφωνητή ο οποίος είναι τηλεφωνητής εκεί*». Στον παρακάτω πίνακα αναδεικνύονται η ενημέρωση της κοινωνίας σχετικά με θέματα επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης.

Πίνακας 3: Η ενημέρωση της κοινωνίας

Η στάση της κοινωνίας	<ul style="list-style-type: none">• Αγνοια για επαγγέλματα & τις ενδιάμεσες καταστάσεις της τύφλωσης• Υποεκτίμηση ή υπερεκτίμηση των ικανοτήτων• Απουσία ενδιαφέροντος για ενημέρωση• Γνώση από προσωπική συναναστροφή
------------------------------	---

Στην ερώτηση που σχετίζεται με τον ρόλο που διαδραματίζει η πολιτεία στην προώθηση των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας η γενική αίσθηση που προέκυψε ήταν αρνητική καθώς υπήρχαν αρνητικές κρίσεις για τη στάση της πολιτείας απέναντι στο θέμα στην παρούσα χρονική συγκυρία. Οι απαντήσεις που κυριάρχησαν είναι ότι υπάρχει **απουσία γνήσιου ενδιαφέροντος** για το θέμα. Συγκεκριμένα 18% τόνισε ότι κρίνει την **πολιτική** που ακολουθείται ως **επιφανειακή** καθώς η μόνη διέξοδος στην αγορά εργασίας που προωθείται είναι μέσω του επαγγέλματος του τηλεφωνητή. Επίσης αναφέρθηκε ότι και προς αυτή την κατεύθυνση **προκηρύσσονται λίγες θέσεις, δίνοντας έμφαση στα νούμερα, χωρίς μια ξεκάθαρη πολιτική**. Χαρακτηριστικά είπαν: *«Προκηρύσσονται κάποιες θέσεις μέσω ΟΑΕΔ αλλά τα κριτήρια τους είναι κάπως επιφανειακά...καθώς δεν δίνεται η ανάλογη σημασία αν η συγκεκριμένη εργασία είναι κατάλληλη στο να αποδώσουν τα άτομα αυτά...περισσότερο κοιτάνε τα νούμερα-πόσες θέσεις θα καλυφθούν από ΑΜΕΑ χωρίς να εξετάζεται αν τα ΑΜΕΑ έχουν τις δυνατότητες και την εκπαίδευση σ' αυτό που καλούνται να κάνουν»*. *«Η πολιτεία δεν νομίζω ότι βοηθάει πολύ...μάλλον κατά διαστήματα γίνεται έτσι ένα μπραφ για τα μάτια του κόσμου...χρησιμοποιούνε 2-3 ανθρώπους κάπου τους τοποθετούνε και ξαφνικά σταματάει αυτό το πράγμα. Γενικώς η πολιτεία τους τυφλούς τους προορίζει για τηλεφωνητές»*. Εκτός από **τηλεφωνητές** αναφέρθηκε ότι τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης προωθούνται ως **νομικοί σύμβουλοι, καθηγητές, ψυχολόγοι μουσικοί σε σχολεία ειδικής αγωγής**. Συγκεκριμένα αναφέρθηκαν τα εξής: *«Άτομα με προβλήματα όρασης είναι συνήθως νομικοί, κάποιοι μουσικοί, έχουνε πιάσει δυστυχώς μόνο στα σχολεία τυφλών...δικηγόροι που ασκούνε το επάγγελμα μόνοι τους ή είναι νομικοί σύμβουλοι σε μια δημόσια υπηρεσία, είτε τράπεζα είναι αυτή, είτε είναι ΔΕΗ είτε είναι ΟΤΕ, είτε είναι ψυχολόγοι, ή κάποιοι καθηγητές φιλόλογοι, που δουλεύουν δυστυχώς μόνο σε σχολές τυφλών που είναι δυο στην Ελλάδα, κάποιοι που είναι προγραμματιστές ,λίγα άτομα δουλεύουν στον ιδιωτικό τομέα και κάποιοι άλλοι πάλι σε κάποιες δημόσιες υπηρεσίες πολύ λίγοι, αλλά το 95% είναι τηλεφωνητές στο χώρο μας»*. Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες

επιθυμούν την **δημιουργία περισσότερων επαγγελματικών ευκαιριών**. Συγκεκριμένα, το 27% των συμμετεχόντων πρότεινε την κατοχύρωση περισσότερων επαγγελμάτων, την παροχή βοηθημάτων και την ενημέρωση των υπηρεσιών υποδοχής για την αναπηρία. Παρακάτω παρατίθενται μερικά σχετικά αποσπάσματα: «Ο ρόλος της πολιτείας είναι σε συνεργασία με τους αναπηρικούς φορείς να βρουν επαγγέλματα 3-4 επαγγέλματα...ο ρόλος της πολιτείας είναι να πείσει...να μπει σε μια λογική ενημέρωσης και συνεδρίων», «Θα πρέπει να ενημερώνονται οι συνάδερφοί σου, όταν πας για κάποια δουλειά γιατί πολλές φορές έχουν άγνοια και δεν ξέρουν πώς να χειριστούν ένα άτομο με πρόβλημα όρασης». Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει τις θέσεις στις οποίες συνήθως προωθούνται τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης και τις στάσεις των συμμετεχόντων για τις ενέργειες της πολιτείας αλλά και για την πολιτική που θα ήθελαν να έχει ακολουθηθεί.

Πίνακας 4: Ο ρόλος της πολιτείας

<p>Τι κάνει η πολιτεία:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Απουσία ενδιαφέροντος • Προώθηση του επαγγέλματος του τηλεφωνητή ως μονόδρομου • Προκήρυξη λίγων θέσεων • Έμφαση στα νούμερα, επιφανειακή προσέγγιση
<p>Άτομα με Σ.Π.Ο προωθούνται ως: τηλεφωνητές, νομικοί σύμβουλοι, καθηγητές, ψυχολόγοι μουσικοί σε σχολεία ειδικής αγωγής,</p>
<p>Τι θα έπρεπε να κάνει:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία επαγγελματικών ευκαιριών για ΑΜΕΑ • Κατοχύρωση περισσότερων επαγγελμάτων, παροχή βοηθημάτων • Ενημέρωση των υπηρεσιών υποδοχής για την αναπηρία.

- **Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης** (Σύλλογοι, Οικογένεια / φίλοι / γνωστοί, Σχολεία / ΜΜΕ / Δημόσιες Υπηρεσίες)

Όσον αφορά την ενημέρωση που λαμβάνουν οι συμμετέχοντες σχετικά με θέματα που άπτονται της επαγγελματικής τους αποκατάστασης προκύπτει ότι σ' αυτή τη διαδικασία ο καθένας **ενημερώνεται μόνος** του καθώς δεν υπάρχει κάποια συστηματικά οργανωμένη πρωτοβουλία ενημέρωσης. Χαρακτηριστικά ανέφεραν: «Εμείς συνήθως απευθυνόμαστε στον πανελλήνιο σύνδεσμο τυφλών ή εδώ στο Φάρο αλλά πρέπει ο καθένας να κοιτάει μόνος του, στο ιντερνέτ, αν έχει κάποιον γνωστό να του διαβάσει αγγελίες, γιατί και πολλά οκτάμηνα που βγαίνουν και ο πανελλήνιος και ο Φάρος δεν ενημερώνονται για να

ενημερώσει και τα παιδιά, πρέπει ο καθένας μόνος του». Κύριο οργανωμένο φορέα στον οποίο θα μπορούσε να απευθυνθεί κάποιος για ενημέρωση αποτελούν τα κατά τόπους **σωματεία** και ενίοτε αποτελούν και τον κύριο μοχλό πίεσης της πολιτείας για την προώθηση των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης σε διάφορες θέσεις εργασίας. Πιο συγκεκριμένα το 81% των συμμετεχόντων απάντησε ότι οι σύλλογοι τυφλών αποτελούν τους κύριους φορείς ενημέρωσης των μελών τους για εργασιακά θέματα. Αναφέρθηκε χαρακτηριστικά: «Στο χώρο το δικό μας το παλεύουμε από δω απ' τον σύνδεσμο για να βγούμε κάποιες θέσεις».

Δεύτερη πηγή ενημέρωσης θα μπορούσε να χαρακτηριστεί το **άμεσο κοινωνικό περιβάλλον** στο οποίο εντάσσονται η οικογένεια και οι φίλοι και οι γνωστοί, επαγγελματίες και μεμονωμένα άτομα σε φορείς. Συγκεκριμένα αναφέρθηκε: «Από την οικογένεια μου..», «Όταν βγαίνει κάτι, επειδή στο χώρο όλοι γνωριζόμαστε μεταξύ μας, ποιο είναι άνεργοι ποιο δουλεύουν ο ένας το λέει στον άλλο», «Είναι φιλικές οι σχέσεις στο χώρο μας δηλ. θα ασχοληθούν οι άνθρωποι ακόμα και αν δεν είναι το αντικείμενό τους για να προσπαθήσουν να βρουν μια λύση, δεν είναι απρόσωπα τα πράγματα είναι λίγο πιο προσωπικά τα πράγματα και νέο μέλος να είσαι και να μην σ' έχουν ξαναδεί πάλι θα ασχοληθούνε μαζί σου».

Τέλος αναφέρθηκαν κάποιες μεμονωμένες απαντήσεις που ανέφεραν ενημέρωση από την **εκπαίδευση** τα **Μ.Μ.Ε** και τον **ΟΑΕΔ**. «Από την σχολή μου...», «Δεν υπήρχε ενημέρωση στην ουσία, μόνο κάποιο μάθημα που κάναμε το Σ.Ε.Π. Εμένα με επηρέασε στην ουσία ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού που ήρθαν κάποιοι επαγγελματίες και μας μίλησαν για τη δουλειά τους», «Ο ΟΑΕΔ». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται οι κυριότερες πηγές ενημέρωσης των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης για εργασιακά θέματα.

Πίνακας 5: Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης

Πηγές ενημέρωσης	Άτομα
	Φορείς
	Υπηρεσίες

- Άμεσο κοινωνικό περιβάλλον
- Επαγγελματίες- συνάδερφοι
- Προσωπική πρωτοβουλία
- Άνθρωποι μεμονωμένοι σε φορείς
- Σωματεία
- Μ.Μ.Ε
- Σχολείο
- ΟΑΕΔ

B) Εργασιακή πραγματικότητα

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει θέματα που καλείται να αντιμετωπίσει το άτομο καθημερινά στην εργασία του και άπτονται με την προσβασιμότητα τόσο στον χώρο όσο και στην πληροφορία και τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που θα πρέπει να έχει αναπτύξει το άτομο για να ανταπεξέλθει επιτυχώς στο χώρο της εργασίας. Επιπλέον, εξετάζονται οι συμπεριφορές των βλεπόντων απέναντι στα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης.

• Προσβασιμότητα στο χώρο

Στην ερώτηση που αφορούσε την προσβασιμότητα στο χώρο της εργασίας κατά γενική ομολογία οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα στον τομέα αυτό. Στους χώρους εργασίας υπάρχουν οι στοιχειώδεις υποδομές (ράμπες, κάγκελα, ασανσέρ, οδηγοί όδευσης). Συγκεκριμένα, το 36% ανέφερε ως βοηθητικό παράγοντα την **ύπαρξη υπολειπόμενης όρασης**. «Εγώ προσωπικά μπορώ να κινηθώ γιατί έχω και μια *άλφα όραση*». Ενώ ως δυσκολίες αναφέρθηκε από το 18% των ατόμων η **ύπαρξη κακοτεχνιών, οι αυθαιρεσίες των ανθρώπων στο χώρο** και γενικότερα προβλήματα που σχετίζονται με την **μετακίνηση και τη χρήση των συγκοινωνιών**. Χαρακτηριστικά ειπώθηκαν τα εξής: «Από πλευράς χώρου κυρίως κάποιες αλλαγές που θα βοηθούσαν την προσβασιμότητα μου. κάποια πράγματα είναι επικίνδυνα», «Όλα εξαρτώνται από την αυθαιρεσία των ανθρώπων των υπολοίπων. Όταν ο άλλος βάζει το μηχανάκι ή το αυτοκινήτου πάνω στο πεζοδρόμιο...αν όλα γίνονται σωστά και ο καθένας φερθεί όπως πρέπει να φερθεί δεν νομίζω ότι θα υπάρχει πρόβλημα». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται στην πρώτη στήλη στοιχεία που βοηθούν στην προσβασιμότητα των ατόμων με προβλήματα όρασης στο χώρο της εργασίας και στη δεύτερη στοιχεία που την παρεμποδίζουν.

Πίνακας 6: Προσβασιμότητα στο χώρο

Διευκολύνσεις	Δυσκολίες
<ul style="list-style-type: none">• Ύπαρξη ραμπών, ασανσέρ, κάγκελων, χρήση οδηγών όδευσης• Μη ύπαρξη σοβαρών δυσκολιών λόγω της υπολειπόμενης όρασης	<ul style="list-style-type: none">• Προβλήματα στη μετακίνηση, χρήση συγκοινωνιών,• Αυθαιρεσίες ανθρώπων• Κακοτεχνίες

- **Προσβασιμότητα στην πληροφορία**

Για να εξασφαλιστεί η προσβασιμότητα στην πληροφορία για την καλύτερη διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων οι συμμετέχοντες κάνουν χρήση τόσο εναλλακτικών στρατηγικών όσο και εναλλακτικών βοηθημάτων. Ως εναλλακτικές στρατηγικές αναφέρθηκαν η **αξιοποίηση της μνήμης, της υπολειπόμενης όρασης της ακοής και της αφής**. Πιο συγκεκριμένα αναφέρθησαν τα εξής: «Όλα τα έχω αποστηθίσει για να κάνω καλύτερα τη δουλειά μου», «Έχω κάποια υπολειπόμενη όραση που νομίζω ότι στον επαγγελματικό τομέα με βοηθάει», «Εγώ χρησιμοποιώ μάτια, μυαλό και ακοή». «Χρησιμοποιώ την αφή πιο πολύ σε πράγματα που δεν βλέπω». Ενώ κύρια εναλλακτικά βοηθήματα που αναφέρθησαν ως μέσα διεκπεραίωσης εργασιακών υποχρεώσεων είναι ο **υπολογιστής** με το κατάλληλο λογισμικό ανάγνωσης και ομιλίας, το **Braille, ηχητικά βοηθήματα** (κασετόφωνα. mp3) και διάφορα **οπτικά βοηθήματα** (γυαλιά, μεγεθυντικοί φακοί, μεγαλογράμματη γραφή, πρακτικά σημάδια, πινακίδες, μαρκαδόροι, δυνατός φωτισμός). Παρακάτω παρατίθενται μερικά σχετικά αποσπάσματα: «Χρησιμοποιώ μεγέθυνση και ηχητικό». «Χρησιμοποιώ μαγνητοφωνάκι, οπτικά βοηθήματα, μεγεθυντικούς φακούς», «Αμα πρόκειται για υπολογιστή έχω ένα στικάκι που έχει ένα πρόγραμμα για τυφλούς το οποίο σε οποιονδήποτε υπολογιστή και να το βάλεις γυρνάει σε ένα δικό μου περιβάλλον που μπορώ να το ελέγξω απόλυτα». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται αναλυτικά τα βοηθήματα τα οποία χρησιμοποιούνται από τους συμμετέχοντες στην εργασία καθώς και οι εναλλακτικές στρατηγικές που χρησιμοποιούν.

Πίνακας 7: Προσβασιμότητα στην πληροφορία

<p>Χρήση εναλλακτικών βοηθημάτων με βάση την Τεχνολογία</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Υπολογιστής • Ηχητικά βοηθήματα (κασετόφωνα) • Οπτικά βοηθήματα (γυαλιά. μεγεθυντικοί φακοί, μεγαλογράμματη γραφή, πρακτικά σημάδια, πινακίδες, μαρκαδόροι, δυνατός φωτισμός) • Braille
<p>Εναλλακτικές στρατηγικές</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αξιοποίηση μνήμης, υπολειπόμενης όρασης, αφής & ακοής

- **Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Δεξιότητες**

Στην σχετική ερώτηση που διερευνά τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που σχετίζονται έμμεσα και άμεσα με το επάγγελμα δόθηκαν ποικίλες απαντήσεις. Ενδεικτικά αναφέρονται απαντήσεις όπως: **Υπομονή, επιμονή, δυναμισμός, θέληση, εργατικότητα, κοινωνικότητα, θετική στάση, δεκτικότητα, μη παραίτηση, θάρρος, αυτοεκτίμηση, αυτοσεβασμός, υπευθυνότητα.** Πιο συγκεκριμένα αναφέρθηκαν τα εξής: «Είμαι υπομονετικός, ακούω τους συναδέλφους μου, προσπαθώ να βάζω πάνω απ' όλα το καλό της ομάδας αν παρθεί κάποια απόφαση που δεν με βρίσκει πλήρως σύμφωνο θα την ακολουθήσω για το καλό της ομάδας», «Να έχεις αυτοπεποίθηση από κει και πέρα όλα τα πετυχαίνεις», «Ήμουν θετική σε όλα και πάντα έλεγα ότι μπορώ να το κάνω, έλεγα δείξτε μου με ποιον τρόπο νομίζεις ότι θα μπορέσω να κάνω κάτι και προσπαθούσα με αυτό που μου έλεγε να κάνουμε κάτι κοινό. Δεν λέω δεν θα το κάνω πάντα έχω μπροστά το θα προσπαθήσω ότι βγει», «Με βοηθάει η κοινωνικότητά μου, μιλάω με τον κόσμο», «Έχω εγωισμό πάρα πολύ, λέω ότι θα πετύχω και θα πετύχω ότι κι αν κάνω». Επίσης, ως πιο συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που προϋποτίθενται για την επιτυχία στον επαγγελματικό τομέα αναφέρθηκαν οι **δεξιότητες ακρόασης και κατανόησης, η εναλλακτική σκέψη, η πολυπραγμοσύνη, η συνεχής απόδειξη ικανοτήτων και η συνέπεια στην εκπλήρωση στόχων.** Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε: «Προσπαθώ να καταλάβω τι θέλει ο άλλος, τον ψυχολογώ, κοιτάω να δω τι ακριβώς θέλει και πολλές φορές δεν είναι όπως στα λόγια, αλλά λόγια και άλλα θέλουν», «Είναι βασικό το άτομο με προβλήματα όρασης να σκέφτεται εναλλακτικά. Εκεί που θα βρει κάποια εμπόδια θα πρέπει να σκεφτεί με διαφορετικό τρόπο. Χρειάζεται περισσότερο χρόνο και υπομονή και το αποτέλεσμα θα είναι το ίδιο. Είναι σημαντικό το άτομο να σκέφτεται με εναλλακτικούς τρόπους και να μην σηκώνει τα χέρια ψηλά», «Όταν βάζω έναν στόχο προσπαθώ να τον ακολουθώ», «Χρειάζεται να αποδεικνύεις στους άλλους ότι είσαι αυτός μπορείς να κάνεις κι αυτό». Ενώ ειδικότερα για το επάγγελμα του τηλεφωνητή οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι πρέπει να υπάρχει **επικοινωνιακή διάθεση, λέγειν, εγκράτεια, ηρεμία.** «Θα πρέπει να είναι επικοινωνιακό άτομο και ειδικά για τηλεφωνητής θα πρέπει να μάθεις να ακούς καλά και να μην είσαι ευέξαπτος, θα πρέπει να είσαι ήρεμος να προσπαθείς να απαντήσεις». Αντίθετα ως αδύναμα σημεία του χαρακτήρα αναφερόταν **η προσήλωση στη λεπτομέρεια, νωχελικότητα, υπερβολική ευαισθησία, θεώρηση της εργασίας ως υποχρέωση.** Παρακάτω παρατίθενται κάποια αποσπάσματα: «Ξεπερνάω τα όρια σε ό,τι έχει να κάνει με την κατανομή του χρόνου και στην προσήλωση στην λεπτομέρεια», «Κάποιες φορές είμαι λίγο πεσμένη», «Είμαι

ευαίσθητος και για να βοηθήσω τον κόσμο κάνω και πράγματα που δεν είναι και τόσο πολύ στην αρμοδιότητα μου, με αποτέλεσμα να τρέχω». «Βλέπω τη δουλειά σαν αγγαρεία, αυτό είναι ένα στοιχείο βαρετό, νιώθω βαρετός». Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες που διακατέχουν τους συμμετέχοντες. Στην πρώτη γραμμή αναφέρονται τα πλεονεκτήματα που αναφέρθηκαν, στη δεύτερη τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εξάσκηση του επαγγέλματος του τηλεφωνητή και τέλος αναδεικνύονται τα μειονεκτήματα του χαρακτήρα τα οποία αναφέρθηκαν.

Πίνακας 8: Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Δεξιότητες

Προσωπικά Χαρακτηριστικά & Δεξιότητες	Πλεονεκτήματα
	Πλεονεκτήματα τηλεφωνητών
	Μειονεκτήματα

• **Συμπεριφορά των βλεπόντων**

Όσον αφορά την ερώτηση που αναφέρεται στην δημιουργία εντάσεων στον εργασιακό χώρο αναδείχθηκαν αρκετές δυσκολίες που είτε σχετίζονται άμεσα με την αναπηρία είτε όχι. Συγκεκριμένα, το 18% απάντησε ότι δεν υπάρχουν εντάσεις στον εργασιακό τους χώρο καθώς για την εξάσκηση των καθηκόντων τους **δεν χρειάζεται άμεση συνεργασία**. «Όχι γιατί είμαι μόνος μου στο τηλεφωνικό κέντρο και δεν έχουμε επικοινωνία». Το 9% απάντησε ότι δεν υπάρχουν εντάσεις καθώς **αναγνωρίζεται η προσφορά** του «Όχι. Τουλάχιστον εγώ δεν το έχω αντιμετωπίσει αυτό , θα έλεγα ότι με χρειάζονται, έλα ο ένας εδώ ο άλλος εκεί», ενώ το 81% επισήμανε τη ύπαρξη ποικίλων δυσκολιών.

Με βάση τα δεδομένα, οι δυσκολίες είτε θα οφείλονται στην αναπηρία είτε στην ιδιοσυγκρασία των εμπλεκομένων. Όσον αφορά την αναπηρία κυριότερες αιτίες εντάσεων

και διακρίσεων αναδέχθηκαν οι εξής: **το αίσθημα ανωτερότητας του βλέποντα**, «...υπάρχει λίγη υποτίμηση προς εμάς», ο **οίκτος** «Οι βλέποντες πιστεύουν ότι το άτομο με σοβαρά προβλήματα όρασης δεν μπορεί να κάνει κάποια πράγματα...δεν δίνουν ευκαιρία να τον δουν και σαν άνθρωπος πως είναι, τι μπορεί να κάνει και μην κρυβόμαστε τώρα αν δουν κάποιον να έχει το μαστούνη ή δεν ξέρω...λένε κρίμα», η **ύπαρξη προκαταλήψεων** «καμιά φορά ναι υπάρχει η πρόληψη, υπάρχει και το ερωτηματικό το αρνητικό ή ο οίκτος όλα αυτά δεν βοηθάνε», η **συνεχής απόδειξη της προσωπικής αξίας** «Πρέπει να δείχνεις στον άλλον ότι κι αν είσαι άτομο με αναπηρία, μπορείς να κάνεις τη δουλειά σου γιατί πάντα...πρέπει να αποδεικνύεις πάντα ότι είσαι κάτι παραπάνω από κάποιον που είναι αρτιμελής...χρειάζεται να αποδεικνύεις στους άλλους ότι είσαι αυτός μπορείς να κάνεις κι αυτό», **άγνοια** και ο **φόβος προσέγγισης των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης** «Ένας βλέπων δεν ξέρει να αντιμετωπίσει το άτομο με προβλήματα όρασης », «Δεν ξέρουν πώς να σε βοηθήσουν...και γι αυτό φοβούνται», η **ελλιπής κοινωνικοποίηση λόγω πολύχρονου εγκλεισμού** στο σπίτι, «Ξέρω παιδιά με πρόβλημα όρασης που βγήκαν απ' το σπίτι τους στα 25, δεν έχουν κοινωνικοποίηση απόλυτη και βγήκαν τον καιρό που πιασαν δουλειά» και **απουσία επαγγελματικών δεξιοτήτων** «Εντάσεις υπάρχουν όταν το άτομο με προβλήματα όρασης δεν έχει τις δυνατότητες για να είναι ικανό να ανταποκριθεί στη δουλειά του».

Επίσης, ως λόγοι έντασης αναφέρθηκαν διάφορες δυσκολίες που σχετίζονται με ασυμβατότητες στην ιδιοσυγκρασία. Συγκεκριμένα, ως πιο συχνά εμφανιζόμενη απάντηση αναδείχθηκε ότι πηγή εντάσεων αποτελούν τα οποιαδήποτε **λάθη** γίνονται επάνω στη δουλειά «κάτι που δεν έκανε κάποιος καλά, δεν απάντησες σωστά εκεί κάτι τέτοιο» και σε διαφωνίες που σχετίζονται με τον **τρόπο σκέψης** και **προσέγγισης κάποιου έργου** «Κυρίως οι εντάσεις προέρχονται από διαφορετικές απόψεις πάνω στο ίδιο θέμα». Ακολούθησαν απαντήσεις, που σχετίζονται με τον **ανταγωνισμό για την εύνοια του εργοδότη**, «το να φανεί κάποιος καλύτερος στο αφεντικό να πάρει το κάτι παραπάνω...άμα θέλει να κερδίσει την εύνοια του αφεντικού», και **απουσία εμπιστοσύνης** ανάμεσα στους συναδέλφους. «...έλεγες κάτι πήγαιναν και το λέγανε». Στον παρακάτω πίνακα διαγράφονται οι συμπεριφορές των βλέπόντων απέναντι στα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης. Στην πρώτη στήλη αναφέρονται τα θετικά στοιχεία και στη δεύτερη οι αρνητικές συμπεριφορές που διαγράφονται.

Πίνακας 9: Συμπεριφορές βλεπόντων

<p><u>Θετικά:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Απουσία εντάσεων λόγω μη άμεσης συνεργασίας• Αναγνώριση προσφοράς	<p><u>Δυσκολίες λόγω της αναπηρίας:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Αίσθημα ανωτερότητας του βλέποντα• Οίκτος• Ύπαρξη προκαταλήψεων• Άγνοια & φόβος προσέγγισης των ατόμων με προβλήματα όρασης• Συνεχής απόδειξη της προσωπικής αξίας• Ελλιπής κοινωνικοποίηση λόγω πολύχρονου εγκλεισμού στο σπίτι• Απουσία επαγγελματικών δεξιοτήτων
	<p><u>Δυσκολίες λόγω ασυμφωνίας χαρακτήρων:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Απουσία εμπιστοσύνης• Διαφορετικός τρόπος σκέψης & προσέγγισης κάποιου έργου• Λάθη• Ανταγωνισμός για την εύνοια του εργοδότη

Γ. Εκπαίδευση

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει δεδομένα που σχετίζονται με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Αναδεικνύεται η συνάφεια που υπάρχει ανάμεσα στην παρεχόμενη εκπαίδευση και την άσκηση του επαγγέλματος και αποτυπώνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την ποιότητα της εκπαίδευσης που λάβανε.

- **Μορφωτικό επίπεδο**

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων της 1ης ομάδας φαίνεται ότι προτιμούν τη γενική εκπαίδευση, αν και μπορεί να έχουν παρακολουθήσει και κάποια

βαθμίδα ειδικής εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό σχετίζεται με το ότι μπορεί να μην υπήρχε το πρόβλημα όρασης κατά τη σχολική ηλικία ή μπορεί να μην ήταν τόσο έντονο. Συγκεκριμένα, το σύνολο των συμμετεχόντων έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον μια βαθμίδα γενικής εκπαίδευσης, λαμβάνοντας επικουρικά κάποια εκπαιδευτική βοήθεια από τις κατά τύπους σχολές τυφλών. Η συντριπτική τους πλειοψηφία (90%) έχει συνεχίσει την εκπαίδευση σε μεταλυκειακό επίπεδο με το 36% να εμφανίζει προτίμηση στην σχολή των τηλεφωνητών, γεγονός που προκαθορίζεται από την φύση της αναπηρίας. Ενώ, προέκυψε ότι μόνο το 18% των συμμετεχόντων ακολούθησε πανεπιστημιακές σπουδές. Επίσης, προέκυψε ότι το 36% των συμμετεχόντων αναγκάστηκε να διακόψει την υποχρεωτική εκπαίδευση είτε εξαιτίας του προβλήματος όρασης είτε λόγω οικονομικών προβλημάτων. Συγκεκριμένα αναφέρθηκε: *«Πήγα στο δημοτικό και δυο χρονιές ήταν τεχνική σχολή αλλά όταν ανακάλυψα ότι δεν μπορούσα να συνεχίσω σταμάτησα...δεν μπορούσα στο πίνακα κτλ...στο δημοτικό που πήγαινα ο πίνακας ήταν σε μια τέτοια απόσταση όπως είμαστε τώρα και αυτά τα γράμματα εδώ δεν υπάρχει περίπτωση να τα δω να τα διαβάσω όσο κ κοντά κ αν έρθω», «Πήγα μέχρι το γυμνάσιο...δεν υπήρχε η οικονομική δυνατότητα να συνεχίσω», «Εγώ τελείωσα γυμνάσιο με 14,3, λύκειο δεν συνέχισα, ασχολήθηκα μετά με τον πυλό με μηχανουργείο, προγράμματα της ΕΟΚ και μετά όταν τελείωσα και τη σχολή μπήκα στο δρόμο της δουλειάς», «Τελείωσα γυμνάσιο και μια σχολή, το λύκειο δεν είχα τελειώσει, είχα πάει σε μια σχολή τρία χρόνια κ μετά έφυγα για το εξωτερικό».*

- **Συνάφεια εκπαίδευσης και επαγγέλματος**

Σε ερώτηση σχετικά με το αν υπάρχει συσχέτιση της εκπαίδευσης που έλαβαν με το επάγγελμα το οποίο εξασκούν η απάντηση ήταν θετική. Συγκεκριμένα, το 64% απασχολούνταν επάνω το αντικείμενο των σπουδών τους. Το 18% απασχολούνταν σε διάφορες περιστασιακές δουλειές λόγω χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και 18% δεν είχε καταφέρει να βρει κάποια εργασία. Οι συμμετέχοντες χαρακτήριζαν την επιλογή του επαγγέλματος άλλοτε **αναγκαστική, τυχαία ή αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής**. Οι συμμετέχοντες χαρακτηριστικά απάντησαν: *«..γιατί δεν υπάρχει κάτι άλλο...πυροσβέστης ήθελα να γίνω αλλά δεν μπορούσα». «Την επέλεξα γιατί είναι το στοιχείο μου δεν έχω κάτι άλλο να επιλέξω είμαι τηλεφωνητής», «Μόνο αυτή η εργασία θα μου έλυνε το βιοποριστικό μου πρόβλημα». «Δεν υπήρχαν επιλογές. Δεν έχουμε τις επιλογές που έχει ένας βλέπων. Δεν μπορώ να πω εγώ φεύγω, θα βρω αλλού κάτι», «Όχι για κάποιον συγκεκριμένο...τότε δεν είχα και τόσο μεγάλο πρόβλημα και απλά έτυχε να περάσω στις πανελλήνιες εκεί και πήγα*

δηλ. δεν ήταν από τις πρώτες επιλογές μου, έτυχε», «Ναι, πάνω απ' όλα δεν θα μπορούσα να διοριστώ», «Γιατί μου άρεσε πάρα πολύ από μικρό παιδί». Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνεται το μορφωτικό επίπεδο του συνόλου των συμμετεχόντων καθώς και καθώς και το πώς χαρακτηρίζουν την επιλογή του επαγγέλματος το οποίο εξασκούν.

Πίνακας 10: Μορφωτικό επίπεδο και επιλογή επαγγέλματος

Μορφωτικό επίπεδο: Τύπος σπουδών <ul style="list-style-type: none">• Γενική εκπαίδευση & στήριξη από σχολές τυφλών• Μεταλυκειακή εκπαίδευση• Τριτοβάθμια εκπαίδευση
Επιλογή επαγγέλματος <ul style="list-style-type: none">• Αναγκαστική η επιλογή του επαγγέλματος του τηλεφωνητή• Τυχαία η επιλογή επαγγέλματος• Προσωπική επιλογή

- **Κριτική για την εκπαίδευση**

Σε σχετική ερώτηση για την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης κατά γενική ομολογία αυτή κρίθηκε ελλιπής στο επίπεδο της παροχής ακαδημαϊκών δεξιοτήτων ενώ στο επίπεδο της κοινωνικής στήριξης υπήρχαν και θετικές κρίσεις. Σε ακαδημαϊκό επίπεδο το 64% απάντησε ότι κρίνει την παρεχόμενη **εκπαίδευση** ως **ελλιπή**, γεγονός που επιτείνεται από την απουσία των κατάλληλων **υποστηρικτικών βοηθημάτων**, το **πολύωρο εκπαιδευτικό πρόγραμμα**, και ως ένα βαθμό από την ίδια τη **δυσκολία** των μαθητών να ανταποκριθούν σε **εναλλακτικούς τρόπους μάθησης**. Πιο συγκεκριμένα είπαν: «Όταν πηγαίνεις σε ένα σχολείο που είναι γενικό και δεν σου παρέχει τίποτα, δεν μπορεί να ξέρει τις ανάγκες σου το σχολείο, όλα γίνονται φροντιστηριακά...η παιδεία είναι κάτι που θέλει μεγάλη κουβέντα και στο δικό μας χώρο δεν υπάρχει», «Ελλιπής θα έλεγα», «Όταν το σχολείο δεν σου παρέχει τα μέσα όταν τα θες, πως να πεις ότι είναι ικανοποιητικό;», «Είχα μεγάλη δυσκολία στο διάβασμα, έπρεπε να περάσει σχεδόν ένας χρόνος μέχρι να μάθω το Braille και να μπορώ να εστιάσω όταν ακούω κ να μπορώ να συγκεντρωθώ, γιατί εγώ δεν είχα μάθει έτσι». «Το πρόγραμμα ήταν πάρα πολύ κουραστικό για μένα γιατί ξυπνούσα 6 και γυρνούσα 10». Σε ότι σχετίζεται με την κοινωνική στήριξη που έλαβαν από το ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον οι απαντήσεις ποικίλουν ανάλογα με την προσωπική εμπειρία του καθενός αναφέροντας άλλοι (55%) ότι έτυχαν κοινωνικής **στήριξης από καθηγητές, συμμαθητές και το άμεσο οικογενειακό περιβάλλον** και

άλλοι όχι (36%). Παρακάτω παρατίθενται κάποια αποσπάσματα: «Μπορεί να είχαμε λίγους καθηγητές στο ΚΕΑΤ αλλά είχαμε στήριξη», «Μας βοηθούσανε οι καθηγητές μας κάνανε φροντιστηριακό μάθημα», «Δεν έβλεπα ποτέ στον πίνακα πάντα θα έπαιρνα από κάποιο συμμαθητή σημειώσεις». Ωστόσο υπήρχαν και απόψεις που υποδηλώνουν **ανεπάρκεια των εκπαιδευτικών σε ακαδημαϊκό & υποστηρικτικό επίπεδο**. «Ο δάσκαλος δεν ήξερε πώς να με χειριστεί», εκφράζοντας συμπεριφορές που πηγάζουν από τον **οίκτο λόγω της αναπηρίας**. «Οι περισσότεροι καθηγητές έλεγαν έλα μωρέ βάλ' του ένα βαθμό εκεί να περάσει κι αυτός». Τέλος, αναφέρθηκε και **άγνοια τρόπων στήριξης από την οικογένεια**. «Όταν ήμουν στο δημοτικό δεν είχα καμία στήριξη, γιατί δεν ξέραμε αν υπήρχε σχολή τυφλών να μπορέσω να βγάλω το σχολείο», «Γενικά υπήρχε μια τάση που είχε περαστεί και απ' το σπίτι να κρύβω τη δυσκολία αναλογιζόμενος τον κοινωνικό αντίκτυπο με αποτέλεσμα να εξαιρούμαι από πολλές δραστηριότητες». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται οι κρίσεις των συμμετεχόντων για την ποιότητα της παρεχόμενης τους εκπαίδευσης τόσο στο επίπεδο της παροχής ακαδημαϊκών γνώσεων όσο και σε επίπεδο ευρύτερης κοινωνικής στήριξης».

Πίνακας 11: Κριτική για εκπαίδευση

<p>Παροχή ακαδημαϊκών γνώσεων</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ελλιπής εκπαίδευση • Απουσία βοηθημάτων • Δυσκολίες προσαρμογής σε εναλλακτικούς τρόπους μάθησης • Πολύωρο εκπαιδευτικό πρόγραμμα
<p>Θετικοί Παράγοντες</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στήριξη από καθηγητές, συμμαθητές & οικογένεια
<p>Αρνητικοί Παράγοντες</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ανεπάρκεια του εκπαιδευτικού σε ακαδημαϊκό & υποστηρικτικό επίπεδο • Οίκτος λόγω της αναπηρίας • Άγνοια τρόπων στήριξης από την οικογένεια

Δ. Συναισθήματα με βάση το Εργασιακό Πλαίσιο

Στην κατηγορία αυτή περιγράφονται τα συναισθήματα που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους. Περιγράφονται χαρακτηριστικά τόσο τα θετικά συναισθήματα όσο και οι γενικότεροι προβληματισμοί και ανησυχίες σε σχέση με την εργασία.

- **Συναισθήματα για την εργασία**

Μέσα από την ερώτηση που αφορούσε τα συναισθήματα τα οποία βιώνουν οι συμμετέχοντες προέκυψαν ποικίλες απαντήσεις που επιβεβαιώνουν την ύπαρξη τόσο θετικών όσο και αρνητικών συναισθημάτων. Όσον αφορά τα θετικά συναισθήματα προκύπτει ως κυρίαρχο το **συναίσθημα της ανταμοιβής** που βιώνουν τα άτομα μέσω της εργασίας. Συγκεκριμένα, το 45% έκανε αναφορά στην σημαντικότητα αυτού του συναισθήματος, συσχετίζοντας το με το **αίσθημα ανεξαρτησίας** που προσφέρει η εργασία, **την ενεργητικότητα** και την **άρση της απομόνωσης**. Χαρακτηριστικά είπαν: «...ότι προσφέρεις ότι είσαι άνθρωπος ζωντανός, ότι δημιουργείς. Είναι πολύ σημαντική η εργασία... να μην κάθεται μέσα στο σπίτι και να κλαίει τη μοίρα σου». «Η εργασία γενικά προσφέρει αμοιβή μισθού, καλύτερη ζωή...το κυριότερο είναι να ξεφεύγεις απ' την καθημερινότητα και την κλεισούρα του σπιτιού». Το 18% αναφέρθηκε στην **χαρά της επικοινωνίας** με άλλους ανθρώπους ενώ 18% επίσης, ανέφερε ως κυρίαρχο συναίσθημα την **ευχαρίστηση** που αντλούν τόσο **από το αντικείμενο της δουλειάς** όσο και **από την επίτευξη των στόχων** τους. «Το ότι κάνεις κάτι και δεν είσαι κλεισμένος μες στο σπίτι είναι σημαντικό το μυαλό αρχίζει γυρνάει, συναναστρέφεται με κόσμο κάνεις κάτι, δεν είναι μόνο το θέμα των χρημάτων, είναι το θέμα να νιώθεις ότι προσφέρεις κάτι», «Πολύ χαρούμενος...πολύ χαρούμενα συναισθήματα δεν είχα κανένα πρόβλημα ποτέ...ποτέ...μ' άρεσε πολύ η δουλεία μου και την έκανα με πάρα πολύ ευχαρίστηση», «Παίρνω ικανοποίηση από την εργασία μου όταν βλέπω ότι υπάρχει αποτέλεσμα σε κάποια παιδιά. Νιώθω ότι καλύπτω κάποια κενά κ κάνω πράγματα που είναι πέρα από τις ικανότητες μου».

Όσον αφορά τα αρνητικά συναισθήματα κυρίαρχο φαίνεται να είναι το **άγχος** λαμβάνοντας είτε την έκφραση του άγχους της αργοπορίας, της εξυπηρέτησης του κοινού ή της έλλειψης υποδομών για τη μετακίνηση. «...να σηκωθώ πρωί πρωί να μην αργήσω». «Το άγχος το έχουμε όταν δεν απαντάν τα τμήματα κ ο δικαιούχος επιμένει. Άγχος υπάρχει

...που να τον συνδέσεις ψάχνεις να βρεις κάποια άλλα τηλέφωνα, ψάχνεις να βρεις λύσεις». Ενώ άλλα αρνητικά συναισθήματα που αναφέρθησαν είναι η **αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον** «...τόρα πια αγχωνόμαστε για άλλα πράγματα, με αυτά που ακούμε, μεταθέσεις μετατάξεις», ο **προβληματισμός για την έλλειψη υποδομών, συντονισμού & ενημέρωσης** «Ότι δεν έχω ενημέρωση για άλλες δομές,. Αισθάνομαι γενικά ότι δεν είναι ξεκάθαρος τόσο ο ρόλος των επαγγελματιών όσο και ο ρόλος των διάφορων φορέων. Δεν υπάρχει συντονισμός, κάποια παιδιά θα μπορούσαν να βοηθηθούν περισσότερο», «Δεν υπάρχει υποδομή, με αγχώνει, δεν μπορείς να κινηθείς σωστά» ο **φόβος του λάθους και των συνεπειών του** «...το να μην κάνεις κάποιο λάθος με κάποια έγγραφα είναι σημαντικό γιατί θα εκθέσεις όχι μόνο τον εαυτό σου αλλά κ αυτόν που σου έχει αναθέσει αυτό το πράγμα», «...αυτό που με αγχώνει πάρα πολύ είναι πως θα σου φερθούν μέσα σε μια υπηρεσία» και κάθε είδους **εξαναγκασμός και συμβιβασμός** που πηγάζει από τη **απουσία ενδιαφέροντος για το αντικείμενο της εργασίας**. «...το βλέπω σαν αγγαρεία, αυτό είναι ένα στοιχείο βαρετό». Στον παρακάτω πίνακα περιγράφονται τα θετικά και αρνητικά συναισθήματα των συμμετεχόντων για την εργασία.

Πίνακας 12: Συναισθήματα για την εργασία

<p>Θετικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Συναίσθημα ανταμοιβής μέσω χρημάτων • Αίσθημα ανεξαρτησίας • Ενεργητικότητα, αίσθημα προσφοράς • Έξοδος από την απομόνωση • Χαρά επικοινωνίας • Ευχαρίστηση από το αντικείμενο της δουλειάς & την επίτευξη στόχων
<p>Αρνητικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Άγχος • Αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον • Προβληματισμός για την έλλειψη υποδομών, συντονισμού & ενημέρωσης • Φόβος του λάθους & των συνεπειών του • Εξαναγκασμός, συμβιβασμός, απουσία ενδιαφέροντος για το αντικείμενο της εργασίας

Ε) Διαπροσωπικές σχέσεις

Στην κατηγορία αυτή διαγράφονται οι σχέσεις των συμμετεχόντων με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας και καταγράφεται το κατά πόσον δημιουργούνται και διατηρούνται σχέσεις και έξω από τα πλαίσια της εργασίας.

- **Σχέση με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας**

Στην ερώτηση που σχετίζεται με το κατά πόσο υπάρχει συνεργασία με τον εργοδότη και τους συνεργάτες κατά γενική ομολογία οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι υπάρχει καλή συνεργασία. Ως θετικά στοιχεία αναφέρθηκε η **ύπαρξη εμπιστοσύνης και αναγνώρισης** «Πολύ καλή δεν είχαμε πρόβλημα με τον προϊστάμενο μας κανένα, αφού ήξεραν τι δουλειά κάναμε, δεν είχαμε παρατηρήσεις από τον διευθυντή» η **ευχαρίστηση από το τελικό αποτέλεσμα της δουλειάς** «Υπερευχαριστημένος, μου το λέει άλλωστε. Δεν το λέει για να το πει το βλέπει κιόλας. Πάρα πολύ καλή συμπεριφορά», «νομίζω ότι από τη δουλειά που κάνω εγώ δεν έχει παράπονο», η **ύπαρξη υποστηρικτικής σχέσης** «...όλα είναι πάρα πολύ καλά, δεν έχω κανένα παράπονο. Με υποστηρίζει» και ο **σωστός τρόπος υπόδειξης λαθών** όπου κρίνεται αναγκαίος. «Η συμπεριφορά του πολύ καλή κι αν κάποια στιγμή έπρεπε να μου πει κάτι ξέρεις αυτό δεν το κάνεις καλά, το έλεγε πάντα με τρόπο».

Παρόλα αυτά αναφέρθηκαν και κάποια αρνητικά στοιχεία. Το 36% των συμμετεχόντων, οι οποίοι ασκούν το επάγγελμα του τηλεφωνητή ανέφεραν **απουσία συνεργασίας λόγω της φύσης της δουλειάς** «εγώ συγκεκριμένα δεν συνεργάζομαι δεν είμαι με άλλους βλέποντες, είναι σε άλλο πόστο οι άλλοι». Το 45% επισήμανε την **απουσία εμπιστοσύνης** και την **ύπαρξη κοινωνικού ρατσισμού**. Συγκεκριμένα ανέφεραν τα εξής: «Δεν συνεργάζεται συνήθως ο βλέπων όταν το άτομο με προβλήματα όρασης δεν έχει τις δυνατότητες για να είναι ικανό να ανταποκριθεί στη δουλειά του», *Οι βλέποντες δεν θέλουν να είναι με κάποιον που έχει πρόβλημα, σπανίζουν οι βλέποντες που θέλουν να συνεργαστούν και καταλαβαίνουν τον άλλο, ότι και συ όπως είσαι είναι και αυτός*, «Τις περισσότερες φορές πιστεύω δεν έχει τον τρόπο ο βλέπων να μας αντιμετωπίσει και να μας συμπεριφερθεί ή δεν έχει τον τρόπο να συμπεριφερθεί στην εργασία πάνω να σου πει κάτι δηλ καμιά φορά κολλάει ο άλλος».

Ενώ το 19% ανέφεραν διάφορες αιτίες που προκαλούν **αδιαφορία**. Κάποια αποσπάσματα που το αναδεικνύουν αυτό είναι: «Οι δυσκολίες σίγουρα προκύπτουν όταν πας σε κάποια δουλειά γιατί κάποιος που έχει πιο πολύ καιρό από σένα εκεί γνωρίζει πιο

πολλά πράγματα, δεν θα μπουν στη διαδικασία να σου μάθουν ...είναι εντελώς διαφορετικό απ όταν είσαι μόνιμος», «...δεν ενδιαφέρεται και πολύ...πολλές φορές δεν ρωτάει καν...πολλές φορές ξεχνάει και το όνομά μου». Στον παρακάτω πίνακα σκιαγραφούνται οι σχέσεις των εργαζόμενων ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης τόσο με τον εργοδότη όσο και με τους συνεργάτες. Στην πρώτη στήλη καταγράφονται τα θετικά στοιχεία και στη δεύτερη τα αρνητικά.

Πίνακας 13: Σχέση με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας

Θετικά στοιχεία	Αρνητικά στοιχεία
<ul style="list-style-type: none"> • Ύπαρξη εμπιστοσύνης • Ευχαρίστηση από το τελικό αποτέλεσμα της δουλειάς • Υποστηρικτική σχέση • Αναγνώριση • Σωστός τρόπος υπόδειξης λαθών 	<ul style="list-style-type: none"> • Απουσία συνεργασίας λόγω της φύσης της δουλειάς • Απουσία εμπιστοσύνης • Κοινωνικός ρατσισμός • Αδιαφορία

• **Ύπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων**

Στο ερώτημα αν δημιουργούνται εξωεπαγγελματικές σχέσεις στην εργασία προκύπτει ότι δημιουργούνται με την ίδια συχνότητα και βάση των ίδιων κριτηρίων ανεξάρτητα από το πρόβλημα της όρασης. Το σύνολο των συμμετεχόντων απάντησε ότι έχουν δημιουργηθεί επαγγελματικές σχέσεις με τους συνεργάτες στα πλαίσια του δυνατού κάθε φορά. Ως κύρια εξωεπαγγελματική δραστηριότητα αναδεικνύεται η **έξοδος** για καφέ ή φαγητό ενώ το 18% ανέφερε και την **διοργάνωση εκδρομών** και **ταξιδιών** και την **επίσκεψη στο σπίτι**. Συγκεκριμένα ανέφεραν τα εξής: «*Ναι πηγαίναμε πολλές φορές, πάρα πολλές φορές έξω, διοργανώναμε και εκδρομές*», «*Βέβαια, βέβαια πολλές φορές και για καφέ και για φαγητό και είχαν έρθει και σπίτι μου*». Αναφέρθηκαν τα εξής: «*Με τους συναδέλφους σε άλλα γραφεία έχω κάνει φιλικές σχέσεις, όπως είναι και οι περισσότεροι άνθρωποι αλλά με λίγους ταιριάζεις...από κει κι ύστερα δεν έχω και με κανέναν τίποτα...ο καθένας έχει τον χαρακτήρα του...είναι και πώς τον πλησιάζεις. Κι εγώ πολλές φορές προσεγγίζω και οι συνάδερφοι*», «*Με όλους μιλάω αλλά με άλλους βγαίνω και για ένα καφέ έξω με άλλους όχι. Κι εγώ το προτείνω αλλά και οι άλλοι*», «*Έχω φίλους βλέποντες με τους οποίους πάμε για καφέ και κάποιες φορές το λένε αυτοί και κάποιες εγώ*».

Ως ανασταλτικοί παράγοντες για την σύναψη σχέσεων εκτός του ωραρίου εργασίας αναφέρθηκαν οι **ασυμβατότητες** τόσο **στον τόπο διαμονής** όσο και **στην ηλικία** και **το χαρακτήρα**. Συγκεκριμένα αναφέρθηκε: «Όχι είναι πολύ μεγάλοι, έχουν παιδιά παντρεμένα εγγόνια. Με τους εποχικούς υπαλλήλους που είχαμε δεν μπορούσαμε να έχουμε πλήρη επικοινωνία γιατί ήταν σκόρπιοι, άλλοι ήταν στον 9 όροφο άλλα στον ημιώροφο, ένα γεια τι κάνεις λέγαμε, μένανε και μακριά εγώ Καλλιθέα, αυτά Νέο Κόσμο», «Ναι για μένα παίζει ρόλο ο χαρακτήρας, όλα τα παιδιά είναι καλά αλλά δεν είμαι με όλους κολλητή». Στον πίνακα που ακολουθεί καταγράφεται στην πρώτη στήλη το είδος των εξωεργασιακών σχέσεων που αναπτύσσεται και στη δεύτερη οι δυσκολίες που προκύπτουν.

Πίνακας 14: Ύπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων

Θετικά στοιχεία	Δυσκολίες
<ul style="list-style-type: none"> • Έξοδοι • Ταξίδια, Εκδρομές • Επίσκεψη στο σπίτι 	<p>Ασυμβατότητες</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στον τόπο διαμονής • Στην ηλικία • Στο χαρακτήρα

3.4 2^η Ομάδα: Άτομα με ολική απώλεια όρασης (N = 9)

A) Επαγγελματική ενημέρωση και αποκατάσταση

Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνονται δεδομένα που σχετίζονται με τα επαγγέλματα στα οποία δραστηριοποιούνται τα άτομα με προβλήματα όρασης και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ή αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Επίσης, εξετάζονται η ενημέρωση που έχει η κοινωνία για το είδος των επαγγελμάτων που ασκούν τα άτομα με προβλήματα όρασης καθώς και ο ρόλος της πολιτείας στην προώθηση αυτών ατόμων στα διάφορα επαγγέλματα.

- **Επαγγέλματα στα οποία δραστηριοποιούνται τα άτομα με ολική απώλεια όρασης.**

Με βάση τα δεδομένα φαίνεται ότι το επάγγελμα του τηλεφωνητή έχει την μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης. Συγκεκριμένα, το 55,5% έχει δραστηριοποιηθεί στο επάγγελμα του τηλεφωνητή. Το 33% δήλωσε ως επάγγελμα το επάγγελμα του δικηγόρου. Ωστόσο κανείς από αυτούς δεν το έχει ως κύρια απασχόληση καθώς είτε αναφέρουν ταυτόχρονα και άλλη

απασχόληση, είτε δηλώνουν ότι βρίσκονται στο στάδιο της πρακτικής άσκησης είτε βρίσκονται προς αναζήτηση εργασίας. Τέλος το 11% δήλωσε ως επάγγελμα την ενασχόληση με τη μουσική.

- **Δυσκολίες στην ανάληψη της εργασίας**

Από την επεξεργασία των δεδομένων προκύπτει ότι κυρίαρχο πρόβλημα αποτελεί το γεγονός ότι υπάρχει μεγάλη δυσκολία στην ανάληψη της εργασίας από τα άτομα με προβλήματα όρασης, δηλώνοντας ότι υπάρχουν περιορισμένες θέσεις εργασίας και περιορισμένες επιλογές. Συγκεκριμένα, το 33% ανέδειξε ως δυσκολία το γεγονός ότι το **επάγγελμα του τηλεφωνητή αποτελεί την μόνη διέξοδο προς την αγορά εργασίας.** *«Δυστυχώς τα άτομα με πρόβλημα όρασης η κοινωνία και το κράτος κατ' επέκταση τα ωθεί σε μια συγκεκριμένη δουλειά του τηλεφωνητή στις σχολές το τηλεφωνητών», «...βέβαια δεν υπάρχουνε πολλές εναλλακτικές, δεν υπάρχουν πολλά επαγγέλματα που μπορεί να ακολουθήσει κάποιος που δεν βλέπει».* Ενώ αναφέρθησαν ως ανασταλτικοί παράγοντες ανάληψης της εργασίας **η περικοπή άλλων εισοδημάτων, οι ελλειπείς προσαρμογές στο χώρο εργασίας** που δεν διασφαλίζουν την προσβασιμότητα στο χώρο και την πληροφορία, η **δυσκολία αποδοχής** του αναπήρου από τα άλλα άτομα στον εργασιακό χώρο και η εξ' αυτού προερχόμενη **συνεχής απόδειξη ικανοτήτων** από το άτομο με σοβαρά προβλήματα όρασης. Παρακάτω παρατίθενται σχετικά αποσπάσματα: *«...για να κάνω μία αίτηση σε μια προκήρυξη πρέπει να βγάλω κάρτα ανεργίας και όσο διάστημα χρειαστεί για να γίνει η πρόσληψη πρέπει να μην παίρνω σύνταξη...γι αυτόν τον λόγο και δεν το κάνω κιόλας...γιατί μπορεί να έχω δύο χρόνια που θα κάνω την αίτηση και δυο χρόνια που θα μου κοπεί η σύνταξη μέχρι κι αν βρω δουλειά», «...δεν είναι προσαρμοσμένος ο χώρος εργασίας για έναν τυφλό δηλ. δεν μπορεί να δουλέψει, χρειάζεται ειδικό κομπιούτερ με ειδικό πρόγραμμα που δεν θα σου παρέχει καμιά υπηρεσία αυτό το πρόγραμμα», «Υπάρχει και δυσκολία να μην σε αποδέχεται ο άλλος να μην βασίζεται πάνω σου», «Εγώ αναγκάστηκα να δώσω όλο μου τον εαυτό για να αποδείξω ότι κ το άτομο με προβλήματα όρασης στο αντικείμενο του μπορεί να αποδώσει χωρίς να έχει κανένα απολύτως πρόβλημα».*

Όσον αφορά την πλευρά των εργοδοτών αναφέρθηκαν δυσκολίες που σχετίζονται με τις **αυξημένες απαιτήσεις** τους. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε: *«Τώρα με την κρίση αυτή...το σκέφτεται τρεις φορές ...εκεί που έλεγε κάποτε ας έρθει κι αυτός μαζί μας κι ότι μπορέσει και κάνει τώρα το σκέφτεται τρεις φορές σου λέει κάτσε να δούμε τι θα μου κάνει αν τον πάρω...καταλαβαίνεις ότι οι απαιτήσεις του άλλου είναι πολύ οξυμένες πώς να το πω*

ευρύτερες δεν κάθεται να σε πληρώνει ο άλλος κι συ να κάνεις μια έτσι και να λες ότι δουλεύεις», «Στην ιδιωτική επιχείρηση θα πρέπει να αποδώσεις για να σε κρατήσουν διαφορετικά δεν σε κρατάνε, αν δεν τους κάνεις τη δουλειά θα σε απολύσουν...τουλάχιστον η δική μας εταιρία αυτό είχε δεν τους ενδιέφερε αν έχεις πρόβλημα αν δεν έχεις πρόβλημα ήθελε να γίνει η δουλειά της απ' τη στιγμή που της έκανες τη δουλειά ήσουν καλός ...δεν της έκανες τη δουλειά λόγω μειωμένης απόδοσης απολύεσαι». Επίσης, αναφέρθηκε πως κυριαρχεί μια γενικότερη **έλλειψη εμπιστοσύνης** προς τα άτομα με προβλήματα όρασης. «Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις εκείνη την εποχή ήταν λίγο κουμπωμένες ως προς το αν μπορούμε, εμείς τα άτομα με προβλήματα όρασης να αποδώσουμε. Εγώ είχα υποβάλλει αίτηση αλλά είχα την τύχη πριν από μένα να είναι και κάποιος άλλο άτομο με πρόβλημα όρασης, οπότε με κάποιον τρόπο είχανε διαπιστώσει αν όντως μπορούμε να ανταποκριθούμε στις υποχρεώσεις ή όχι και δεν αντιμετώπισα κανένα απολύτως πρόβλημα αλλά κι εγώ έκανα ό,τι μπορούσα για να μπορέσω να ανταποκριθώ στα καθήκοντα μου».

Επιπρόσθετα, άλλοι συμμετέχοντες έκαναν λόγο πιο συγκεκριμένα για **ύπαρξη κοινωνικών προκαταλήψεων** που οδηγούν σε **δυσκολία αποδοχής** του ατόμου με αναπηρία. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε: «Υπάρχει δυσκολία στο κατά πόσον ο εργοδότης αποδέχεται το άτομο λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων και το μορφωτικό του επίπεδο. Κάποιος μου είπε επίσης ότι είσαι γυναίκα και τυφλή κι αυτό είναι διπλή αναπηρία». Τα παραπάνω αποτυπώνονται συνοπτικά στον Πίνακα 15. Στην πρώτη στήλη αναφέρονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα ίδια τα άτομα με πρόβλημα όρασης κατά τη διαδικασία αναζήτησης και ανάληψης της εργασίας και στη δεύτερη στήλη αποτυπώνονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν από τους εργοδότες.

Πίνακας 15: Δυσκολίες στην εύρεση της εργασίας

Άτομα με προβλήματα όρασης	Εργοδότες
<ul style="list-style-type: none"> • Περικοπή άλλων εισοδημάτων • Μονόδρομος το επάγγελμα του τηλεφωνητή & του εκπαιδευτικού ειδικής αγωγής • Συνεχείς απόδειξη ικανοτήτων • Προσβασιμότητα στο χώρο και την πληροφορία • Δυσκολία αποδοχής 	<ul style="list-style-type: none"> • Αυξημένες απαιτήσεις • Έλλειψη εμπιστοσύνης • Κοινωνικές προκαταλήψεις - δυσκολία αποδοχής

- **Η ενημέρωση της κοινωνίας και ο ρόλος της πολιτείας**

Όσον αφορά την ενημέρωση που έχουν τα άτομα χωρίς αναπηρία - οι βλέποντες - σχετικά με θέματα που άπτονται της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με ΣΠΟ, φαίνεται ότι η επικρατούσα άποψη είναι ότι **δεν υπάρχει ενημέρωση**. Συγκεκριμένα, το 89% των συμμετεχόντων απάντησε ότι **η ενημέρωση είναι είτε μηδαμινή είτε λιγοστή**, προερχόμενη κυρίως μέσα από την προσωπική συναναστροφή με τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης. Παρακάτω παρατίθενται κάποια χαρακτηριστικά αποσπάσματα: «Δεν ξέρουν και πολλά, δεν ασχολούνται, δεν τους ενδιαφέρει ίσως για τα άτομα με αναπηρία για να ξέρουν, εντάξει μπορεί να ξέρουν σε ένα βαθμό άλλα γενικά δεν έχουν ενημέρωση», «Έχουν από πλήρη άγνοια έως μικρή ελλιπή πληροφόρηση που είναι χειρότερη πολλές φορές από την πλήρη άγνοια», «Δεν ξέρουν ακριβώς, στο περίπου. Νομίζω ότι δεν ξέρουν το πώς και πού μπορεί να απασχοληθεί ένα άτομο με προβλήματα όρασης» Ενδεικτικό είναι ότι στην ερώτηση αυτή μόνο το 11% απάντησε θετικά. «Ναι υπάρχει αρκετή ενημέρωση». Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα χαρακτηριστικά της ενημέρωσης της κοινωνίας σχετικά με θέματα επαγγελματικής αποκατάστασης που αφορούν στα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης.

Πίνακας 16: Η ενημέρωση της κοινωνίας

Ενημέρωση της κοινωνίας	<ul style="list-style-type: none"> • Άγνοια • Απουσία ενδιαφέροντος για ενημέρωση • Λιγοστή πληροφόρηση
--------------------------------	--

Στην ερώτηση που σχετίζεται με τον ρόλο που διαδραματίζει η πολιτεία στην προώθηση των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας κυρίαρχη αίσθηση αποτελεί ότι **η πολιτεία δεν δείχνει την ανάλογη βαρύτητα** που θα έπρεπε στο θέμα αυτό. Συγκεκριμένα, το 33% των συμμετεχόντων ανέφερε ως επικρατούσα κατάσταση **την προκήρυξη λίγων θέσεων εργασίας**, επισημαίνοντας ότι υπάρχει **κατευθυνόμενη προώθηση προς το επάγγελμα του τηλεφωνητή** από την μεριά της πολιτείας χωρίς να προκηρύσσονται θέσεις προς άλλες κατευθύνσεις. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε: «*Η πολιτεία κάνει πολύ αργά και στατικά βήματα σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των τυφλών*», «*Σπρώχνουν προς ένα μόνο επάγγελμα κι αυτό σιγά σιγά κλείνει*», «*Στην εποχή που ζούμε δεν βγαίνουν προκηρύξεις ειδικά για νομικούς. Είχε βγει προκήρυξη το 2009 για μια θέση νομικού στον οργανισμό σχολικών κτηρίων που ήταν μια*

θέση, ε δεν έκανα αίτηση...είπα παιδιά σας τη χαρίζω πάρτε την», «Γενικά ένα δυο επαγγέλματα μας έχουν ανοιχτά τα άλλα είναι κλειστά...δηλ εκτός από τηλεφωνητές εκπαιδευτικός πολύ λίγα παιδιά και αυτά πρέπει να βρούνε σε ειδικό σχολείο...ας πούμε κάποια παιδιά έχουν τελειώσει και δικηγόροι δεν μπορούν να βρουν δουλειά να μπορούν να ανταγωνιστούν τους υπόλοιπους πολύ σπάνια μπορείς να βρεις ένα παιδί εκτός από τηλεφωνητή ή εκπαιδευτικό να κάνει κάτι άλλο...πολύ δύσκολο».

Το 11% των συμμετεχόντων διαφοροποιήθηκε από τα παραπάνω χαρακτηρίζοντας ως θετικό στοιχείο την ύπαρξη ποσόστωσης για τα άτομα με αναπηρία στις προκηρύξεις του δημοσίου. «Παλιότερα, υπήρχε μια πολύ πολύ μικρή βοήθεια από την πολιτεία δεν υπήρχαν αυτοί οι νόμοι όπως είναι τώρα. Τώρα έχει βγει νόμος που λέει στην α' β' δημόσια υπηρεσία θα πρέπει να προσλαμβάνονται τόσα άτομα με πρόβλημα όρασης». Εκτός από **τηλεφωνητές** αναφέρθηκε ότι τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης λαμβάνουν θέσεις φυσικοθεραπευτών, διοικητικών υπάλληλων, δικηγόρων, καθηγητών σε σχολεία ειδικής αγωγής και μουσικών. Αναφέρθηκε χαρακτηριστικά: «Κυρίως τηλεφωνητές, διοικητικοί υπάλληλοι και κάποιοι που ασχολούνται με τη μουσική και την ειδική αγωγή. Στον δικό μου τον τομέα έχουν να προσλάβουν δικηγόρο στο δημόσιο πολλά χρόνια».

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες επιθυμούν την **δημιουργία περισσότερων επαγγελματικών ευκαιριών και την παροχή των κατάλληλων βοηθημάτων** για την πραγμάτωση της επαγγελματικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, το 22% των συμμετεχόντων πρότειναν την κατοχύρωση περισσότερων επαγγελμάτων, την παροχή βοηθημάτων και την ενημέρωση των υπηρεσιών υποδοχής για την αναπηρία. «Ο ρόλος της πολιτείας είναι να βρει κι άλλες εργασίες, να δημιουργήσει κι άλλες θέσεις εργασίας εκτός από τηλεφωνητές με τους φυσικοθεραπευτές που έκανε ένα ξεκίνημα είναι πολύ καλό, αλλά θα μπορούσε κι άλλα επαγγέλματα να βρει νομίζω και να μην περιορίζονται μόνο στον τηλεφωνητή και στον φυσικοθεραπευτή». Το 22% των συμμετεχόντων πρότεινε την **ενημέρωση της κοινής γνώμης** με στόχο την αποδοχή των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης στην εργασία ως ισότιμων διεκδικητών της εργασίας. «Θα έπρεπε η πολιτεία και μείς, αν μπορούμε να το πούμε έτσι ως φορείς γενικότερα, να δώσουμε στους ανθρώπους να καταλάβουνε ότι μπορούμε να κάνουμε περισσότερα πράγματα απ' αυτά που νομίζουν ότι μπορούμε να κάνουμε». Τέλος, το 22% των συμμετεχόντων πρότεινε τη δημιουργία ειδικής υπηρεσίας στον ΟΑΕΔ για την προώθηση των ΑΜΕΑ σε θέσεις εργασίας. Χαρακτηριστικά είπαν τα εξής: «Καλό θα ήταν να υπήρχε κάποιος στον ΟΑΕΔ για τα ΑΜΕΑ και να πηγαίναμε να μας βρει δουλειά», «Θα πρέπει να είμαστε καταγεγραμμένοι ποιοι μπορούν να εργαστούν και να υπάρχει εθνικό

μητρόο ανέργων και να τακτοποιούνται άμεσα σε εργασία εκεί που μπορεί να εργαστεί κάποιος κ όταν φεύγει κάποιος τυφλός τηλεφωνητής να μην χάνεται η θέση...να μην περιμένεις δηλ. όταν γίνουν οι προσλήψεις, όλη αυτή η γραφειοκρατική εργασία, οι θέσεις απ' τις οποίες φεύγουν κάποιοι με σύνταξη να αναπληρώνονται αυτόματα απ κάποιον επιλαχών». Ο παρακάτω πίνακας αποτυπώνει τις θέσεις στις οποίες συνήθως προωθούνται τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης και τις στάσεις των συμμετεχόντων για τις ενέργειες της πολιτείας αλλά και για την πολιτική που θα ήθελαν να έχει ακολουθηθεί.

Πίνακας 17: Ο ρόλος της πολιτείας

<p>Τι κάνει η πολιτεία:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Απουσία ενδιαφέροντος • Προώθηση του επαγγέλματος του τηλεφωνητή ως μονόδρομου • Προκήρυξη λίγων θέσεων εργασίας • Θετική ή ύπαρξη ποσόστωσης για τα άτομα με αναπηρία στις προκηρύξεις
<p>Άτομα με Σ.Π.Ο. προωθούνται ως: τηλεφωνητές, φυσικοθεραπευτές, διοικητικοί υπάλληλοι δικηγόροι, καθηγητές σε σχολεία ειδικής αγωγής, μουσικοί</p>
<p>Τι θα έπρεπε να κάνει:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία επαγγελματικών ευκαιριών για ΑΜΕΑ • Κατοχύρωση περισσότερων επαγγελμάτων, παροχή βοηθημάτων • Ενημέρωση της κοινής γνώμης με στόχο την αποδοχή στην εργασία • Δημιουργία ειδικής υπηρεσίας στον ΟΑΕΔ για την προώθηση σε θέσεις εργασίας

- **Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης** (Σύλλογοι, Οικογένεια / φίλοι / γνωστοί, Σχολεία / ΜΜΕ / Δημόσιες Υπηρεσίες)

Όσον αφορά την ενημέρωση που λαμβάνουν οι συμμετέχοντες σχετικά με θέματα που άπτονται της επαγγελματικής τους αποκατάστασης προκύπτει ότι κύρια πηγή ενημέρωσης αποτελούν οι φορείς των αναπήρων. Συγκεκριμένα, το 78% των συμμετεχόντων ανέδειξαν ως κύριους φορείς ενημέρωσης τους σε επαγγελματικά θέματα κατά κύριο λόγο τα κατά τόπους **σωματεία** τους είτε δευτερευόντως τους **εκπαιδευτικούς οργανισμούς** όπως το ΚΕΑΤ ή ο Φάρος τυφλών. «*Όχι βέβαια ο μόνος που υπήρχε υπάρχει και θα υπάρχει είναι αυτός που μας φιλοξενεί αυτή τη στιγμή, είναι ο μόνος που αυτή τη στιγμή νοιάζεται και ασχολείται με τα εργασιακά μας*». «*Από την κοινωνική υπηρεσία του Φάρου είχα ενημέρωση*». Ενώ, το 11% των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε ότι έλαβε ενημέρωση από το **άμεσο κοινωνικό περιβάλλον** και 11% αντίστοιχα από τον **ΟΑΕΔ**. «*Από φίλους από καθηγητές του σχολείου και τελευταία εκφράστηκε η οικογένεια μου*». «*Μέσω ΟΑΕΔ*

είχα ενημερωθεί». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται οι κυριότερες πηγές ενημέρωσης των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης για εργασιακά θέματα.

Πίνακας 18: Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης

Πηγές ενημέρωσης	Άτομα <ul style="list-style-type: none"> • Άμεσο κοινωνικό περιβάλλον • Επαγγελματίες- συνάδερφοι
	Φορείς <ul style="list-style-type: none"> • Σωματεία • Σχολές Τυφλών
	Υπηρεσίες <ul style="list-style-type: none"> • ΟΑΕΔ

B) Εργασιακή πραγματικότητα

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει θέματα που καλείται να αντιμετωπίσει το άτομο καθημερινά στην εργασία του και σχετίζονται άμεσα με την προσβασιμότητα στον χώρο και στην πληροφορία. Αναδεικνύονται τόσο τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες που θα πρέπει να έχει αναπτύξει το άτομο για να επιτύχει στο χώρο της εργασίας όσο και οι συμπεριφορές των βλεπόντων απέναντι στα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης που αποτελούν τους/τις συναδέρφους τους.

• Προσβασιμότητα στο χώρο

Όσον αφορά την προσβασιμότητα στο χώρο της εργασίας φάνηκε ότι **το ζήτημα της μετακίνησης αποτελεί σημείο σοβαρού προβληματισμού** για τα άτομα με ολική απώλεια όρασης σε σχέση με την εργασία. Αν και αναφέρθηκε η ύπαρξη ραμπών, ασανσέρ, κάγκελων, χρήση οδηγών όδευσης, ηχητικών φαναριών φάνηκε αυτά να μην είναι αρκετά καθώς το πρόβλημα της προσβασιμότητας στο χώρο εντοπίζεται κυρίως εκτός των κτηρίων. Ενδεικτικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι το 67% των συμμετεχόντων αναλογίζεται σε μεγάλο βαθμό την πρόσβαση στον χώρο της εργασίας. Χαρακτηριστικά ειπώθηκε: «Δυσκολίες αντιμετωπίζω κυρίως μέχρι να φτάσω εκεί πέρα...χρειαζόμουν πολλά λεωφορεία κι άμα είναι και μακριά από τη στάση που σ' αφήνει το λεωφορείο είναι ακόμα πιο δύσκολο, κυρίως δυσκολία είναι η κίνηση στους δρόμους εκεί είναι η μεγαλύτερη δυσκολία παρά μέσα στο κτήριο». «Αν μιλάγαμε για την ιδιότητά μου ως δικηγόρος οι δυσκολίες θα μπορούσαν να επικεντρωθούν ας πούμε στα δικαστήρια». Ειδικότερα, ως αίτια των δυσκολιών αναφέρθηκαν **η απουσία εκπαίδευσης στην κινητικότητα και η απουσία συστηματικών προσαρμογών**. Παρακάτω παρατίθενται μερικά χαρακτηριστικά

αποσπάσματα: «Πάρα πολλές δυσκολίες...εγώ ειδικά που δεν είμαι συνηθισμένος όσο τα άλλα παιδιά κινούμαι με ταξί αποκλειστικά ξέρω καλό μπαστούνι αλλά αυτό το χρησιμοποιώ σε εσωτερικούς χώρους και σε εξωτερικούς να περάσω π.χ το δρόμο στην Ομόνοια δεν το κάνω...πολλές.. πολλές πάρα πολλές είναι οι δυσκολίες ίσως θα έπρεπε το σπορ να το είχα ξεκινήσει από μικρός όλα αυτά δεν έχουν γίνει», «Δυστυχώς ξέρω πολλά άτομα που δυσκολεύονται να πάνε στη δουλειά βέβαια θέλουνε μια εκπαίδευση στην κινητικότητα γιατί αν είναι κάποιος χώρος που δεν έχεις πάει ποτέ, σίγουρα πρέπει να το κάνεις να πας να εκπαιδευτείς πως θα πας και πως θα γυρίσεις στο σπίτι», «Στην μετακίνηση υπάρχουν πολλές δυσκολίες. Υπάρχουν κάποια φανάρια στην πόλη που δεν έχουν ηχητικό γιατί ενοχλείται από πάνω ο γείτονας. Τα αστικά που έχουν κάποια μεγάφωνα και σου λέει ο οδηγός είμαι 8 ώρες στο τιμόνι αυτό το μεγάφωνο να το ακούω... και πάει και το βγάζει και είμαι υποχρεωμένος π.χ να του πω εγώ θέλω να κατέβω στο κέντρο...οπότε του λέω φτάσαμε...φτάσαμε; Και του το λέω γιατί βγάζει το μηχανήμα που είναι για μας για να ακούμε;».

Όσον αφορά την πρόσβαση σε χώρους εντός κτηρίων αναφέρθηκε ότι και κει θα πρέπει να υπάρχουν προσαρμογές. Αναφέρθηκε χαρακτηριστικά: «Χρειάζεται να υπάρχει ασανσέρ ομιλόν στο κτήριο... χρειάζεται να υπάρχει Braille στα γραφεία στις πόρτες για να ξέρεις σε ποιο γραφείο θα πας. Χρειάζεται το κτήριο μέσα να μην έχει εμπόδια μέσα στη μέση και χτυπάς πάνω...νομίζω ότι όλα αυτά είναι δύσκολο να γίνουνε, αν και θα έπρεπε». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται στην πρώτη στήλη στοιχεία που βοηθούν στην προσβασιμότητα των ατόμων με προβλήματα όρασης στο χώρο της εργασίας και στη δεύτερη στοιχεία που την παρεμποδίζουν.

Πίνακας 19: Προσβασιμότητα στο χώρο

Διευκολύνσεις	Δυσκολίες
<ul style="list-style-type: none"> Υπαρξη ραμπών, ασανσέρ, κάγκελων, χρήση οδηγών όδευσης, ηχητικών φαναριών 	<ul style="list-style-type: none"> Προβλήματα στη μετακίνηση, χρήση συγκοινωνιών, Απουσία εκπαίδευσης στην κινητικότητα Απουσία συστηματικών προσαρμογών

• Προσβασιμότητα στην πληροφορία

Για να εξασφαλιστεί η προσβασιμότητα στην πληροφορία για την καλύτερη διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων οι συμμετέχοντες κάνουν χρήση τόσο εναλλακτικών στρατηγικών όσο και εναλλακτικών βοηθημάτων. Συγκεκριμένα, το 100%

των συμμετεχόντων κάνει χρήση τουλάχιστον ενός εναλλακτικού βοηθήματος για να έχει πρόσβαση στην πληροφορία. Ο κώδικας Braille φαίνεται ότι αποτελεί την πιο διαδεδομένη εναλλακτική προσέγγιση της πληροφορίας καθώς χρησιμοποιείται από το 55% των συμμετεχόντων. Ακολουθούν οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, διάφορα ηχητικά βοηθήματα (κασετόφωνα, mp3) και η μνήμη. Όλες οι παραπάνω εναλλακτικές στρατηγικές συγκέντρωσαν ισόποσα το 22% των απαντήσεων των ερωτηθέντων. Παρακάτω παρατίθενται μερικά χαρακτηριστικά αποσπάσματα: «Βοηθάει πάρα πολύ η τεχνολογία, δηλ. η πρόσβαση στην πληροφορία για μένα είναι απίστευτα μεγάλη επανάσταση, το γεγονός ότι μπορώ να ανατρέξω σε πληροφορίες που μπορώ να λάβω από οπουδήποτε είναι πολύ σημαντικό για μένα. Ας πούμε ότι η τεχνολογία είναι η πλέον σημαντική μέθοδος για να έχουμε πρόσβαση σε πληροφορίες κ δεδομένα». «Οι Η/Υ , έχοντας εγκαταστήσει το πρόγραμμα ομιλίας και ανάγνωσης οθόνης, φορητός υπολογιστής για προσωπικές σημειώσεις. Για δουλειά στο σπίτι βιβλία Braille, τη γραφομηχανή Braille και mp3 για την ηχογράφηση κάποιων σημειώσεων», « Πρώτη στρατηγική: η γραφή Braille, μια διαφορετική προσέγγιση, διαφορετική στρατηγική, ο ήχος, η τεχνολογία, mp3, οι υπολογιστές, προσβάσιμοι υπολογιστές...οτιδήποτε μπορεί να με βοηθήσει στη δουλειά μου για να την κάνω καλύτερα και πιο ξεκούραστα και πιο αξιόπιστα, θα το χρησιμοποιήσω δεν διστάζω να μην το χρησιμοποιήσω...ούτε παλαιότερα ούτε τώρα», «Είναι ο υπολογιστής είναι το σύστημα Braille, χρησιμοποιούμε κασετοφονάκι για να κρατήσουμε κάποιες σημειώσεις, ή με τον η/υ κρατάμε σημειώσεις», «Εμείς έπρεπε να έχουμε το μνημονικό να θυμόμαστε περισσότερο». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται αναλυτικά τα βοηθήματα τα οποία χρησιμοποιούνται από τους συμμετέχοντες στην εργασία καθώς και οι εναλλακτικές στρατηγικές που χρησιμοποιούν.

Πίνακας 20: Πρόσβαση στην πληροφορία

Χρήση εναλλακτικών βοηθημάτων με βάση την Τεχνολογία	<ul style="list-style-type: none"> • Braille • Υπολογιστής • Ηχητικά βοηθήματα (mp3)
Εναλλακτικές στρατηγικές	<ul style="list-style-type: none"> • Αξιοποίηση μνήμης

- **Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Δεξιότητες**

Στην σχετική ερώτηση που διερευνά τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που διαμορφώνουν τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης στον τομέα της εργασίας δόθηκαν ποικίλες απαντήσεις που σχετίζονται έμμεσα και άμεσα με το επάγγελμα. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση στα παρακάτω: **Θέληση για εργασία, υπομονή επιμονή, εξωστρέφεια, δυνατότητα προσαρμογής, συγκρότηση χαρακτήρα, πείσμα, αυτοπεποίθηση, αυτονομία.** Παρακάτω παρατίθενται κάποια χαρακτηριστικά αποσπάσματα: *«Το βασικό είναι η θέληση και η γνώση και η αγάπη γι αυτό που κάνεις... η υπομονή και η επιμονή στην επίτευξη των στόχων», «Η σοβαρότητά μου ανάλογα με τον χώρο στον οποίο κινούμαι. Η ευφυΐα μου η ευστροφία μου, το χιούμορ μου όποτε χρειάζεται για να χαλαρώνει τις δύσκολες καταστάσεις, η εξωστρέφεια μου...εγκλιματίζομαι σ ένα περιβάλλον», «Ο λόγος μου, ο τρόπος μου, το παρουσιαστικό μου, η εμφάνιση, γενικώς η κατάρτιση μου με βοήθησαν. Είμαι ένας άνθρωπος που λέει πέντε πράγματα συγκροτημένα», «Το πείσμα μου πιστεύω, εγώ οτιδήποτε δυσκολία και να αντιμετωπίσω δεν το βάζω κάτω», «Το να μπορώ να ανταποκριθώ πλήρως στα καθήκοντα μου και να είμαι αυτοτελής χωρίς να χρειάζομαι βοήθεια από κανέναν».*

Επιπρόσθετα, το 22% των συμμετεχόντων ανέφερε ως σημαντικό προσωπικό χαρακτηριστικό την **συνειδητοποίηση** της αναπηρίας από το ίδιο το άτομο και **την αποφυγή της χρησιμοποίησης** της για οποιονδήποτε λόγο. *«Συνειδητοποίηση της αναπηρίας, αποδοχή αυτής αποπομπή κάθε ιδέας χρησιμοποίησης της αναπηρίας ως δικαιολογία ή διαπραγματευτικό ατού για ασυνεπή ή ελλιπή συμπεριφορά ή τυχόν ανεπάρκεια όσον αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων του».* Ειδικότερα για το επάγγελμα του τηλεφωνητή οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι πρέπει να υπάρχει **επικοινωνιακή διάθεση, ευγένεια, υπομονή.** *«Χρειάζεται ευγένεια στο τηλέφωνο...χρειάζεται υπομονή δηλαδή ο άλλος άμα σε βρίσει...εσύ δεν πρέπει να βρίσεις γιατί θα φύγεις την ίδια στιγμή απ' τη δουλεία και πρέπει να έχεις τη σωστή κατάρτιση ώστε να μπορέσεις να ανταπεξέλθεις σε ότι σου πούνε, δηλ. Να μην κολλήσεις να μην πεις δεν ξέρω, να ξέρεις αυτό που θα κάνεις πως πρέπει να το κάνεις», «Στον τηλεφωνητή χρειάζεται η ευγένεια, η υπομονή και η επικοινωνιακή διάθεση».*

Αντίθετα ως μειονεκτήματα αναφερθήκαν **η νοηλικότητα, η μη ρύθμιση της αυτοκυριαρχίας και η άρνηση αποδοχής της τεχνολογίας.** Παρακάτω παρατίθενται σχετικά αποσπάσματα: *«Οι ώρες αδράνειας κατά το ωράριό μου...με εκνευρίζανε πάρα πολύ.. όταν υπήρχε αδράνεια.. ότι δεν μπορούσα στις ώρες αδράνειας να ασχοληθώ με κάτι*

άλλο», «Ο μη έλεγχος της αυτοκυριαρχίας μου. Βρίζω γενικά, έχω και συμπαραστάτη την πάρεδρο απλά εγώ πρέπει να συγκρατούμαι. Αδύνατο σημείο μπορεί να είναι καμιά φορά η υπερβολική διαχυτικότητα μου», «Η άρνηση μου να αποδεχτώ την εποχή μου. Εγώ π.χ με το κομπιούτερ έχω μια σχέση μίσους, δεν γίνεται τίποτα χωρίς κομπιούτερ όσο και κάποιος να θέλει να το αποφύγει, δεν γίνεται ειδικά στη νομική δεν γίνεται καθόλου». Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες που διακατέχουν τους συμμετέχοντες. Στην πρώτη γραμμή αναφέρονται τα πλεονεκτήματα που αναφέρθηκαν, στη δεύτερη τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εξάσκηση του επαγγέλματος του τηλεφωνητή και τέλος αναδεικνύονται τα μειονεκτήματα του χαρακτήρα τα οποία αναφέρθηκαν.

Πίνακας 21: Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Δεξιότητες

Προσωπικά Χαρακτηριστικά & Δεξιότητες	<p>Πλεονεκτήματα</p> <ul style="list-style-type: none"> • Θέληση για εργασία, υπομονή επιμονή, εξωστρέφεια, δυνατότητα προσαρμογής , συγκρότηση χαρακτήρα, πείσμα, αυτοπεποίθηση, αυτονομία • Συνειδητοποίηση της αναπηρίας, μη χρησιμοποίηση της
	<p>Δυνατά σημεία τηλεφωνητών</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επικοινωνιακή διάθεση, ευγένεια, υπομονή
	<p>Μειονεκτήματα</p> <ul style="list-style-type: none"> • Νωχελικότητα, μη ρύθμιση της αυτοκυριαρχίας, άρνηση αποδοχής της τεχνολογίας

• **Συμπεριφορά των βλεπόντων**

Όσον αφορά την ερώτηση που αναφέρεται στην δημιουργία εντάσεων στον εργασιακό χώρο αναδείχθηκαν αρκετές δυσκολίες που είτε σχετίζονται άμεσα με την αναπηρία είτε όχι. Ενδεικτικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι δεν αναφέρθηκε κανένα θετικό στοιχείο που να σχετίζεται με την συμπεριφορά των βλεπόντων. Συγκεκριμένα, το 77% των συμμετεχόντων έκανε λόγο είτε για **ύπαρξη συναισθημάτων ανωτερότητας** των βλεπόντων είτε για **ύπαρξη αμιγώς κοινωνικά ρατσιστικών συμπεριφορών**. Χαρακτηριστικά παρατίθενται κάποιες από τις απαντήσεις που δόθηκαν: «Έχω την

εντύπωση ότι είναι κάποιες γυναίκες. Οι άντρες είναι πολύ νορμάλ τύποι. Η αίσθηση ανωτερότητας του βλέποντα παίζει σημαντικό ρόλο», «Ένας λόγος που είναι...πιστεύω εγώ π.χ ότι είμαι καλύτερος απ τον άλλον», «Είναι θέμα νοοτροπίας ...δεν ξέρω τώρα νομίζω ότι έχουν την νοοτροπία ότι αυτή τη δουλειά που κάνουμε εμείς μπορεί να την κάνει και κάποιος άλλος και λένε κάνετε αυτό που κάνετε...μπορεί να σας κάνει χάρη το κράτος που σας βάζει εκεί γιατί όταν συζητούσαμε και πολιτικά και κάναμε την αυτοκριτική μας ...εκεί μου λέει κάποιος ...εσύ δεν πρέπει να μιλάς γιατί σε έβαλε σε δουλειά», «Ε τώρα για ρατσιστικούς λόγους όχι για κάτι άλλο...όχι λόγω ικανοτήτων στη συγκεκριμένη θέση...δηλ ότι δεν σε θεωρεί αντάξιο του», «Ο συντηρητισμός, η μη αποδοχή αυτά γενικότερα δεν έχει κανέναν ιδιαίτερο λόγο δεν με ξέρει αλλά όταν εσύ είσαι συντηρητική είσαι ρατσίστρια και θεωρείς την αναπηρία αρρώστια δεν υπάρχει περίπτωση να αποδεχτείς εμένα». Επίσης αναφέρθηκε ότι επικρατεί **άγνοια και φόβος προσέγγισης** των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης, ενώ το ίδιο το άτομο εξαιτίας αυτού βρίσκονται σε **μια συνεχής απόδειξη της προσωπικής αξίας**. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε: «Ίσως, δεν πιστεύανε την αξιολόγηση μου ως επαγγελματικά επαρκής, ίσως λόγω ανεπαρκούς πληροφόρησης είχανε λάθος άποψη για την αναπηρία και γενικότερα για την τυφλότητα, αλλά αυτό ήτανε στην αρχή μέχρι, με τη δική μου στάση, να τους δείξω ότι εκτός από τυφλός δεν είμαι τίποτα άλλο», «Το άτομο με πρόβλημα όρασης θα πρέπει να αποδειξει ότι μπορεί να κάνει αυτό που πρέπει ως ίσος προς ίσο, γιατί αυτός που βλέπει και να κάνει ένα λάθος δικαιολογείται εγώ αν κάνω λάθος λένε να έκανε λάθος επειδή δεν βλέπει και αυτό το πράγμα εγώ δεν το θέλω. Το λάθος το έκανα επειδή αυτό το λάθος θα το έκανε ο οποιοσδήποτε δεν το έκανα εγώ επειδή δεν βλέπω».

Επίσης ως λόγοι έντασης αναφέρθηκαν διάφορες δυσκολίες που σχετίζονται με ασυμβατότητες στην ιδιοσυγκρασία. Συγκεκριμένα, ως πιο συχνά εμφανιζόμενη απάντηση αναδείχθηκε ότι πηγή εντάσεων αποτελούν τα οποιαδήποτε **λάθη** γίνονται επάνω στη δουλειά και γενικότερα οτιδήποτε σχετίζεται με **ανισομερή κατανομή εργασίας και έλλειψη υπομονής**. Οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν οι εξής: «Δεν έχω κάτι συγκεκριμένο να πω, ό,τι εντάσεις μπορεί να έχεις πιθανόν με κάποιο συνάδερφό σου, για τον ίδιο λόγο που θα είχες και αν έβλεπες. Πολλές φορές βέβαια σε...όταν κάποιος τυφλός πηγαίνει για πρώτη φορά σ' ένα χώρο οι εντάσεις είναι πολύ λιγότερες γιατί τον βλέπουν με ένα διαφορετικό μάτι...όταν αυτός όμως εδραιώσει τη θέση του σαν αξιολόγηση, σαν άνθρωπος σαν προσωπικότητα εκεί πέρα η τυφλότητα και γενικά η αναπηρία χάνεται απ' το πρώτο κανάλι απ' το...απ' την πρώτη αξιολόγηση απ' το προκείμενο να το πούμε έτσι, οπότε οι κανγάδες ή οι εντάσεις θα είναι οι ίδιες όπως με έναν οποιοδήποτε συνάδερφό σου που σου την έδωσε για τον οποιοδήποτε λόγο...είτε γιατί δεν σημείωσε σωστά κάτι.. δεν θυμήθηκε να

κάνει κάτι...ότι...όποια προβλήματα δημιουργούνται μεταξύ συναδέλφων...δεν είναι απαραίτητο να υπάρχει μια ειδική συνθήκη ή κάποια ειδική μεταχείριση», «Αποφεύγω τις εντάσεις, παρεξηγήσεις όμως γίνονται. Δεν έγινε αυτό, δεν έγινε εκείνο, ποιος το έκανε κτλ.». «Κάποιος να κάνει περισσότερα από κάποιον άλλο».

Με βάση τα δεδομένα, ομαδοποιήθηκαν οι συμπεριφορές των βλεπόντων απέναντι στα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης. Η ομαδοποίηση αυτή ακολουθεί τη δομή ενός πίνακα (βλ. παρακάτω), όπου η πρώτη στήλη δεν περιέχει κανένα στοιχείο διότι δεν αναφέρθησαν θετικά στοιχεία, ενώ στη δεύτερη αποτυπώνονται οι αρνητικές συμπεριφορές που σημειώνονται.

Πίνακας 22:Συμπεριφορές βλεπόντων

<u>Θετικά στοιχεία</u>	<u>Δυσκολίες λόγω της αναπηρίας:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Αίσθημα ανωτερότητας του βλέποντα • Ύπαρξη κοινωνικού ρατσισμού • Άγνοια & φόβος προσέγγισης των ατόμων με Σ.Π.Ο. • Συνεχής απόδειξη της προσωπικής αξίας
	<u>Δυσκολίες λόγω ασυμφωνίας χαρακτήρων:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Λάθη, έλλειψη υπομονής • Ανισομερής κατανομή εργασίας

B. Εκπαίδευση

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει δεδομένα που σχετίζονται με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων και τη συνάφεια που υπάρχει ανάμεσα στην παρεχόμενη εκπαίδευση και την άσκηση του επαγγέλματος. Επίσης, αναδεικνύονται οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την ποιότητα της εκπαίδευσης που λάβανε.

- **Μορφωτικό επίπεδο**

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων με ολική απώλεια όρασης φαίνεται ότι όταν εμφανιστεί το πρόβλημα όρασης ζητούν την συνδρομή κάποιας σχολής τυφλών με στόχο την εξασφάλιση ενός καλύτερου μορφωτικού επιπέδου προσαρμοσμένο στις

ανάγκες που επιβάλλει η αναπηρία της όρασης. Συγκεκριμένα, το 33% φοιτούσαν σε γενικό σχολείο καθώς η απώλεια της όρασης εμφανίστηκε αργότερα. «Τελείωσα το λύκειο το '94, το '99 τυφλώθηκα», «Εγώ πήγα κανονικό σχολείο μετά το σχολείο απέκτησα το πρόβλημα». Ενώ, το 33% των συμμετεχόντων τελείωσαν όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης σε σχολή τυφλών. «Σχολείο πήγα εδώ στο KEAT στον οίκο τυφλών το οποίο δυστυχώς το τελείωσα ολόκληρο στο KEAT, αν και θα μπορούσαμε πιστεύω να ενταχθούμε και σε κανονικό σχολείο». « Τελείωσα τη Σχολή τυφλών στην Αθήνα». Το 11% **φοίτησε σε γενικό σχολείο με ταυτόχρονη στήριξη από σχολή τυφλών**. «Πήγα στο δημόσιο σχολείο της γειτονίας, έχοντας την υλική υποστήριξη, βιβλία κ βοηθήματα από το KEAT». Τέλος, το 55,5% εξ αυτών συνέχισαν την εκπαίδευση τους **σε σχολή τηλεφωνητών**, ενώ το 22% είναι κάτοχοι **μεταπτυχιακού διπλώματος νομικής**. «Έχω κάνει και μεταπτυχιακό στο δημόσιο δίκαιο». Το 33% των συμμετεχόντων ολοκλήρωσε το τριτάξιο γυμνάσιο και φοίτησε αργότερα στην σχολή τηλεφωνητών.

- **Συνάφεια εκπαίδευσης και επαγγέλματος**

Σε ερώτηση σχετικά με το αν υπάρχει σχέση της εκπαίδευσης που έλαβαν με το επάγγελμα το οποίο εξασκούν η απάντηση ήταν θετική. Συγκεκριμένα, το 67% απασχολούνταν επάνω το αντικείμενο των σπουδών τους. Το 11% απασχολούνταν σε εργασία που δεν σχετίζονταν με το αντικείμενο των σπουδών τους και 22% δεν είχε κάποια εργασία, είτε λόγω των ειδικών συνθηκών, είτε λόγω προσωπικής επιλογής. «Όχι δεν έχει καμία συνάφεια με τις σπουδές μου, γιατί εγώ είμαι απορροφημένος καθαρά στο κομμάτι που διδάσκει πια, που μεταδίδει γνώσεις. Υπάρχει άδεια εξασκήσεως επαγγέλματος, μπορώ να το εξασκήσω οποιαδήποτε στιγμή θέλω βέβαια».

Όσοι ακολούθησαν το επάγγελμα του τηλεφωνητή δήλωσαν ότι **η επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος ήταν αναγκαστική**. «Εγώ δεν είχα προχωρήσει και πάρα πολύ στο σχολείο έτσι ώστε να έχω τελειώσει ένα πανεπιστήμιο και να επιλέξω κάτι άλλο και το επάγγελμα αυτό ήταν το κύριο επάγγελμα ως τηλεφωνητής. Κι αυτό το επάγγελμα τείνει να σβήσει τώρα με την ανάπτυξη της τεχνολογίας». «Το δικαίωμα της εργασίας είναι περιορισμένο...το κύριο επάγγελμα από τότε και τώρα είναι το επάγγελμα του τηλεφωνητή», «Την εποχή εκείνη ήταν η μόνη δουλειά που μπορούσαμε να κάνουμε και όταν λέω μπορούσαμε να κάνουμε, κάναμε τη δουλειά αυτή χωρίς να έχουμε βοήθεια από κανέναν απολύτως μπορούσαμε να την κάνουμε μόνοι μας».

Σε αντίθεση με παραπάνω, το 22% των συμμετεχόντων χαρακτήρισαν το επάγγελμά τους ως **αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής**. Αναφέρθηκε χαρακτηριστικά: «Γιατί μ' αρέσει...ήταν ένα ταλέντο που νόμιζα ότι δεν το είχα... μ' αρέσει αυτό που κάνω πάρα πολύ και μου βγαίνει καθημερινά». «Δεν πήγα στη Νομική γιατί υπήρχαν τα βιβλία και γιατί πήγαιναν και άλλοι με προβλήματα όρασης. Πήγα γιατί μου αρέσει πολύ και νομίζω ότι μου ταιριάζει». Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνεται το μορφωτικό επίπεδο του συνόλου των συμμετεχόντων καθώς και το πώς χαρακτηρίζουν την επιλογή του επαγγέλματος το οποίο εξασκούν.

Πίνακας 23: Μορφωτικό επίπεδο και συνάφεια του με την εργασία

Μορφωτικό Επίπεδο	<u>Τύπος σπουδών</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Γενική εκπαίδευση & στήριξη από σχολές τυφλών • Μεταλυκειακή εκπαίδευση • Τριτοβάθμια εκπαίδευση
	<u>Επιλογή επαγγέλματος</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Αναγκαστική η επιλογή του επαγγέλματος του τηλεφωνητή • Προσωπική επιλογή

- **Κριτική για την εκπαίδευση**

Σε σχετική ερώτηση για την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης αυτή κρίθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, ελλιπής σε κάποια βασικά σημεία. Συγκεκριμένα 33% των συμμετεχόντων χαρακτήρισε ως **ελλιπή την παροχή γνώσεων** από το σχολείο, σημειώνοντας την ταυτόχρονη **απουσία βοηθημάτων** όσο και την **αποσπασματικότητα στον τρόπο εξέτασης**. Αναφέρθηκαν τα εξής: «Είχαμε ένα βιβλίο ιστορίας για τέσσερα άτομα, δεν είχε ο καθένας το βιβλίο του, είχαμε κασετόφωνα τα οποία μας έγραφαν τα βιβλία σε κασέτα και διαβάζαμε. Περιμέναμε στην ουρά να μας γράψουν το μάθημα σήμερα να το ακούσουμε να το αποτυπώσουμε για να μάθουμε. Βέβαια διαφορετικά είναι όταν είναι γραμμένο στη γραφή τη δική σου το αποτυπώνεις καλύτερα παρά ακουστικώς», «Ο βλέποντας όταν τον εξετάζουν έχει τη δυνατότητα όταν τον εξετάζουν να κάτσει να το σκεφτεί, εμείς δεν είχαμε την ευκαιρία να σκεφτούμε ή να τα γράψουμε για να έχουμε την ευκαιρία να απαντήσουμε σε ότι ξέρουμε κι ότι δεν ξέρουμε».

Όσον αφορά την κοινωνική στήριξη το 22% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι υπήρχε **κοινωνική στήριξη** τόσο από τους **συμμαθητές** με την **παροχή σημειώσεων** όσο και από τους **καθηγητές**, μέσω της **ανίχνευσης κλίσεων** και των **συμβουλευτικών παρεμβάσεων**

σε θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Χαρακτηριστικά ειπώθηκε: «Οι καθηγητές μας κάνανε αυτά που μας κάνανε, τα μαθήματα κανονικά και έβλεπαν π.χ ο καθένας που έχει κλίση», «Βοηθήματα πολλά δεν είχαμε, βιβλία πολύ λίγα, διαβάζαμε με μαγνητόφωνα και με τη βοήθεια συμμαθητών μας, ερχόταν παιδιά από το γυμνάσιο και μας διάβαζαν τα μαθήματα της επόμενης ημέρας δεν είναι όπως έχουν σήμερα πολλά βιβλία κτλ ήταν λίγα τα βιβλία, δηλ με τη βοήθεια συμμαθητών μας διαβάζαμε».

Τέλος, ως αρνητικά στοιχεία αναφέρθηκαν **η συντηρητικότητα κάποιων εκπαιδευτικών και η υπερπροστατευτικότητα του οικογενειακού περιβάλλοντος**. Χαρακτηριστικά αποσπάσματα βεβαιώνουν τα παραπάνω: «Είχα έναν πολύ συντηρητικό δάσκαλο, ο οποίος δεν ενδιαφερόταν. Ενδιαφερόταν πιο πολύ να βγάλει την ύλη», «Η οικογένεια μου φοβότανε...ξέρεις ο συντηρητισμός στην αρχή είχα τον αδερφό μου μαζί μου», «Γιατί όταν το σχολείο ή η οικογένεια επέβαλε στις εκδρομές να είναι κάποιος μαζί σου οπωσδήποτε και να σε συνοδεύει κάποιος από την οικογένεια και έπρεπε εγώ να φέρνω μαζί μου τον αδελφό μου, την μάνα μου ή την αδερφή μου για να πάω μια εκδρομή με το σχολείο καταλαβαίνεις ότι πιστεύω ότι θα μπορούσα να είχα κάνει πολλά πιο πολλά πράγματα απ όσα έκανα». Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται οι αποτιμήσεις των συμμετεχόντων για την ποιότητα της παρεχόμενης τους εκπαίδευσης τόσο στο επίπεδο της παροχής ακαδημαϊκών γνώσεων όσο και σε επίπεδο ευρύτερης κοινωνικής στήριξης.

Πίνακας 24: Κριτική για εκπαίδευση

Παροχή ακαδημαϊκών γνώσεων
<ul style="list-style-type: none"> • Ελλιπής εκπαίδευση • Απουσία βοηθημάτων • Αποσπασματικός τρόπος εξέτασης
Θετικοί Παράγοντες
<ul style="list-style-type: none"> • Στήριξη από καθηγητές: αντίχνευση κλίσεων, συμβουλευτική διάθεση • Στήριξη από συμμαθητές
Αρνητικοί Παράγοντες
<ul style="list-style-type: none"> • Συντηρητισμός- αυστηρότητα εκπαιδευτικού • Υπερπροστατευτικότητα της οικογένειας

Γ. Συναισθήματα με βάση το Εργασιακό Πλαίσιο

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται τα συναισθήματα που βιώνουν οι συμμετέχοντες από την εργασιακή διαδικασία μέσα από την περιγραφή τόσο των θετικών συναισθημάτων όσο και των γενικότερων προβληματισμών και ανησυχιών σε σχέση με την εργασία.

- **Συναισθήματα για την εργασία**

Μέσα από την ερώτηση που αφορούσε τα συναισθήματα τα οποία βιώνουν οι συμμετέχοντες προέκυψαν ποικίλες απαντήσεις που επιβεβαιώνουν την ύπαρξη τόσο θετικών όσο και αρνητικών συναισθημάτων. Όσον αφορά τα θετικά συναισθήματα προκύπτει ότι το 33% εστίασε στην σημαντικότητα **της εξόδου από την απομόνωση**, χαρακτηρίζοντας την εργασία μέσο διαφυγής από το σπίτι, συναναστροφής με άλλα άτομα και μέσο για την αποφυγή ψυχοπαθολογιών που δημιουργεί ο εγκλεισμός. Επίσης αναφέρθηκε ότι η εργασία προσφέρει στο άτομο συναισθήματα **αυτοεκτίμησης ενεργητικότητας, αυτονομίας ανεξαρτησίας** και συντελεί στην **ψυχική ανάταση του ατόμου** τόσο μέσα από την **επίτευξη στόχων** όσο και από την **συναναστροφή** με άλλα άτομα. Παρακάτω παρατίθενται κάποια χαρακτηριστικά αποσπάσματα: *«Η εργασία ειδικά σε έναν που δεν βλέπει, νομίζω ότι είναι ένας τρόπος διαφυγής απ' το σπίτι, ένας τρόπος που να συναναστρέφεται το άτομο με πρόβλημα όρασης ή γενικά με αναπηρία, να συναναστρέφεται με άλλα άτομα στο χώρο εργασίας...να μπορεί να εργαστεί να μπορεί να προσφέρει, να μπορεί να πετύχει πράγματα, να δουλέψει να ανεβεί ψυχολογικά.. γιατί ένα άτομο το οποίο δεν εργάζεται κλείνεται στον εαυτό του, ένα άτομο με αναπηρία λέω κλείνεται στον εαυτό του, στο σπίτι αν δεν εργάζεται...δεν έχει φίλους γνωστούς παρέες. Οπότε μπορεί και να πέσει σε κατάθλιψη, σε ακραίες περιπτώσεις δηλ...οπότε είναι καλό η εργασία και από οικονομικής πλευράς και από συναισθηματικής πλευράς».*

Τέλος, κυρίαρχο φαίνεται να είναι το **άγχος** που σχετίζεται με **το χρόνο** λαμβάνοντας είτε την έκφανση του άγχους της αργοπορίας είτε της εξυπηρέτησης του κοινού, καθώς το 55% απάντησαν ότι διακατέχονται από αυτό το συναίσθημα. Επίσης, ως αρνητικό συναίσθημα αναφέρθηκε **η ανασφάλεια** που προκύπτει από διάφορα ζητήματα όπως η οικονομική κρίση, η **έλλειψη συμβιβασμού** με τις διαμορφωμένες εργασιακές καταστάσεις. Χαρακτηριστικά σχόλια αποτελούν τα παρακάτω αποσπάσματα: *«Το να*

προλάβω αυτό που κάνω δηλαδή βάζω ένα στόχο και λέω σήμερα πρέπει να κάνω αυτό, αυτό κι αυτό, αν δεν τα προλάβω όλα αυτά αγχώνομαι, φυσικά υπάρχει και η επόμενη μέρα αλλά επειδή θέλω να τα τελειώνω αυτά που έχω βάλει στόχο τυχαίνει να ψιλοαγχώνομαι λίγο αλλά εντάξει όλα καλά», «Αγχώνομαι μόνο όταν πάμε στα δικαστήρια, γιατί πρέπει να είσαι στην ώρα σου. Δεν πρέπει να χάσεις την ημερομηνία για την επιλογή κάποιων δικαιολογητικών», «Δεν έχω άγχος αλλά ο χρόνος ίσως να με αγχώνει», «Να μην αργήσω γιατί πολλές φορές ήταν το άγχος στις συγκοινωνίες...που αργούσε το λεωφορείο που δεν ...που είχε κίνηση και καμιά φορά αργούσε κι έπρεπε να σηκωθείς πολύ πρωί», «Το να μπορέσω να εξυπηρετήσω όσο το δυνατόν πιο γρήγορα τον κόσμο μου προκαλούσε άγχος», «Βέβαια εννοείται πως αγχώνομαι και με την κρίση αλλά ξέρω ότι δεν είμαι τόσο εκπαιδευμένος πρέπει να χρησιμοποιώ συνέχεια ταζί πρέπει.. πρέπει.. πρέπει κι είναι ένα επάγγελμα που θέλει συνέχεια τρέξιμο.», «Αν είναι Παρασκευή χαίρομαι, αν είναι Δευτέρα βαριέμαι. Συνήθως έχω καλή διάθεση, εξαρτάται τη μέρα κ τη έχω να κάνω στη δουλειά». Στον παρακάτω πίνακα περιγράφονται τα θετικά και αρνητικά συναισθήματα των συμμετεχόντων για την εργασία.

Πίνακας 25: Συναισθήματα για την εργασία

<p><u>Θετικά:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Αυτοεκτίμηση, ψυχική ισορροπία, έξοδος από την απομόνωση • Ενεργητικότητα, αίσθημα προσφοράς • Αυτονομία ανεξαρτησία • Χαρά επικοινωνίας • Ευχαρίστηση από την επίτευξη στόχων
<p><u>Αρνητικά:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Άγχος • Ανασφάλεια • Συμβιβασμός

Δ) Διαπροσωπικές σχέσεις

Στην κατηγορία αυτή διερευνώνται οι σχέσεις των συμμετεχόντων με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας και αναδεικνύεται το κατά πόσον δημιουργούνται και διατηρούνται σχέσεις εντός και εκτός των πλαισίων εργασίας.

- **Σχέση με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας**

Στην ερώτηση που σχετίζεται με το κατά πόσο υπάρχει συνεργασία με τον εργοδότη και τους συνεργάτες οι απαντήσεις ποικίλουν, εντοπίζοντας τόσο θετικά όσο και αρνητικά ζητήματα. Συγκεκριμένα το 33% χαρακτήρισε τις σχέσεις με τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες ως θετικές εκφράζοντας μια γενικότερη ευχαρίστηση ως αποτέλεσμα της μεταξύ τους συνεργασίας. Ανέφεραν ότι υπάρχει **ίση αντιμετώπιση σε σχέση με τους βλέποντες** και ακόμα ότι υπάρχει η **διάθεση για δημιουργία φιλικών σχέσεων**. Παρακάτω παρατίθενται τα σχετικά αποσπάσματα: *«Πολύ καλή διάθεση δεν υπήρχε καμιά διάκριση απολύτως», «Είναι ευχαριστημένος ως προς το πώς φέρω σε πέρας τα καθήκοντά μου γενικά έχει φιλική συμπεριφορά», «Πιστεύω πως ναι, όλοι έχουμε παρόμοιες προσδοκίες και λειτουργούμε σαν ομάδα, αν δεν λειτουργούμε σαν ομάδα δεν αποδίδουμε», «Για τη συγκεκριμένη δουλειά που καλούμε να κάνω έχει τις ίδιες προσδοκίες. Αν δεν έχει τις ίδιες προσδοκίες από μένα π.χ για τηλεφωνητής...αν δεν έχει τις ίδιες προσδοκίες εγώ θα πρέπει να του μάθω ότι πρέπει να έχει τις ίδιες ..εντάξει...για τη συγκεκριμένη δουλειά.. να μην δουλεύω όμως ως τηλεφωνητής και με θέλει για δακτυλογράφο, εννοείται ότι δεν γίνεται, αλλά για τη συγκεκριμένη δουλειά που καλούμε να κάνω αν δεν έχει τις ίδιες θα πρέπει εγώ να του μάθω ότι θα πρέπει να τις έχει ή να του δείξω μέσα απ' τη δουλειά μου ότι κακώς δεν τις είχε».*

Ωστόσο αναφέρθηκαν και απαντήσεις που αναδεικνύουν την ύπαρξη δυσκολιών που επιδρούν στη συνεργασία μέσα στο επαγγελματικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, το 55% εξέφρασε την ύπαρξη ποικίλων δυσκολιών. Ενδεικτικά, ως δυσκολίες αναφέρθηκε **η άνιση και χαριστική διάθεση λόγω του προβλήματος όρασης, η απουσία διάθεσης για επικοινωνία, και η δυσπιστία για τις ικανότητες και το ποσοστό ανταπόκρισης στις απαιτήσεις τις δουλειάς**. Αυτό διαφαίνεται και μέσα από τα συγκεκριμένα αποσπάσματα: *«Γιατί εγώ πιστεύω δεν έχει την ενημέρωση που πρέπει να έχει για το τι μπορούμε να κάμουμε», «Η διευθύντρια μου είναι ευχαριστημένη ως προς το πώς φέρω σε πέρας τα καθήκοντά μου γενικά έχει φιλική συμπεριφορά, αλλά δεν θέλει να με ζορίζει και να με δυσκολεύει πολύ. Δεν με ζορίζει γενικά ότι θέλει εγώ κάνω, αν δεν της πω δείξε μου αυτό δεν με ζορίζει», «Οι περισσότεροι ήμασταν τυφλοί εκεί μέσα όταν μετακινούμαστε υπήρχε κάποια διάκριση και κάποιον που έβλεπε ο προϊστάμενος τον μετακινούσε πιο εύκολα και είχε ακουστεί», «εγώ δεν θα είμαι υπηρέτρια των ανθρώπων...να μετακινούμαι εγώ», «Αν μπορεί και είναι συντηρητικός ναι θα την αποφύγει, αν όμως δεν μπορεί κι εξαρτάται η*

δουλειά του ενός από τη δουλειά του άλλου αναγκαστικά θα την αποφύγει...μπορεί να σου μιλήσει πιο τυπικά δηλ. τον κατέβασες τον νόμο; Ναι...φέρ' τον άντε τα λέμε ή και δεν τα λέμε. Αυτό είναι σε κάθε σχέση», «Ίσως να νομίζει στην αρχή ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε κάποιες υποχρεώσεις το άτομο με πρόβλημα όρασης αλλά στην πορεία όμως αν συνεργαστεί τότε καταλαβαίνει ορισμένα πράγματα κι εγώ προσωπικά τους δικαιολογώ κι εγώ αν ήμουν στη θέση τους το ίδιο πράγμα ίσως να έκανα...όταν βλέπει για πρώτη φορά ένα άτομο με πρόβλημα όρασης να είναι πάνω στη δουλειά του μπορεί να σκεφτεί...μπορεί αυτός να αποδώσει θα πρέπει να ζησει ορισμένες καταστάσεις να καταλάβει αν μπορεί ή όχι κι δω το πράγμα θέλω να πιστεύω ότι το καταλάβανε από την αρχή». Στον παρακάτω πίνακα σκιαγραφούνται οι σχέσεις των εργαζόμενων ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης τόσο με τον εργοδότη όσο και με τους συνεργάτες. Στην πρώτη στήλη καταγράφονται τα θετικά στοιχεία και στη δεύτερη τα αρνητικά.

Πίνακας 26: Σχέση με τον εργοδότη και τους συνεργάτες στο χώρο εργασίας

Θετικά στοιχεία	Αρνητικά στοιχεία
<ul style="list-style-type: none"> • Ιση αντιμετώπιση με βλέποντες • Φιλική διάθεση 	<ul style="list-style-type: none"> • Άνιση & χαριστική διάθεση λόγω του προβλήματος όρασης • Απουσία διάθεσης για επικοινωνία • Δυσπιστία για τις ικανότητες & το ποσοστό ανταπόκρισης στις απαιτήσεις τις δουλειάς

- **Ύπαρξη εξοεργασιακών σχέσεων**

Στο ερώτημα αν δημιουργούνται εξοεπαγγελματικές σχέσεις στην εργασία προκύπτει ότι δημιουργούνται με την ίδια συχνότητα και βάση των ίδιων κριτηρίων ανεξάρτητα από το πρόβλημα της όρασης. Το 66% των συμμετεχόντων απάντησε ότι έχουν δημιουργηθεί επαγγελματικές σχέσεις με τους συνεργάτες στα πλαίσια του δυνατού κάθε φορά. Ως κύρια εξοεπαγγελματική δραστηριότητα αναδεικνύεται η **έξοδος** για καφέ ή φαγητό ενώ το 11% ανέφερε και την **διοργάνωση εκδρομών** και **ταξιδιών**. Συγκεκριμένα ανέφεραν τα εξής: «Ναι πηγαίναμε πολλές φορές, πάρα πολλές φορές έξω, διοργανώναμε και εκδρομές», «Βέβαια, βέβαια πολλές φορές και για καφέ και για φαγητό και είχαν έρθει και σπίτι μου». Αναφέρθηκαν τα εξής: «Πολλές φορές, τουλάχιστον 2 φορές την εβδομάδα βγαίνουμε και

τώρα συνεχίζουμε ως συνταξιούχοι...υπάρχει και σύλλογος συνταξιούχων που συνεχίζουμε και εκδρομές και χορούς κτλ κτλ», «Ναι, με κάποιους από κει είχαμε αναπτύξει σχέσεις δηλαδή και καφέ και για φαγητό είχαμε πάει και για μουσική βραδιά είχαμε πάει...κάναμε δηλ. παρέα», «Αν και είμαι συνταξιούχος εδώ και 6 χρόνια, έχω επαφή με όλους τους συναδέλφους μου σε καθημερινή βάση».

Ως ανασταλτικοί παράγοντες για την σύναψη σχέσεων εκτός του ωραρίου εργασίας αναφέρθηκαν οι **ασυμβατότητες στην ηλικία και στο χαρακτήρα και το μικρό χρονικό διάστημα παραμονής στην εργασία**. Συγκεκριμένα αναφέρθηκε: « *Είχα αναπτύξει φιλικές σχέσεις αλλά δεν έτυχε ποτέ να βγούμε για τι ήταν μικρό το χρονικό διάστημα που ήμουν στη δουλεία*», «*Λίγο πολύ ναι μην φανταστείς και κολλητάρια, με κάποιους που είναι κοντά στην ηλικία. Δεν έχει τύχει να βγούμε έξω γιατί αυτοί έχουν οικογένεια υποχρεώσεις κι έτσι δεν έχει τύχει κάτι τέτοιο*». Στον πίνακα που ακολουθεί καταγράφεται στην πρώτη στήλη το είδος των εξωεργασιακών σχέσεων που αναπτύσσεται και στη δεύτερη οι δυσκολίες που προκύπτουν.

Πίνακας 27: Ύπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων

Θετικά στοιχεία	Δυσκολίες
<ul style="list-style-type: none"> • Έξοδοι • Ταξίδια, Εκδρομές 	<ul style="list-style-type: none"> • Μικρό χρονικό διάστημα παραμονής στην εργασία • Ασυμβατότητες στην ηλικία & στο χαρακτήρα

3.5 Σύνοψη αποτελεσμάτων

Εξετάζοντας τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι τα άτομα με ολική απώλεια όρασης (ΟΑΟ) φαίνεται να δραστηριοποιούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό στο επάγγελμα του τηλεφωνητή καθώς φαίνεται ότι το επάγγελμα αυτό αποτελεί ίσως για αυτούς μια από τις λιγότες διεξόδους προς την αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό αναδεικνύεται και από τους ίδιους τους συμμετέχοντες οι οποίοι αναγνωρίζουν ότι το επάγγελμα του τηλεφωνητή ίσως είναι το μόνο που θα τους προσδώσει την επαγγελματική αποκατάσταση. Στο ίδιο μήκος κύματος βρίσκονται και τα άτομα με μερική απώλεια όρασης (ΜΑΟ) καθώς και οι ίδιοι αναδεικνύουν ότι ακόμα και για την πλήρωση θέσεων

για το επάγγελμα του τηλεφωνητή υπάρχει μεγάλος χρόνος αναμονής στην ανεργία λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών απορρόφησης.

Όσον αναφορά την ενημέρωση που τυγχάνουν να έχουν οι πολίτες για θέματα που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ΣΠΟ και οι δυο ομάδες συνέκλιναν στο γεγονός ότι υπάρχει έλλειψη πληροφόρησης από την πλευρά των βλεπόντων, θεωρώντας επίσης ότι η πολιτεία δεν συντελεί στην εξυγίανση των εργασιακών προβλημάτων του χώρου ιδιαίτερα στην παρούσα δυσμενή οικονομική συγκυρία στην οποία διεξήχθη η έρευνα. Ενώ ως κύρια πηγή πληροφόρησης σχετικά με θέματα επαγγελματικής αποκατάστασης για τα άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης αναδειχτήκαν κατά γενική ομολογία οι κατά τόπους σύλλογοι τυφλών.

Στην ερώτηση που άπτεται της προσβασιμότητας στο χώρο της εργασίας παρατηρήθηκε μεγάλη διάσταση στις δοθείσες απαντήσεις καθώς τα άτομα με ΜΑΟ απάντησαν ότι δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα στον τομέα αυτό σε αντίθεση με τα άτομα με ΟΑΟ που σημείωσαν ότι η μετακίνηση διαδραματίζει ένα σημαντικό σημείο προβληματισμού για αυτούς σε σχέση με την εργασία. Όσον αφορά την προσβασιμότητα στην πληροφορία και οι δυο ομάδες χρησιμοποιούν διάφορες εναλλακτικές προσεγγίσεις για να αποδίδουν καλύτερα στην εργασιακή τους πραγματικότητα. Ενδεικτικά αναφέρθηκε το Braille, ο υπολογιστής, ηχητικά βοηθήματα (mp3) και η αξιοποίηση μνήμης από τα άτομα με ΟΑΟ ενώ από τα άτομα με ΜΑΟ προστεθήκαν και διάφορα οπτικά βοηθήματα (γυαλιά, μεγεθυντικοί φακοί, μεγαλογράμματη γραφή, πρακτικά σημάδια, πινακίδες, μαρκαδόροι, δυνατός φωτισμός) αξιοποιώντας μ' αυτόν τον τρόπο την υπολειπόμενη τους όραση.

Αναφερόμενοι στα προσωπικά χαρακτηριστικά και στις δεξιότητες που χρειάζονται για την επίτευξη της επιτυχημένης δραστηριοποίησης στον επαγγελματικό τομέα οι συμμετέχοντες των δυο ομάδων δώσανε ποικίλες απαντήσεις. Ως πιο συχνά εμφανιζόμενες απαντήσεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που απαιτούνται στον επαγγελματικό τομέα είναι η επιμονή, η θέληση για εργασία η εξωστρέφεια, ο δυναμισμός και η αυτοπεποίθηση. Επίσης αναφέρθηκε ότι εξαιτίας της αναπηρίας τους, οι συμμετέχοντες ένιωθαν την ανάγκη να επιβεβαιώνουν συνεχώς την αξία τους και τις κατακτημένες δεξιότητες τους στο εργασιακό τους χώρο. Αξίζει να σημειωθεί ότι και οι δύο ομάδες συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα ανέφεραν την ύπαρξη δυσκολιών στη συνεργασία τους με τους βλέποντες συναδέλφους τους. Μάλιστα η ομάδα των συμμετεχόντων που είχαν ολική απώλεια όρασης έκανε λόγο και για ύπαρξη κοινωνικού ρατσισμού στο χώρο της εργασίας.

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων παρατηρείται ότι ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων της 1^{ης} και της 2^{ης} ομάδας (36% & 55,5% αντίστοιχα) ασχολείται με το επάγγελμα του τηλεφωνητή. Το ποσοστό αυτό μάλιστα για τους συμμετέχοντες με ολική απώλεια όρασης φαίνεται να είναι αισθητά πιο αυξημένο (55,5%). Επιπρόσθετα αξίζει να αναφερθεί ότι οι συμμετέχοντες με ολική απώλεια όρασης (22%) όχι μόνο έχουν ολοκληρώσει πανεπιστημιακού επιπέδου εκπαίδευση αλλά είναι και κάτοχοι μεταπτυχιακών σπουδών, έναντι του 18% των ατόμων με μερική απώλεια όρασης που έχουν ολοκληρώσει το βασικό επίπεδο πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Τέλος, το 36% των ατόμων με ΜΑΟ φαίνεται ότι αναγκάστηκε να διακόψει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Εξετάζοντας την συνάφεια της παρεχόμενης εκπαίδευσης με την εξασκούμενη εργασία παρατηρείται ότι υπάρχει συνάφεια ανάμεσα στην εκπαίδευση και την εργασία καθώς και στις δυο ομάδες ένα μεγάλο ποσοστό (64%, για την 1^η ομάδα, 67% για την 2^η ομάδα συμμετεχόντων) εξασκεί εργασία σχετική με το αντικείμενο των σπουδών. Ενώ το 18% των ατόμων με ΜΑΟ και το 11% των εξασκεί περιστασιακές εργασίες και αντίστοιχα το 18% και 22% δεν έχει κάποια εργασία την τρέχουσα χρονική περίοδο. Και οι δύο ομάδες με 64% και 33% αντίστοιχα φαίνεται να κρατούν μια κριτική στάση απέναντι στην εκπαίδευση χαρακτηρίζοντας ελλιπή την παρεχόμενη εκπαίδευση. Ενώ αναφερόμενοι στην κοινωνική στήριξη που έλαβαν στο σχολείο το 55% των συμμετεχόντων με χαρακτήρισε ως θετική την στήριξη που έλαβε από το σχολικό πλαίσιο και το οικογενειακό περιβάλλον έναντι του 22% των συμμετεχόντων με ΟΑΟ που είχαν την ίδια άποψη.

Όσον αφορά τα συναισθήματα που απορρέουν από την εργασία και οι δύο ομάδες ανέφεραν ποικίλα θετικά συναισθήματα όπως το συναίσθημα της ανταμοιβής, της χαράς της επικοινωνίας, της αυτοεκτίμησης, της ενεργητικότητας και της αυτονομίας. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι και οι δύο ομάδες με 45% κι 33% αντίστοιχα εστίασαν στην σημαντικότητα της εργασίας ως μέσο διαφυγής από την απομόνωση του σπιτιού που επιδρά με θετικό τρόπο στην ψυχολογία των ατόμων με ΣΠΟ. Σε ερώτηση που αφορούσε την σχέση των συμμετεχόντων με τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες οι απαντήσεις που δόθηκαν χαρακτηρίζαν ως θετικές τις διαμορφωθείσες σχέσεις. Ωστόσο τόσο οι συμμετέχοντες με ΜΑΟ (45%) επισήμαναν την απουσία εμπιστοσύνης και την ύπαρξη κοινωνικού ρατσισμού, όσο και οι συμμετέχοντες με ΟΑΟ (55%) εξέφρασαν την ύπαρξη ποικίλων δυσκολιών όπως η άνιση και χαριστική διάθεση λόγω του προβλήματος όρασης, η απουσία διάθεσης για επικοινωνία και η δυσπιστία για τις ικανότητες και το ποσοστό ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της δουλειάς. Τέλος, σε ερώτηση που σχετίζεται με την ύπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων τα άτομα με ΜΑΟ στο σύνολο τους απάντησαν ότι έχουν

συνάψει εξωεργασιακές σχέσεις. Όσον αφορά τους συμμετέχοντες με ΟΑΟ με ολική απώλεια όρασης θετική απάντηση έδωσε το 66% των συμμετεχόντων. Ως κύρια εξωεπαγγελματική δραστηριότητα αναδεικνύεται η έξοδος για καφέ ή φαγητό και η διοργάνωση εκδρομών, ενώ ως ανασταλτικοί παράγοντες για την σύναψη σχέσεων εκτός του ωραρίου εργασίας αναφέρθηκαν και από τις δυο ομάδες οι ασυμβατότητες στην ηλικία, στο χαρακτήρα, στον τόπο διαμονής και το μικρό χρονικό διάστημα παραμονής στην εργασία.

3.6 Αξιοπιστία- εγκυρότητα έρευνας

Για να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα της έρευνας η κατασκευή των ερωτήσεων της συνέντευξης έγινε ακολουθώντας ως γνώμονα πρακτικές που ακολουθήθηκαν σε άλλες έρευνες που αντλήθηκαν από την διεθνή βιβλιογραφία (Young, 1995· Robyn, Knight & Baglioni, 1998· Golub, 2003). Επιπρόσθετα, για να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα του εργαλείου της έρευνας αρχικά διεξήχθη μια πιλοτική εφαρμογή των ερωτήσεων της συνέντευξης σε άτομα που δεν είχαν κάποια σχέση με την έρευνα. Η πιλοτική εφαρμογή έγινε τόσο σε βλέποντα με στόχο την αξιολόγηση του εργαλείου όσο και σε άτομο με σοβαρό πρόβλημα όρασης με στόχο τη βελτίωση των ερωτήσεων όπου αυτό κρινόταν αναγκαίο.

Όσον αφορά την αξιοπιστία της ανάλυσης των δεδομένων υπολογίστηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας της έρευνας. Μετρώντας τον αριθμό των συμφωνιών και των διαφωνιών με τον δεύτερο παρατηρητή προέκυψε ότι ο συντελεστής των συμφωνιών των δύο παρατηρητών ανήλθε στο 80% τόσο για τις κατηγορίες όσο και για τις υποκατηγορίες που δημιουργήθηκαν σύμφωνα με την μέθοδο που προτείνει ο Dey (1993). Υπήρξε συζήτηση με βάση τα δεδομένα και επανέλεγχος των αντιστοιχιών μεταξύ των δεδομένων, κατηγοριών και υποκατηγοριών. Μετά από τις σχετικές τροποποιήσεις, το τελικό ποσοστό των συμφωνιών των κατηγοριών και των υποκατηγοριών ανήλθε πάνω από 98%. Συγκεκριμένα, ο αριθμός των συμφωνιών και των διαφωνιών των δυο παρατηρητών υπολογίστηκε με το παρακάτω κλάσμα
$$\frac{\text{αριθμός συμφωνιών}}{\text{αριθμός συμφωνιών} + \text{αριθμός διαφωνιών}}$$
 (Robson, 2007).

Παρακάτω παρατίθενται οι πίνακες με τα ποσοστά των συμφωνιών και των διαφωνιών των δυο παρατηρητών πριν την ύπαρξη συμφωνίας.

Πίνακας 28: Συμφωνίες- διαφωνίες κατηγοριών

Κατηγορίες	Συμφωνίες	Διαφωνίες
Επαγγελματική ενημέρωση και αποκατάσταση		1
Εργασιακή πραγματικότητα	1	
Εκπαίδευση	1	
Συναισθήματα για την εργασία	1	
Διαπροσωπικές σχέσεις	1	
Σύνολο	4 80%	1 20%

Πίνακας 29: Συμφωνίες- διαφωνίες μεσαίων κατηγοριών

Μεσαίες κατηγορίες	Συμφωνίες	Διαφωνίες
Επαγγέλματα που δραστηριοποιούνται τα άτομα με ΣΠΟ	1	
Δυσκολίες στην εύρεση της εργασίας	1	
Η ενημέρωση της κοινωνίας και ο ρόλος της πολιτείας	1	
Πηγές ενημέρωσης για δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης		1
Προσβασιμότητα στον εργασιακό χώρο		1
Προσβασιμότητα στην πληροφορία	1	
Προσωπικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες		1
Συμπεριφορά βλεπόντων	1	
Μορφωτικό επίπεδο	1	
Συνάφεια εκπαίδευσης και επαγγέλματος	1	
Κριτική σε σχέση με την εκπαίδευση.	1	
θετικά συναισθήματα	1	
Αρνητικά συναισθήματα	1	
Σχέση με εργοδότη και συνεργάτες στο χώρο εργασίας	1	
Υπαρξη εξωεργασιακών σχέσεων	1	
Σύνολο	12 80%	3 20%

3.7 Περιορισμοί στην αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας

Ως περιορισμός της παρούσας έρευνας θα μπορούσε αναφερθεί το γεγονός ότι υπήρξε σε κάποιο βαθμό δυσκολία εύρεσης του ανάλογου δείγματος για την έρευνα. Σ' αυτό συντέλεσε τόσο η φύση της έρευνας - η οποία απευθύνεται σε ένα περιορισμένο αριθμό

ατόμων που έχουν την συγκεκριμένη αναπηρία - όσο και η δυσκολία κάποιων φορέων να δώσουν πρόσβαση σ' αυτή. Δεν θα πρέπει επίσης να παραβλεφθεί το γεγονός ότι η έρευνα έλαβε χώρα σε μια περίοδο έντονης οικονομικής ύφεσης με αποτέλεσμα να μην είναι εξ' ολοκλήρου δυνατή η πρόσβαση σε συμμετέχοντες που είναι πλήρως ενταγμένοι στην παραγωγική διαδικασία. Άρα, τόσο ο χρόνος διεξαγωγής της όσο και η επιλογή κάποιων εκ των συμμετεχόντων ίσως να επηρέασαν της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας της παρούσας έρευνας.

Όσον αφορά την καθεαυτή διαδικασία της συνέντευξης είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι η συνέντευξη στερείται εξ ορισμού αξιοπιστίας και εγκυρότητας, επειδή είναι αδύνατο να επαναληφθεί με ακρίβεια η δυναμική αλληλεπίδραση που καταγράφηκε αρχικά ανάμεσα στον ερευνητή που υλοποιεί την έρευνα και στον συνεντευξιαζόμενο. Ένα μέρος των πληροφοριών που καταγράφονται μπορούν να χαρακτηριστούν ως παραποιημένες από την πραγματικότητα καθώς υπόκεινται στην γνωστική επεξεργασία τόσο του συνεντευξιαστή όσο και του συνεντευξιαζόμενου (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006). Σε κάποια σημεία που σχετίζονται με τις διαπροσωπικές και εξωεπαγγελματικές σχέσεις των συμμετεχόντων ίσως υπήρξε η υποβόσκουσα τάση εμφάνισης μιας παραπλανητικής εικόνας καθώς οι συνεντευξιαζόμενοι στο σύνολο τους σχεδόν έδωσαν «κοινωνικά αποδεκτές» απαντήσεις. Από την πλευρά του συνεντευξιαστή ίσως η διατύπωση κάποιων ερωτήσεων που ήθελαν περισσότερη επεξήγηση να μην ήταν απολύτως σαφής από τον συνεντευξιαζόμενο με αποτέλεσμα την αύξηση της μεροληψίας του συνεντευξιαστή. Αιτία άλλωστε της έλλειψης εγκυρότητας αποτελεί η μόνιμη ή συστηματική τάση ύπαρξης λαθών που υπερτονίζουν ή υποβαθμίζουν την «αληθινή αξία» κάποιου χαρακτηριστικού (Cohen & Manion, 2000).

Τέλος, όσον αφορά την ανάλυση και την ερμηνεία των δεδομένων υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί στην ποσοτική απόδοση των δεδομένων, η οποία θα πρέπει να θεωρηθεί ως ενδεικτική καθώς η οποιαδήποτε προσπάθεια ποσοτικοποίησης των ποιοτικών δεδομένων υπόκειται σε μεγάλο βαθμό στο προσωπικό κριτήριο του ερευνητή και στις κατηγοριοποιήσεις που ο ίδιος δημιουργεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

4.1 Εισαγωγή

Στην έρευνα αυτή αναδεικνύονται κάποια σημεία που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο μιας γενικότερης συζήτησης και προβληματισμού σχετικά με θέματα που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ΣΠΟ. Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα σημεία αυτά με βάση τους άξονες γύρω από τους οποίους οργανώθηκε η παρούσα έρευνα.

4.2 Επαγγελματική ενημέρωση και αποκατάσταση

Το παρόν τμήμα της συζήτησης καλύπτει θέματα μετάβασης στην εργασία απαντώντας στο αν και κατά πόσον τα άτομα με ΣΠΟ συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Διερευνώντας τα επαγγέλματα στα οποία δραστηριοποιούνται τα άτομα με ΣΠΟ και γνωρίζοντας ότι σε αρκετές χώρες, τα άτομα με ΣΠΟ εργάζονται στην συντριπτική τους πλειοψηφία ως τηλεφωνητές επιδιώχθηκε να διερευνηθεί αν αυτό στοιχειοθετείται και για τα ελληνικά δεδομένα. Μέσα από την παρούσα έρευνα επιβεβαιώθηκε το γεγονός ότι το επάγγελμα του τηλεφωνητή είχε την μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης (45%) ανάμεσα στα άλλα επαγγέλματα που αναφέρθηκαν. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι υπάρχει μια συστηματική καθοδήγηση προς το συγκεκριμένο επάγγελμα, προερχόμενη κατά κύριο λόγο από νομοθετήματα της οργανωμένης πολιτείας ή από κατευθύνσεις οργανωμένων φορέων (Bengisu, Gokhan, & Mackieh, 2008). Οι ίδιοι οι συμμετέχοντες μάλιστα τείνουν να χαρακτηρίζουν το επάγγελμα του τηλεφωνητή ως τη μόνη διέξοδο για την έξοδό τους στην αγορά εργασίας, καθώς μόνο γι αυτό υπάρχει μια οργανωμένη πρωτοβουλία προώθησης ατόμων με ΣΠΟ από την πολιτεία. Το να υπάρχει μεθοδευμένος προσανατολισμός των ατόμων με ΣΠΟ προς μια περιορισμένη κατεύθυνση επαγγελματών δεν αποτελεί υγιή προσέγγιση καθώς μια τέτοια προοπτική μπορεί να οδηγήσει στη ανάληψη θέσεων χαμηλότερου επιπέδου που αποδίδουν και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Επίσης, η κατάσταση αυτή έχει ως επακόλουθο οι θέσεις να μην ανταποκρίνονται στις πραγματικές τους ικανότητες με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν συχνότερα τον κίνδυνο της απόλυσης (Σουλής & Φλωρίδης, 2006). Η αποδοχή της επαγγελματικής θέσης σε πολλές περιπτώσεις γίνεται αναγκαστικά ως υστάτη λύση, αν και η καλύτερη προσέγγιση απαιτεί το ταίριασμα των δεξιοτήτων του

εργαζόμενου με τις απαιτήσεις της δουλειάς (Bengisu, Gokhan, & Mackieh, 2008). Όσον αφορά την ελληνική πραγματικότητα, οι συμμετέχοντες κατέγραψαν ως μελανό σημείο την απουσία γνήσιου ενδιαφέροντος για θέματα που άπτονται της επαγγελματικής τους αποκατάστασης από την πλευρά της πολιτείας, καθώς η πολιτική που ακολουθείται συνήθως φαίνεται να χαρακτηρίζεται ως επιφανειακή, περιστασιακή, δίνοντας έμφαση περισσότερο στα νούμερα παρά στην χάραξη μιας στοχευμένης προσπάθειας αντιμετώπισης των επιμέρους προβλημάτων. Επίσης, ενδεικτικό στοιχείο αποτελεί ότι το 55% του συνόλου των συμμετεχόντων είχαν εργασία που σχετιζόταν με τον δημόσιο τομέα, γεγονός που ταυτίζεται και με τα διεθνή βιβλιογραφικά δεδομένα καταδεικνύοντας την διστακτικότητα των ιδιωτικών επιχειρήσεων να προσλάβουν άτομα με ΣΠΟ (Crudden, Sansing, & Butler, 2005).

Για το γεγονός αυτό ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό η στάση που κρατούν οι διευθύνοντες των ιδιωτικών επιχειρήσεων απέναντι στο ενδεχόμενο πρόσληψης ατόμων με ΣΠΟ. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στις προκαταλήψεις που υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα (Bengisu, Gokhan, & Mackieh, 2008). Τα εμπόδια για την ανάληψη της εργασίας είναι πολλά και εστιάζονται σε μεγάλο βαθμό στις αντιλήψεις των εργοδοτών που θεωρούν τα άτομα με ΣΠΟ ακατάλληλα για εργασία (Colub, 2003). Η στάση που συνήθως υιοθετείται χαρακτηρίζεται από παθητικότητα, φόβο και έλλειψη κατανόησης των δυνατοτήτων των ατόμων με ΣΠΟ, καθώς τείνουν να εστιάζουν στο μειονέκτημα και όχι στις δυνατότητες τους (Crudden, Sansing, & Butler, 2005). Το γεγονός αυτό καταδεικνύεται και από την παρούσα έρευνα καθώς οι συμμετέχοντες έκαναν λόγο για ύπαρξη αυξημένων απαιτήσεων από την πλευρά των εργοδοτών έλλειψη εμπιστοσύνης, ύπαρξη κοινωνικών προκαταλήψεων και κατ' επέκταση δυσκολία αποδοχής. Οι παγιωμένες προκαταλήψεις που σχετίζονται με τα οικονομικά βάρη που μπορεί να προσδώσει στην εταιρία η δημιουργία προσαρμογών και η εντύπωση ότι λόγω της αναπηρίας της όρασης η παραγωγικότητα των ατόμων θα είναι μειωμένη, οδηγεί πολλές φορές τους εργοδότες είτε στον αναλογισμό του χρηματικού κόστους των προσαρμογών είτε στη μισθολογική υποβάθμιση των εργαζομένων με ΣΠΟ (Colub, 2003· Wolffe & Spungin, 2002).

Ωστόσο αυτό δεν φαίνεται να αποτελεί το μόνο πρόβλημα στη διαδικασία ανάληψης και διατήρησης της εργασίας. Τα ποσοστά της ανεργίας ανάμεσα στα άτομα με ΣΠΟ είναι εμφανώς πιο αυξημένα συγκρινόμενα με τα ποσοστά ανεργίας του συνολικού πληθυσμού. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα τα άτομα με ΣΠΟ που ανήκουν στην ομάδα των ανέργων είναι 6 φορές περισσότερα σε σύγκριση με την ομάδα των μη εχόντων αναπηρία (Gillies, Knight, & Baglioni, 1998). Πολλοί εκ των συμμετεχόντων της παρούσας έρευνας

ανέφεραν ότι τα άτομα με ΣΠΟ υπόκεινται σε εξαναγκασμό σε μακροχρόνια ανεργία λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών απορρόφησης σε θέσεις εργασίας, αναφέροντας επίσης ως παρεμποδιστικό παράγοντα την περικοπή του προνοιακού επιδόματος και την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας.

4.3 Εργασιακή πραγματικότητα

Σ' αυτήν την ενότητα επιχειρείται να συζητηθούν τα κυριότερα εμπόδια που δυσχεραίνουν την εργασιακή καθημερινότητα των ατόμων με ΣΠΟ και να συσχετιστούν άμεσα με την αναπηρία. Έτσι λοιπόν μπορεί να ισχυριστεί κάποιος ότι η προσβασιμότητα στο χώρο της εργασίας φαίνεται ότι αποτελεί ένα από τα μέγιστα εμπόδια για την ανάληψη της εργασίας στα άτομα με ΣΠΟ (Crudden & McBoom, 1999). Το γεγονός αυτό επιβεβαιώθηκε και στην παρούσα έρευνα καθώς υποστηρίχθηκε από τους συμμετέχοντες ότι το θέμα της μετακίνησης είναι στενά συνδεδεμένο με το θέμα της εργασίας καθώς αν δεν υπάρχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την μετακίνηση δεν είναι δυνατή η ανάληψη της εργασίας. Άρα προκύπτει ότι οι δυσκολίες πρόσβασης στην εργασία μπορεί να αποτελέσουν ανασταλτικό παράγοντα για την εργασιακή ενεργοποίηση των ατόμων με ΣΠΟ. Η ικανότητα να είναι κανείς ανεξάρτητος και να μπορεί να μετακινηθεί αποτελεί βασικό στοιχείο για τη διεκδίκηση της εργασίας, χωρίς να υπάρχει η συνεχής αίσθηση, ότι πρέπει να συνοδεύεται από κάποιον άλλο, ο οποίος θα είναι υπεύθυνος γι αυτόν (Colub, 2003). Αξίζει να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο προβληματισμό σε σχέση με την μετακίνηση για την εργασία τον εκφράζουν τα άτομα με ΟΑΟ. Ενώ για τα άτομα με ΜΑΟ η υπολειπόμενη όραση φαίνεται να αποτελεί έναν αρκετά βοηθητικό παράγοντα στην καθημερινή τους μετακίνηση για την εργασία. Όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν την ύπαρξη στοιχειωδών υποδομών για την πρόσβαση τους στο χώρο της εργασίας ανέφεραν όμως ότι παραμένουν ακόμα πολλά θέματα προς επίλυση που άπτονται της αυθαιρεσίας των ατόμων (για παράδειγμα, παραβίαση χώρων που βοηθούν την μετακίνηση των ατόμων με ΣΠΟ, μη λειτουργία ηχητικών φαναριών και ηχητικών ανακοινώσεων στα μέσα μαζικής μεταφοράς κτλ).

Όσον αφορά την μετακίνηση στο εσωτερικό των κτηρίων αναφέρθηκε η ύπαρξη ποικίλων προβλημάτων που αφορούν την χωροθέτηση των αντικειμένων στον εσωτερικό των κτηρίων και άλλα προβλήματα που επηρεάζουν την κινητικότητα των ατόμων με ΣΠΟ στο εσωτερικό των κτηρίων. Τα προβλήματα που συνήθως αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΣΠΟ στο χώρο της εργασίας φαίνεται να σχετίζονται με την ανύπαρκτη ή ελλιπή ύπαρξη

ταμπελών, σημάτων ή αναγγελτών, το χαμηλό φωτισμό, την έλλειψη συσκευών προειδοποίησης, τον ελλιπή εξοπλισμό, την ύπαρξη κινδύνων στον εργασιακό χώρο και την ελλιπή λειτουργία ή ακόμα και απουσία ανελκυστήρα (Rumrill, Roessler, Battersby-Longden, & Schuyler, 1998).

Όσον αφορά την πρόσβαση των ατόμων με ΣΠΟ στην πληροφορία προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες ανάλογα με το πόσο εκτεταμένο είναι το πρόβλημα της όρασης χρησιμοποιούν ποικίλα εναλλακτικά βοηθήματα και στρατηγικές με απώτερο στόχο την επίτευξη της μεγίστης αποδοτικότητας στον επαγγελματικό τομέα. Ως κυριότερα εναλλακτικά βοηθήματα αναφέρθηκε ο κώδικας Braille, ο Η/Υ με μετατροπείς φωνής screen readers, και διάφορα ηχητικά βοηθήματα (mp3, κασετόφωνα κτλ). Είναι γεγονός άλλωστε ότι η χρήση εναλλακτικών βοηθημάτων στον τομέα της εργασίας βοηθά τα άτομα με ΣΠΟ να φέρνουν εις πέρας τα καθήκοντά τους, προσφέροντας τους ισότιμη πρόσβαση σε πληροφορίες σε σχέση με τους βλέποντες συναδέλφους τους. Με τον τρόπο αυτό, αυξάνεται κατά πολύ η αυτό-αποτελεσματικότητα των ατόμων με ΣΠΟ, καθώς μαθαίνουν να ζυγίζουν, να μεθοδεύουν και ενσωματώνουν ποικίλες πηγές πληροφοριών που αφορούν την ικανότητα τους, ελέγχοντας ανάλογα την προσπάθεια που καταβάλλεται για το προς επίτευξη έργο κάθε φορά. Επίσης, πολλές από τις προσκλήσεις για βοήθεια στους συναδέλφους μπορούν να μειωθούν σημαντικά με την ύπαρξη διαφόρων εργαλείων (Ryder, 1992).

Εκτός όμως από τα πρακτικά ζητήματα προς αντιμετώπιση που προκύπτουν το άτομο με ΣΠΟ απαιτείται ένα σύνολο προσωπικών χαρακτηριστικών τα οποία είναι ικανά να του προσφέρουν την επαγγελματική επιτυχία καθώς τα κίνητρα των ατόμων με ΣΠΟ για να διατηρήσουν τη θέση τους σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική επιτυχία (Crudden, 2002). Άλλωστε, τα επιτυχημένα άτομα με ΣΠΟ εκφράζουν πιο θετικές απόψεις για τη ζωή, έχουν καλύτερη αυτοεικόνα καθώς περιγράφουν τους εαυτούς τους ως πνευματώδης, πιστεύοντας ότι διαθέτουν εσωτερικές αξίες και δυνάμεις, επιλέγοντας επαγγέλματα που έχουν άμεση σχέση με την προσωπικότητά τους (Young, 1995). Ομοίως στην παρούσα έρευνα οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι το άτομο θα πρέπει να διαθέτει μια πλειάδα προσωπικών χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων προκειμένου να επιτύχει στον επαγγελματικό τομέα. Στοιχεία όπως η θέληση, η υπομονή, η επιμονή, η εξωστρέφεια, η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκτίμηση η αυτονομία και η δυνατότητα προσαρμογής κυριάρχησαν. Η αυξημένη επιθυμία για εργασία, το ισχυρό προσωπικό κίνητρο, η επιμονή, η ανεξαρτησία, το επαγγελματικό ήθος και η ευελιξία στον τρόπο διεξαγωγής της δουλειάς αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική επιτυχία. Σ' αυτά τα

στοιχεία φαίνεται να στηρίζουν οι συμμετέχοντες την προσωπική τους επαγγελματική επιτυχία. Άλλωστε, λόγω της αναπηρίας φαίνεται ότι χαρακτηριστικά όπως η διάθεση ανεξαρτησίας και αυτονομίας η επιμονή και η υπομονή καλλιεργούνται σε μια μακροχρόνια βάση με στόχο το άτομο με ΣΠΟ να είναι σε θέση να φέρνει σε πέρας τα διάφορα επαγγελματικά και προσωπικά καθήκοντα χωρίς να βασίζεται σε άλλους. Με τον τρόπο αυτό οι συμμετέχοντες στη έρευνα φαίνεται να διεκδικούν ίσες ευκαιρίες στην εργασία, καταβάλλοντας συνεχή προσπάθεια για την ανάπτυξη τόσο των δεξιοτήτων τους όσο και των προσωπικών χαρακτηριστικών. Είναι γεγονός άλλωστε ότι οι ίσες απαιτήσεις των εργοδοτών σε σχέση με τους βλέποντες εργαζομένους συμβάλουν στην επιτυχία των εργαζομένων (Colub, 2003). Η ανάπτυξη συνηθειών εργασίας όπως η ακολουθία οδηγιών, η ανάπτυξη της προσωπικής υπευθυνότητας, η ακρίβεια, η ικανότητα της περάτωσης των ανατεθειμένων καθηκόντων και η ικανότητα της συνεργασίας αποτελούν πολύτιμα εφόδια για την εξέλιξη του ατόμου, που δίνουν τα εχέγγυα για μια επιτυχημένη επαγγελματική πορεία (Wolffe, 1999). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι έχει τεκμηριωθεί ερευνητικά ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ αυτοεκτίμησης και ανάληψης της εργασίας (Goertz, Liegor, Houkes, & Nijhuis, 2010). Αυτό φάνηκε και από την παρούσα έρευνα καθώς άτομα που διέθεταν υψηλή αυτοεκτίμηση κατάφεραν τελικά να αποκτήσουν εργασία. Το κυριότερο όμως είναι ότι για τα συγκεκριμένα άτομα η εργασία τους αποτελούσε αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής και μέσο αυτο-έκφρασης, γεγονός που δείχνει ότι οι έννοιες αυτοεκτίμηση και εργασία είναι αλληλένδετες και αλληλοτροφοδοτούμενες .

Αξίζει να σημειωθεί ότι ως σημαντικό προσωπικό χαρακτηριστικό -που συνδέεται με την αυτοεκτίμηση- αναφέρθηκε η συνειδητοποίηση της αναπηρίας από το ίδιο το άτομο. Η συνειδητοποίηση της αναπηρίας αποτελεί ένα πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό για το άτομο με ΣΠΟ καθώς όσο περισσότερο συνειδητοποιημένο είναι ως προς αυτό τόσο καλύτερα θα μπορέσει το άτομο να επικοινωνήσει την αναπηρία του και στο επαγγελματικό του περιβάλλον (Wolffe, 2000). Το στοιχείο αυτό κρίνεται καίριας σημασίας, καθώς μέσα από την παρούσα έρευνα αναδείχθηκαν αρκετές δυσκολίες που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την αναπηρία και αφορούν τη σχέση των ατόμων με ΣΠΟ με τους βλέποντες και τις συμπεριφορές, που αυτά εισπράττουν. Προέκυψε ότι στον επαγγελματικό χώρο αναπτύσσονται από την πλευρά των βλεπόντων προκαταλήψεις, αισθήματα ανωτερότητας, οίκτου, που προωθούν το φόβο της προσέγγισης των ατόμων με ΣΠΟ. Έχει παρατηρηθεί άλλωστε ότι οι περισσότεροι άνθρωποι νιώθουν μια φυσική συστολή όταν αλληλεπιδρούν με ΑΜΕΑ και συνήθως αντιδρούν αρνητικά και προσπαθούν να αποφύγουν την οποιαδήποτε επαφή μαζί τους (Colub, 2003). Εντύπωση

προκαλεί το γεγονός ότι κανένας από τους συμμετέχοντες με ΟΑΟ δεν ανέφερε κάποιο θετικό στοιχείο στη συμπεριφοράς των βλέπόντων σε αντίθεση με τα άτομα με ΜΑΟ. Φαίνεται λοιπόν ότι όσο πιο προφανής είναι η αναπηρία, τόσο πιο έντονα είναι τα εμπόδια που παρακωλύουν οποιασδήποτε μορφής σύγκλιση. Θα μπορούσε λοιπόν να υποστηριχθεί η άποψη ότι οι βλέποντες μένουν σ' αυτό που είναι προφανές, εστιάζουν στο «ελάττωμα», χωρίς να δύνανται να ενεργοποιήσουν μηχανισμούς υπέρβασης των εμποδίων που προκαλεί η αναπηρία. Η αναπηρία από την μεριά των βλέπόντων αντιμετωπίζεται ως «προσωπική τραγωδία» των ατόμων που τη φέρουν γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα την έκφραση συναισθημάτων οίκτου, προστατευτικών συμπεριφορών ή ακόμα και πλήρους παραμέλησης, ταυτίζοντας με αυτόν τον τρόπο την έννοια της αναπηρίας με την διάκριση και κατ' επέκταση τον κοινωνικό ρατσισμό. Η κατάσταση αυτή έχει πολλές επιπτώσεις στην αυτό-αντίληψη των ατόμων (Chadwick, 1996· Galvin, 2005). Επιβεβαιώθηκε και από την παρούσα έρευνα ότι θέματα που σχετίζονται με την κοινωνική ικανότητα μπορεί να συνδέονται με στερεοτυπικές συμπεριφορές εις βάρος των ΑΜΕΑ. Σε πολλές περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι η ελλιπής κοινωνικοποίηση που προκύπτει από τον πολύχρονο εγκλεισμό στο σπίτι μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στο άτομο με ΣΠΟ, καθώς αυτή στις περισσότερες των περιπτώσεων συνεπάγεται με φτωχές επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες (Colub, 2003). Κοινό σημείο αναφοράς και των δύο ομάδων αποτέλεσε το γεγονός ότι τα άτομα με ΣΠΟ καλούνται να βρίσκονται σε μια συνεχή διαδικασία απόδειξης δεξιοτήτων στον επαγγελματικό τομέα. Μέσα απ' αυτή τη διαδικασία προκύπτει ότι τα εργαζόμενα άτομα με ΣΠΟ τείνουν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία, δίνοντας μεγάλη σημασία στη λεπτομέρεια σε σχέση με τους βλέποντες συναδέλφους τους (Frase, 2009).

Οι καλές κοινωνικές δεξιότητες στο χώρο εργασίας όπως το να ξέρεις πότε να ακούς και πότε να μιλάς αποτελούν σημαντικό προσόν για όλους τους εργαζομένους. Μια καλή αντίληψη του εργασιακού πολιτισμού και η διατήρηση αρμονικών και παραγωγικών σχέσεων με τους συναδέλφους αποτελούν κύριο μέλημα των ατόμων με σοβαρά προβλήματα όρασης όπως και για τον οποιοδήποτε άλλο. Η απόκτηση εμπειρίας μέσα από την εργασία αποτελεί καλή ευκαιρία εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων για τα επαγγελματικά πλαίσια (Colub, 2003). Δεν θα πρέπει να παραληφθεί άλλωστε το γεγονός ότι άνθρωποι που κατέχουν διευθυντικές θέσεις επιθυμούν από τους εργαζόμενους με αναπηρίες συμπεριλαμβανομένου και των ατόμων με ΣΠΟ να κατέχουν εκτός από τις βασικές ακαδημαϊκές δεξιότητες, δεξιότητες που χαρακτηρίζουν ένα σκεπτόμενο άτομο,

προσωπική ποιότητα χαρακτήρα, υπευθυνότητα, ικανότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων (Wolffe, 1999).

4.4 Εκπαίδευση

Το παρόν τμήμα της συζήτησης καλύπτει τα ερευνητικά ερωτήματα που σχετίζονται με το κατά πόσον τα άτομα με ΣΠΟ έχουν αναπτύξει τις κατάλληλες δεξιότητες και χαρακτηριστικά, έτυχαν της ανάλογης εκπαίδευσης έτσι ώστε να αποτελούν υπολογίσιμοι διεκδικητές της εργασίας. Επιχειρείται επίσης να απαντηθεί αν η ανάληψη της εργασίας είναι αποτέλεσμα προσωπικής επιλογής η τυχαία κατάσταση. Η εκπαίδευση άλλωστε αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κομμάτι στη ζωή του ατόμου με ΣΠΟ καθώς ταυτίζεται άμεσα με την διαμόρφωση δεξιοτήτων και την προετοιμασία για την ενήλικη ζωή. Το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική αποκατάσταση του ατόμου με ΣΠΟ (Bengisu, Gokhan, & Mackieh, 2008· Lee & Park, 2008). Τα στοιχεία που αποκτούν οι μαθητές με ΣΠΟ τους βοηθούν τόσο κατά τη διάρκεια της σχολικής ζωής όσο και κατά τη εξάσκηση του επαγγέλματος, όπου η ρύθμιση των συναισθημάτων, η επικοινωνία, η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων στον τομέα της εργασίας συνιστούν ρυθμίζοντα ρόλο στον αν και κατά πόσον κάποιος μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένος στον επαγγελματικό του τομέα. Κατά συνέπεια, μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι η εκπαίδευση παίζει ένα σπουδαιότερο ρόλο διότι εξαιτίας της ποιότητάς της, τα άτομα με προβλήματα όρασης θα μπορούν να υπερβούν οποιαδήποτε δυσκολία - και κυρίως αυτή που προκύπτει από την απουσία της όρασης - έτσι ώστε να καταστήσει τα άτομα ισοτίμους διεκδικητές της εργασίας αλλά και κοινωνικά ενεργούς πολίτες (Wolffe, 1999).

Με βάση τα δεδομένα της παρούσας έρευνας, οι συμμετέχοντες θεωρούν την εκπαίδευση σημαντικό κομμάτι που συμβάλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Ανάλογα με τη σοβαρότητα του προβλήματος όρασης φαίνεται ότι λαμβάνουν εκπαιδευτική βοήθεια από τις κατά τόπους σχολές τυφλών, ολοκληρώνοντας οι περισσότεροι κάποια βαθμίδα εκπαίδευσης σε εκπαιδευτικές δομές της ειδικής αγωγής. Διαπιστώθηκε από την ανάλυση των δεδομένων ότι υπάρχει διάχυτη η αντίληψη στις οικογένειες των ατόμων με ΣΠΟ ότι τα ειδικά σχολεία διαθέτουν πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες, πηγές και ευκαιρίες για τα παιδιά τους σε σχέση με τα σχολεία γενικής αγωγής, προσφέροντας υψηλότερου επιπέδου ακαδημαϊκή εκπαίδευση, υψηλότερες απαιτήσεις και πιο εξειδικευμένο προσωπικό. Παρά το γεγονός ότι η ένταξη των μαθητών με ΣΠΟ αποτελεί μια πρακτική που κερδίζει συνεχώς έδαφος πολλοί επαγγελματίες της εκπαίδευσης πιστεύουν ότι οι μαθητές με ΣΠΟ

χρήζουν ένα πιο διευρυμένο αναλυτικό πρόγραμμα, το οποίο θα μπορέσει να καλύψει περιοχές που οι βλέποντες μαθητές καλύπτουν μέσω της τυχαίας μάθησης. Τα ειδικά σχολεία αν και μπορούν να προσφέρουν περισσότερα τόσο λόγω του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού όσο και των περισσότερων υλικών, μπορεί να περιορίσουν την κοινωνικόπολιτισμική έκθεση του ατόμου, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στην κοινωνική απομόνωση κατά την ενήλικη ζωή (Fireison, & Moore, 1998). Στην παρούσα έρευνα φάνηκε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων υιοθέτησε κριτική στάση απέναντι στην εκπαίδευση που έλαβε, από τις κατά τόπους σχολές τυφλών, χαρακτηρίζοντας την ελλιπή σε πολλά σημεία. Αναφέρθηκαν ελλείψεις τόσο σε θέματα παροχής ακαδημαϊκών γνώσεων όσο και στην απουσία βοηθημάτων και επάρκειας του εκπαιδευτικού προσωπικού. Η έκφραση υπερπροστατευτική διάθεσης, οίκτου και η άγνοια τρόπων στήριξης κατά την σχολικά χρόνια σε κάποιες περιστάσεις φαίνεται να επηρέασε την ψυχολογία κάποιων εκ των συμμετεχόντων.

Ως θετικό στοιχείο παρ' όλα αυτά αναφέρθηκε η γενικότερη κοινωνική στήριξη τόσο από το εκπαιδευτικό όσο και από το οικογενειακό πλαίσιο. Άλλωστε το ευρύτερο κοινωνικό και οικογενειακό πλαίσιο των ατόμων με ΣΠΟ διαδραματίζει ένα σημαντικό παράγοντα στην ευρύτερη εξέλιξη των ατόμων. Η αυτοεκτίμηση των εφήβων και η ικανότητά τους για λήψη αποφάσεων επηρεάζεται άμεσα από την ποιότητα της επικοινωνίας που δομείται με το οικογενειακό περιβάλλον. Οι προσδοκίες των γονέων επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις επαγγελματικές επιλογές τόσο των αναπήρων όσο και των μη αναπήρων νέων. Η υπερπροστασία, η υπερβολική βοήθεια, η απόρριψη και οι αρνητικές γονικές συμπεριφορές μπορεί να εμποδίσουν την ανάπτυξη πρωτοβουλιών, την ανεξαρτησία και την συνειδητοποίηση των ικανοτήτων τους (McConnell, 1999). Ενώ, τα άτομα με ΣΠΟ των οποίων οι οικογένειες είχαν μεγαλύτερες απαιτήσεις από αυτούς σε θέματα συμμετοχής σε δραστηριότητες ή σε ασχολίες καθημερινής διαβίωσης φαίνεται να έχουν περισσότερες προοπτικές ανάληψης εργασίας κατά την ενηλικίωσή τους (Shaw, Gold, & Wolfe, 2007).

Επιπρόσθετα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων φαίνεται να συνεχίζει τις σπουδές τους σε μεταλυκειακό επίπεδο, επιδιώκοντας μεγαλύτερη εξειδίκευση. Αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι η σχολή τηλεφωνητών αποτελεί την συχνότερη επιλογή εξειδίκευσης καθώς αυτή δίνει στους συμμετέχοντες περισσότερες πιθανότητες για επαγγελματική αποκατάσταση. Ωστόσο εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι το 22% των ατόμων με ΟΑΟ είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος σε αντίθεση με τους συμμετέχοντες με ΜΑΟ, γεγονός που καταδεικνύει ότι παρά τις δυσκολίες που προκύπτουν από την ολική απώλεια

όρασης οι ίδιοι κατόρθωσαν να τις αντιπαρέρθουν κατακτώντας ένα αυξημένο μορφωτικό επίπεδο. Ωστόσο, το υψηλό μορφωτικό επίπεδο δεν συνδυάζεται πάντα και με τις καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης καθώς οι συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος δεν είχαν κάποια εργασία την δεδομένη χρονική στιγμή. Προκύπτει λοιπόν ένα διττό εύρημα το οποίο έχει καταγραφεί και στη διεθνή βιβλιογραφία. Παρά το γεγονός ότι τα άτομα με ΣΠΟ καταφέρνουν να έχουν ένα υψηλό επίπεδο μόρφωσης, αυτό δεν είναι ικανό πάντα να τους εξασφαλίσει την πολυπόθητη επαγγελματική τους αποκατάσταση (Nagle, 2001· Shaw, Gold, & Wolffe, 2007). Ως φυσική εξέλιξη του παραπάνω ευρήματος προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες στην πλειονότητα τους χαρακτήρισαν την επιλογή του επαγγέλματος το οποίο εξασκούσαν είτε αναγκαστική είτε τυχαία, με την μειονότητα αυτών να χαρακτηρίζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη ως πραγματικά προσωπική επιλογή. Φαίνεται, λοιπόν ότι οι επιλογές που προσφέρει η πολιτεία μέσω της κατευθυνόμενης επαγγελματικής αποκατάστασης σε συγκεκριμένα επαγγέλματα προκαθορίζει τόσο τον τύπο της εκπαίδευσης όσο και την επιλογή του επαγγέλματος περιορίζοντας σημαντικά τόσο τις επιλογές όσο και τις προτιμήσεις των ατόμων με ΣΠΟ, εξαναγκάζοντας με αυτόν τον τρόπο πολλούς να ακολουθήσουν μια συγκεκριμένη επαγγελματική πορεία που δεν συνδέεται πάντα με τις προσωπικές κλίσεις των ατόμων. Έτσι, φαίνεται ότι η προσέγγιση της πολιτείας σχετικά με τα εργασιακά θέματα των ΑΜΕΑ επενδύει μόνο στην βιοποριστική κάλυψη, αδιαφορώντας για την ουσιαστική κοινωνική ενσωμάτωση μέσω της αξιοποίησης των οποιωνδήποτε δεξιοτήτων. Με την υιοθέτηση τέτοιων τακτικών ωστόσο παγιώνεται ο κοινωνικός εγκλωβισμός των ατόμων με ΣΠΟ και καταργείται το δικαίωμα της προσωπικής έκφρασης μέσα από την εργασία καθώς κάποιοι από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι δεν βρίσκουν κάποιο ενδιαφέρον στην εργασία τους και την επέλεξαν γιατί ήταν η μόνη που μπορεί να καλύψει τις βιοποριστικές τους ανάγκες.

4.5 Συναισθήματα

Καθώς η εργασία φαίνεται να επιδρά με τρόπο ευεργετικό στην ψυχολογία του ατόμου με ΣΠΟ, στο χωρίο αυτό επιχειρείται να φωτιστεί η ψυχοκοινωνική διάσταση της εργασίας, διερευνώντας τα συναισθήματα που αντλούν τα άτομα με ΣΠΟ από την εργασία τους. Μέσα από την έρευνα προέκυψε ότι τα θετικά συναισθήματα που απορρέουν από την εργασιακή διαδικασία κάνουν το άτομό να νιώθει χρήσιμο και άκρως ενεργητικό, ενδυναμώνοντας την ψυχολογία του με αισθήματα ανεξαρτησίας που επιδρούν θετικά στην

τόνωση της αυτο-αξίας του. Μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι η εργασία θεωρείται από τα άτομα με προβλήματα όρασης ως ένα απ' τα πρωταρχικά αγαθά της ζωής όπως και στους βλέποντες. Σε μερικές περιπτώσεις ωστόσο αυτό φαίνεται να είναι περισσότερο έντονο. Αν και τα άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες στον τομέα της εργασίας φαίνεται ότι η εργασία αποτελεί εφελκυστικό ικανοποίησης πολλών άλλων τομέων της ανθρώπινης δραστηριότητας που μπορεί να χωλαίνουν λόγω της αναπηρίας. Η παραδοχή αυτή φαίνεται να επιβεβαιώνεται σε σχετική έρευνα όπου το συντριπτικό ποσοστό των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι θα συνέχιζαν να δουλεύουν ακόμα και αν δεν υπήρχε το κίνητρο των οικονομικών απολαβών (Keller, Scretzmann, & Stegie, 1999). Μια άλλη ευεργετική διάσταση της εργασίας που αναδεικνύεται μέσα από την παρούσα έρευνα είναι η έξοδος του ατόμου με ΣΠΟ από το σπίτι και οι παράπλευρες από το γεγονός αυτό ωφέλειες. Το άτομο μέσα από την εργασία καταφέρνει να ξεφύγει από την απομόνωση και την βίωση συναισθημάτων έντονης μοναξιάς που επισύρει ο εγκλεισμός στο σπίτι και η αδυναμία μετακίνησης (Karlsson, 1998).

Ωστόσο παρά την πλειάδα θετικών συναισθημάτων που αναφέρθηκαν ως κυρίαρχο αρνητικό συναίσθημα αναδείχθηκε το άγχος για ποικίλα θέματα που σχετίζονται με την εργασία σε άμεση συσχέτιση με την απώλεια της όρασης. Άλλωστε σύμφωνα με την έρευνα της (Karlsson, 1998) φαίνεται να επιβεβαιώνεται ότι όσο πιο εκτεταμένη είναι η απώλεια της όρασης τόσο πιο αυξημένα είναι τα επίπεδα άγχους στα άτομα με ΣΠΟ.

4.6 Διαπροσωπικές σχέσεις

Τέλος, στο τμήμα αυτό διασαφηνίζονται θέματα που σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα που αφορούν το κατά πόσον τα άτομα με ΣΠΟ μπορούν να επικοινωνήσουν με τους άλλους αποτελεσματικά, αναπτύσσοντας διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας. Όσον αφορά τις σχέσεις που αναπτύσσονται στον εργασιακό χώρο ανάμεσα στα άτομα με ΣΠΟ τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες προέκυψε ότι συνυπάρχει η θετική κοινωνική στήριξη με την αρνητική. Η παρούσα έρευνα φαίνεται να βρίσκεται σε πλήρη συμφωνία με τις έρευνες των (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009· Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010) οι οποίες ερευνούν τις ποικίλες μορφές θετικής και αρνητικής κοινωνικής στήριξης των ατόμων με ΣΠΟ, τόσο από τους προϊσταμένους όσο και από τους συναδέλφους. Υπάρχει λοιπόν συμφωνία καθώς οι συμμετέχοντες αναφέρουν ποικίλα θετικά στοιχεία που απορρέουν από την συνεργασία στον εργασιακό χώρο, όπως η υπαρχή φιλικών σχέσεων, εμπιστοσύνης, αναγνώρισης, υποστηρικτικής διάθεσης. Ωστόσο,

η παραδοχή ύπαρξης αρνητικών στοιχείων στην συνεργασία αναδεικνύει ότι υπάρχουν θέματα που μπορεί σε κάθε περίπτωση ξεχωριστά να αποτελέσουν αιτία απειλής εναντίον της παγίωσης ενός καλού κλίματος κατά τις ώρες εργασίας. Η απουσία εμπιστοσύνης και διάθεσης για ουσιαστική επικοινωνία, η ύπαρξη χαριστικής διάθεσης, η δυσπιστία και η έκφραση φαινομένων κοινωνικού ρατσισμού φάνηκε από την παρούσα έρευνα ότι δυναμιτίζουν το θετικό κλίμα και κατ' επέκταση επιδεινώνουν τις σχέσεις των ατόμων στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, η χαρτογράφηση των δυσκολιών που ενσκήπτουν μπορεί να χρησιμοποιηθεί απ' όλους τους εμπλεκόμενους ως εφαλτήριο για την καλύτερη ενημέρωση με στόχο την πριμοδότηση των θετικών μορφών κοινωνικής στήριξης έναντι των αρνητικών (Papakonstantinou, & Papadopoulos, 2009· Papakonstantinou, & Papadopoulos, 2010)

Όσον αφορά την διαμόρφωση εξωεπαγγελματικών σχέσεων φαίνεται αυτή να μην επηρεάζεται από τις δυσκολίες που υπάρχουν στη συνεργασία κατά τις ώρες εργασίας. Οι τριβές φαίνεται ότι δημιουργούνται περισσότερο από θέματα που αφορούν την εργασία όπως η ισομερής κατανομή του εργασιακού φορτίου καθώς οι εξωεπαγγελματικές σχέσεις δεν φαίνεται να επηρεάζονται άμεσα. Η εξωεπαγγελματική επαφή διέπεται από τους ευρύτερους όρους της ταύτισης των χαρακτήρων καθώς την πρωτοβουλία της εξωεπαγγελματικής προσέγγισης φαίνεται να την αναλαμβάνουν και οι δυο πλευρές των εμπλεκόμενων, ανεξάρτητα από το πρόβλημα της όρασης. Όπως ισχύει στη δημιουργία κάθε είδους διαπροσωπικής σχέσης φαίνεται πρωτεύοντα ρόλο να διαδραματίζει η ταύτιση των χαρακτήρων, παρά η υποφαινόμενη αναπηρία. Η εργασία άλλωστε βοηθά στην κοινωνικοποίηση των ατόμων με ΣΠΟ καθώς φαίνεται ότι τα άτομα με ΣΠΟ που κατείχαν κάποια εργασία ανέπτυσαν περισσότερες κοινωνικές επαφές σε σχέση με αυτού που ήταν άνεργοι (Goertz, Lierop, Houkes, & Nijhuis, 2010).

4.7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Επιχειρώντας λοιπόν μια συνθετική ανάλυση όλων των παραπάνω θα μπορούσε κανείς και μέσα από την παρούσα έρευνα να συμπεράνει ότι τόσο στο εκπαιδευτικό το επαγγελματικό και κοινωνικό πλαίσιο κυριαρχεί το προσωπικό- ιατρικό μοντέλο θεώρησης της αναπηρίας. Μέσα από την εξέταση επιμέρους συμπεριφορών που λαμβάνουν χώρα στο επαγγελματικό πλαίσιο, τις διαμορφωμένες στάσεις τόσο των ίδιων των εργοδοτών όσο και της ευρύτερης κοινωνίας και της οργανωμένης πολιτείας γίνεται αντιληπτή κάποιου είδους υποτίμηση της αξίας των ΑΜΕΑ, που η θεώρηση της αναπηρίας υποκινεί (Scullion, 2009).

Παρά την θεωρητική και θεσμική αναγνώριση των αναπήρων ως ισότιμων μελών της κοινωνίας θεωρούνται σε πολλές περιπτώσεις «αντιπαραγωγικοί» και «ανίκανοι» με βάση τα κριτήρια παραγωγικότητας που τίθενται από το καπιταλιστικό σύστημα της σύγχρονης ζωής (Humpage, 2007). Εξαιτίας λοιπόν της ύπαρξης τέτοιου είδους αντιλήψεων γίνονται αντιληπτοί και μέσα από την παρούσα έρευνα κάποιοι περιορισμοί και αγκυλώσεις που επηρεάζουν τόσο την απρόσκοπτη είσοδο των ΑΜΕΑ στην αγορά εργασίας όσο και τις δυναμικές που αναπτύσσονται ανάμεσα στους αναπήρους και μη στον εργασιακό χώρο, παρακωλύοντας εν τέλει την αρχή της ισότητας σε ρεαλιστική βάση. Η απουσία ενημέρωσης σχετικά με την αναπηρία και τις προσεγγίσεις της μεγαλώνει το χάσμα απέναντι στους αναπήρους και τις υπόλοιπες κοινωνικοπολιτικές δυνάμεις. Ο τομέας της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα εκ των πολλών πλαισίων που μπορούν να φανούν οι ρήξεις και οι αντιθέσεις που προκαλούνται (Chadwick, 1996). Η περιθωριοποίηση σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να προωθήσει την «αναπηρία» παγιδεύοντας τα ίδια τα άτομα στην υιοθέτηση της αναπηρίας ως «προσωπικό πρόβλημα», το οποίο το άτομο καλείται να διαχειριστεί, διαδικασία που πολλές φορές οδηγεί στην φυσική και συναισθηματική κατάπτωση (Galvin, 2005). Η υιοθέτηση λοιπόν, του προσωπικού μοντέλου θεώρησης της αναπηρίας αποτελεί το ισχυρότερο εμπόδιο για την κοινωνική ενσωμάτωση των ΑΜΕΑ (Reindal, 2008).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία

Λαμβάνοντας λοιπόν υπ' όψιν όλα όσα προηγήθησαν είναι θεμιτό να αναληφθεί μια σειρά κοινωνικοπολιτικών διευθετήσεων, δράσεων και τομών οι οποίες θα βελτιώσουν την δυσμενή κατάσταση υποεκπροσώπησης των ατόμων με ΣΠΟ στην αγορά εργασίας. Το βασικό φορτίο των συγκεκριμένων διευθετήσεων καλείται να αναλάβει η εκπαίδευση έχοντας ως απώτερο στόχο την δημιουργία ενεργών πολιτών. Πιο συγκεκριμένα η διαδικασία αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσα από στοχευμένα προγράμματα εκπαίδευσης σε όλες τις βαθμίδες. Ενδεικτικά θα μπορούσαν να αναφερθούν κάποιες προτάσεις που ενδεχομένως να μπορέσουν να συμβάλουν στην αντιστροφή της αρνητικής κατάστασης και να συντελέσουν στην ευρύτερη κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με ΣΠΟ.

Καθώς λοιπόν τα άτομα με προβλήματα όρασης αδυνατούν να μάθουν μέσω της παρατήρησης και της μίμησης προτύπου σίγουρα δεν κατέχουν πολλές γνώσεις που σχετίζονται με τις δραστηριότητες των διάφορων επαγγελματιών και τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους. Καλείται η επαγγελματική εκπαίδευση μέσα από δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο σχολείο, στο σπίτι ή στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την δημιουργία υγιών σχέσεων, τη συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο και την επιτυχή ανάληψη εργασίας. Ξεκινώντας από το στάδιο της προσχολικής αγωγής, τα νήπια με προβλήματα όρασης καλούνται να κατακτήσουν δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να είναι υπεύθυνα, οργανωμένα και ανεξάρτητα άτομα. Είναι σημαντικό να μάθουν να ακούνε, να ακολουθούν οδηγίες, να προσαρμόζονται σε υπεύθυνες συμπεριφορές και να αποκτούν οργανωτικές ικανότητες και να δημιουργούν νοητικές εικόνες για τους ενήλικους και την εργασία τους μέσω του παιχνιδιού. Αυτό που δομείται σ' αυτή την τρυφερή ηλικία είναι η απόκτηση βασικών ιδεών για τον κόσμο και δεξιοτήτων που είναι θετικές για την εργασία (Sacks, & Silberman, 2000). Το παιδί με προβλήματα όρασης στο στάδιο αυτό χρειάζεται πλούτο κοινωνικών εμπειριών για να υπερβεί δυσκολίες που ενσκήπτουν λόγω της απουσίας της όρασης σχετικά με την κοινωνική κατανόηση (Campbell, 2007). Γι αυτό το λόγο, το σχολείο αλλά και η οικογένεια καλείται να του προσφέρει αυξημένες ευκαιρίες εξερεύνησης του περιβάλλοντος δια μέσου της αφής της ακοής, της όσφρησης και της υπολειπόμενης όρασης (Sacks & Silberman, 2000).

Κατά την περίοδο του δημοτικού τα παιδιά με προβλήματα, όπως οι βλέποντες συμμαθητές τους καλούνται να αναπτύξουν στρατηγικές οργάνωσης του υλικού τους με τρόπο που τους εξυπηρετεί και τους βοηθά στην κατανόηση. Το Braille, η μεγεθυμένη εκτύπωση και οι εικονικές ταμπέλες μπορεί να αποδειχθούν εξαιρετικά βοηθητικές και για την ανάπτυξη ακαδημαϊκών δεξιοτήτων, όπως της ανάγνωσης, της γραφής και των υπολογισμών (Sacks & Silberman, 2000). Ωστόσο, οι δεξιότητες οργάνωσης που απαιτούνται σχετίζονται και με τον τομέα της οργάνωσης του χρόνου, των δραστηριοτήτων και της διαχείρισης των χρημάτων. Γενικά το παιδί σ' αυτή την ηλικία καλείται να αναπτύξει πιο σύνθετες δεξιότητες ακαδημαϊκού και επικοινωνιακού χαρακτήρα (Wolffe, 1999). Κατά τη διάρκεια της σχολικής βαθμίδας του δημοτικού τα παιδιά αναγνωρίζουν τους διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους μέσα στην κοινωνία. Με επισκέψεις σε περιβάλλοντα εργασίας τα παιδιά μαθαίνουν τα καθήκοντα και της συνθήκες που επικρατούν σε κάθε επαγγελματικό περιβάλλον. Τα παιδιά με προβλήματα όρασης εξίσου θα πρέπει να συμμετέχουν σ' αυτή τη διαδικασία, εξερευνώντας το χώρο απτικά και λαμβάνοντας σημαντικές πληροφορίες ακουστικά μέσω της περιγραφής του εκπαιδευτικού. Μέσω αυτής της διαδικασίας, τα παιδιά καταλαβαίνουν τη σημασία της συνεισφοράς στην κοινωνία και αναπτύσσουν σταδιακά το επαγγελματικό ήθος. Για τους μαθητές με προβλήματα όρασης ενδείκνυται η ενθάρρυνση για ενασχόληση με δουλειές του σπιτιού, η εμπλοκή σε κοινωνικές δράσεις μέσω του εθελοντισμού με στόχο την ενίσχυση του επαγγελματικού ήθους που δεν μπορεί να καλλιεργηθεί τυχαία μέσω της παρατήρησης και μίμησης. Τέλος, ολοκληρώνοντας το στάδιο της εξερεύνησης σχετικά με το επάγγελμα, το παιδί με προβλήματα όρασης καλείται να εξοικειωθεί με τη λύση προβλημάτων, την αντιμετώπιση προβληματικών καταστάσεων χωρίς τη βοήθεια των ενηλίκων, έτσι ώστε να επιλέγει πάντα, ύστερα από ώριμη σκέψη, την πιο επωφελή οδό (Wolffe, 2000 b).

Η περίοδος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελεί για τους μαθητές την περίοδο προετοιμασίας για την ανάληψη της επαγγελματικής δράσης. Έχοντας ήδη αναπτύξει ακαδημαϊκές δεξιότητες δομούν το προσωπικό σύστημα αξιών τους, διαχωρίζοντας τι είναι περισσότερο σημαντικό γι αυτούς. Θέτουν στόχους προσωπικούς και επαγγελματικούς, γνωρίζοντας πλέον να αξιοποιούν κάθε πληροφορία. Είναι ευέλικτοι, έχοντας κατακτήσει ένα υψηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης και τη δυνατότητα να συνταιριάζουν τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τις αξίες τους με επιλογές καριέρας. Το τελευταίο κομμάτι της επαγγελματικής εκπαίδευσης που σχετίζεται με την ικανότητα τοποθέτησης σε κάποιους τομείς της επαγγελματικής ζωής. Ο νέος με προβλήματα όρασης

μπορεί να εξελίξει τις δεξιότητες του, αναλαμβάνοντας ευκαιρίες καριέρας προσφέροντας αν είναι δυνατόν έμμισθες υπηρεσίες. Αφετέρου η διαδικασία αυτή αποτελεί μια μοναδική ευκαιρία απόκτησης εμπειρίας και αποτελεί ένα στάδιο προετοιμασίας για τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση αλλά και για την ανάληψη δράσης στην ενήλικη ζωή (Wolffe, 1999).

Για την αποφυγή συναισθημάτων μοναξιάς και απομόνωσης και κακών σχέσεων με τους συμμαθητές κρίνεται αναγκαία η ενθάρρυνση της δημιουργίας και διατήρησης φίλων για τη δόμηση μιας υγιούς αυτοεικόνας (Mason & McCall, 1997). Για το λόγο αυτό καλό είναι να παροτρύνεται η συνεργασία σε ομάδες, έτσι ώστε το παιδί με προβλήματα όρασης να νιώθει ότι συνεισφέρει στην ομάδα του. Με τον τρόπο αυτό αναπτύσσεται η δεξιότητα της συνεργασίας η οποία προϋποτίθεται σε κάθε είδους επαγγελματική συνθήκη. Ο βασικός διδακτικός και ψυχολογικός στόχος της ενταξιακής εκπαίδευσης για το παιδί με προβλήματα όρασης ταυτίζεται με τους στόχους που τίθενται για τα παιδιά της τυπικής ανάπτυξης, καθώς και στις δύο περιπτώσεις επιδιωκόμενο σκοπό της εκπαίδευσης αποτελεί η κοινωνική ένταξη (Rodney, 2003).

Για την δημιουργία κοινωνικά ενεργών πολιτών, λοιπόν, η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων θα πρέπει να αποτελεί κύριο μέλημα στην εκπαίδευση των παιδιών με προβλήματα όρασης. Για τη δόμησή τους απαιτούνται τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο εντάσσεται η ανάπτυξη της ενημερότητας των κοινωνικών συμπεριφορών. Στο δεύτερο στάδιο οι μαθητές μαθαίνουν να χρησιμοποιούν στρατηγικές για την ανάπτυξη θετικών αλληλεπιδράσεων, αφού πρώτα κατακτήσουν τις κοινωνικές ανάγκες των ατόμων. Π.χ. Τα παιδιά με εκ γενετής τύφλωση μπορεί να μην έχουν συνειδητοποιήσει ότι όταν μιλούν θα πρέπει να έχουν κατεβασμένα τα χέρια, αν δεν διδαχθούν ότι αυτό συνηθίζεται να γίνεται κατά την μετωπική επικοινωνία των βλέπόντων. Στο τρίτο στάδιο, οι μαθητές που αντιμετωπίζουν προβλήματα όρασης θα πρέπει να είναι σε θέση να μεταφράζουν τις κοινωνικές καταστάσεις, να τις αξιολογούν και να χρησιμοποιούν στρατηγικές για να ενισχύουν αυτού του είδους τις ικανότητές τους (Sacks & Silberman, 2000). Μέσα από το παιχνίδι ρόλων μπορούν να οριστούν φυσικά και τυπικά σενάρια που ενισχύουν την κοινωνικότητα του μαθητή. Μ' αυτόν τον τρόπο ο μαθητής με προβλήματα όρασης κατακτά τη δεξιότητα να μπαίνει στη «θέση» των άλλων. Η αλληλεπίδρασή του κατά ζεύγη με τους βλέποντες μαθητές τον βοηθά να αναπτύξει και να συντηρήσει την αναμενόμενη κοινωνική συμπεριφορά σε διαφορετικά πλαίσια. (σπίτι, σχολείο, κοινωνία) Για να δομηθεί μια θετική εικόνα για τον εαυτό, ο μαθητής θα πρέπει να έχουν καταλάβει την αναπηρία του, ώστε να την επικοινωνήσει και στους άλλους. Έτσι θα νιώσει λιγότερη

ντροπή για την αναπηρία του, αρχίζοντας να αποδέχεται τον εαυτό του σαν ικανό άτομο. Η διαδικασία αυτή μπορεί να αρχίσει ακόμη κι απ το νηπιαγωγείο. Θα πρέπει να το παιδί να μάθει να εξηγεί με συντομία το πρόβλημα του και να ζητά την κατάλληλη βοήθεια κάθε φορά (Mason & McCall, 1997· Retting, 1994). Επειδή οι μαθητές με προβλήματα όρασης είναι τα μόνα άτομα που αντιμετωπίζουν τη συγκεκριμένη αναπηρία στα στενά πλαίσια του σχολείου είναι καλό να έρχονται σε επαφή με ενήλικες που αντιμετωπίζουν την ίδια αναπηρία, Μ' αυτόν τον τρόπο νιώθουν πιο άνετα και το αίσθημα της ντροπής που ενδεχομένως να ένιωθαν να εξελιχθεί σε ισχυρή κοινωνική ικανότητα, η οποία ενισχύει την αυτοπεποίθηση. Μέσα από συζητήσεις ο μαθητής με προβλήματα όρασης μαθαίνει να υπερασπίζεται τον εαυτό του, με στόχο να κερδίσει περισσότερη αποδοχή και υποστήριξη απ τους άλλους (Sacks, & Silberman, 2000). Οι Kekelis & Sacks σε Koenig & Holbrook (2000) υποστηρίζουν ότι χρειάζονται υποστήριξη για να προαχθεί η κοινωνική επικοινωνία. Οι μαθητές με προβλήματα όρασης καλούνται σταδιακά να μάθουν να ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους, να αποκωδικοποιούν συναισθηματικές προτροπές και να προσφέρουν ανατροφοδότηση σ' αυτές σύμφωνα με τους κανόνες της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Έτσι, στρατηγικές εισόδου σε μια παρέα συνομηλίκων, διατήρησης του παιχνιδιού και επίλυσης διαφορών κρίνονται πρωταρχικής σπουδαιότητας για παιδιά νηπιακής ηλικίας, έχοντας ως στόχο την κοινωνική αλληλεπίδραση (Celeste, 2007).

Η δόμηση μιας υγιούς αυτοεκτίμησης προϋποθέτει την αυτοαποδοχή. Τα άτομα με προβλήματα όρασης θα πρέπει να μάθουν να αποδέχονται τους εαυτούς τους ως άτομα με πολυποίκιλα χαρακτηριστικά ένα εκ των οποίων είναι και η τυφλότητα, αναγνωρίζοντας ότι έχουν ομοιότητες και διαφορές με τους υπόλοιπους (Tuttle & Tuttle, 2004).

Σύμφωνα με τον Vygotsky η αναπηρία δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται από κανέναν ως μειονεξία έναντι των άλλων συνομηλίκων. Θα πρέπει απλά να καταστεί κατανοητό ότι η ανάπτυξη λαμβάνει χώρα μέσω εναλλακτικών αναπτυξιακών καναλιών (Rodney, 2003). Μέσα από τέτοιου είδους προσεγγίσεις επιδιώκεται να επιτευχθεί η δόμηση υγιών προσωπικοτήτων, τόσο για τους βλέποντες όσο και για τα άτομα με προβλήματα όρασης που δεν θα απορρίπτον σε καμιά περίπτωση την αναπηρία, αλλά θα την προσεγγίζουν με ώριμη στάση, στοιχείο που αν καλλιεργηθεί σε μικρή ηλικία σίγουρα θα αποδώσει θετικά αποτελέσματα και κατά την ενήλικη ζωή, μειώνοντας τις απορριπτικές συμπεριφορές σε επαγγελματικό επίπεδο.

Οι άνθρωποι άλλωστε έχουν την ανάγκη να αναπτύσσουν σχέσεις σεβασμού και ζεστασιάς μεταξύ τους (Wolffe & Sacks, 2000). Έτσι και στα άτομα με προβλήματα όρασης βοηθά την αυτοεκτίμησή τους να νιώθουν ότι συμμετέχουν στα κοινωνικά

δρώμενα, να νιώθουν ότι απολαμβάνουν την αγάπη, το σεβασμό και την εκτίμηση των άλλων (Tuttle & Tuttle, 2004). Σε κάθε περίπτωση ο μαθητής θα πρέπει να προσέχει τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει η συμπεριφορά του στους άλλους (Pogrud & Fassi, 2002). Είναι σημαντικό λοιπόν να έχει μάθει τεχνικές αποφυγής συγκρούσεων φυσικών ή λεκτικών. Μ' αυτό τον τρόπο το άτομο αποκτά άμυνες συγκράτησης των συναισθημάτων τους για την αποφυγή συγκρούσεων μετέπειτα και στον χώρο της εργασίας. Στον τομέα αυτό τα άτομα με προβλήματα όρασης χρήζουν μιας πιο συστηματικής προσπάθειας καθώς έχει τεκμηριωθεί και ερευνητικά ότι αδυνατούν να ρυθμίσουν ή να κρύψουν τις συναισθηματικές τους εκφράσεις, ιδίως τις αρνητικές. Το γεγονός αυτό φαίνεται λογικό καθώς οι βλέποντες κατέχουν τόσο τους κανόνες της λεκτικής όσο και της μη λεκτικής επικοινωνίας ενώ τα άτομα με προβλήματα όρασης δεν κατέχουν μηχανισμούς απόκρυψης συναισθημάτων όπως ο θυμός (Galati, Sini, Schmidt & Tinti, 2003).

Μια θετική αντίληψη του εαυτού στα πλαίσια της υγιούς αυτοεκτίμησης συνδέεται με την ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών για τον εαυτό. Γι αυτό θα πρέπει να υπάρχει έλεγχος του εαυτού και των γεγονότων της ζωής τους. Για να κάνει κανείς επιλογές χρειάζεται πρωτίστως να γνωρίζει τα γεγονότα και τις συνέπειές τους και να έχει την κατάλληλη υποστήριξη από το περιβάλλον που τον περιβάλλει (Tuttle & Tuttle, 2004).

5.2 Κοινωνική στήριξη από το άμεσο περιβάλλον

Κύριο μέλημα των ατόμων που βρίσκονται γύρω από έναν έφηβο με προβλήματα όρασης θα πρέπει να αποτελεί η κατάκτηση της ενημερότητας και της κατανόησης του εαυτού. Η κατανόηση και ο χειρισμός των συναισθημάτων τους θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη στον εαυτό προσδίδοντας αισθήματα επάρκειας (Tuttle & Tuttle, 2004). Επειδή λοιπόν, ο πιο δύσκολος τομέας για έναν έφηβο με προβλήματα όρασης είναι η δημιουργία ουσιαστικής επικοινωνίας. Το άμεσο κοινωνικό περιβάλλον θα πρέπει να είναι υποστηρικτικό ώστε ο έφηβος με ΣΠΟ να μάθει να ανταποκρίνεται τόσο στη λεκτική όσο και στη μη λεκτική επικοινωνία. Καθώς όμως η δυσκολία της μη λεκτικής επικοινωνίας είναι αδιαμφισβήτητη μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βοηθός κάποιος συμμαθητής ή ενήλικας που να εξηγεί τις μη λεκτικές πληροφορίες και συναισθήματα που μπορεί να παρερμηνευτούν (Sacks & Silberman, 2000).

Η οικογένεια και ο στενός κύκλος ανθρώπων που περιβάλλει τα άτομα με προβλήματα όρασης αποτελούν σπουδαία επιρροή έτσι ώστε οι ίδιοι να ξεπερνούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σε καθημερινή βάση. Η βοήθεια τους στη μετακίνηση, η υποστήριξη και η

ενθάρρυνση που τους παρέχουν συμβάλλουν σημαντικά στην αύξηση των κινήτρων και της αυτοπεποίθησης τους σε κάθε δυσκολία που προκύπτει σε επαγγελματικό επίπεδο. Η συμβολή των προτύπων αποτελεί άλλον ένα σημαντικό παράγοντα ενίσχυσης των κινήτρων καθώς λειτουργούν ως παράδειγμα για τα αλλά άτομα με προβλήματα όρασης και ταυτόχρονα παρέχουν πληροφορίες στους υπόλοιπους σχετικά με τους τρόπους που μπορούν να υπερβούν τα εμπόδια για την ανάληψη της εργασίας. Οι συμμετέχοντες σε σχετική έρευνα ανέφεραν ότι συνήθως τα γραφεία ευρέσεως εργασίας δεν τους φέρνουν σε επαφή με τέτοιοι είδους πρότυπα. Η δημιουργία ενός δικτύου υποστήριξης κρίνεται ιδιαίτερα βοηθητική για όσους δεν έχουν μεγάλη υποστήριξη από την οικογένεια (Crudden & McBoom, 1999).

5.3 Αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού

Για την αποφυγή λοιπόν του κοινωνικού αποκλεισμού αυτών των ανθρώπων σε επαγγελματικό επίπεδο αποτελεί επιτακτική ανάγκη να γίνουν οι κατάλληλες διευθετήσεις σε επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτισης, και απασχόλησης των ΑΜΕΑ. Η παροχή βοήθειας με τη μορφή δραστηριοτήτων επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα αυτά. Όσον αφορά την ελληνική πραγματικότητα, οι ανεπάρκειες αυτές θα πρέπει να προσπελαστούν με το σχεδιασμό ειδικών προγραμμάτων που ως στόχο έχουν: την επαγγελματική κατάρτιση των ΑΜΕΑ, την απόκτηση δεξιοτήτων μετάβασης στην αγορά εργασίας, την συμβουλευτική στήριξη και την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών. Βέβαια όλες αυτές οι δραστηριότητες προκειμένου να αποδειχτούν αποτελεσματικές είναι απαραίτητο να συνοδεύονται από νομικές καλύψεις και ηθικές αλλαγές που έχουν κυρίως σχέση με την άρση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων (Σιδηροπούλου- Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2004). Η συστηματικότερη και ευρύτερη ενημέρωση της κοινωνίας θα πρέπει να αποτελέσει εφελτήριο άρσης παντός είδους κοινωνικών προκαταλήψεων απέναντι στα άτομα με αναπηρία, θέτοντας ως κύριο στόχο την υιοθέτηση της κοινωνικής ευαισθησίας για την αντιμετώπιση των ατόμων ως ισότιμων μελών της κοινωνίας, εξαλείφοντας κάθε είδους φραγμούς που δυσκολεύουν την κοινωνική ενσωμάτωση (Κασσωτάκης, Παπαπέτρου & Φακιώλας, 1996).

Άλλωστε, το υψηλό ποσοστό ανεργίας που καταγράφεται για τα άτομα με προβλήματα όρασης και ξεπερνά τα ποσοστά ανεργίας του υπόλοιπου πληθυσμού επηρεάζεται άμεσα από 4 κρίσιμους παράγοντες που επιδρούν στην εύρεση εργασίας. Ως πρωταρχικός παράγοντας αναφέρεται η απαιτούμενη επιμόρφωση όχι μόνο για την εύρεση εργασίας

αλλά και για την επίτευξη προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης, τονίζοντας την ανάγκη ύπαρξης συνεχούς επιμόρφωσης καθ' όλη την διάρκεια της επαγγελματικής ζωής. Ως δεύτερος παράγοντας αναφέρεται η ανάγκη ύπαρξης κατάλληλου σχεδιασμού ως μέσο προετοιμασίας για την είσοδο στην αγορά εργασίας, αναγνωρίζοντας ότι ή λήψη αποφάσεων και η ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων αποτελούν βασικά συστατικά της προετοιμασίας για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Το τρίτο στοιχείο είναι οι προσδοκίες που προέρχονται από την εργασία. Ο τέταρτος και τελευταίος παράγοντας είναι η ανάγκη ύπαρξης υποστήριξης στη διαδικασία εύρεσης εργασίας.

Έτσι, προκύπτει ότι τα βασικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με προβλήματα όρασης κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας σχετίζονται με την σχεδόν ανύπαρκτη επαγγελματική εξέλιξη και την ελλιπή επιμόρφωση. Η προοπτική ύπαρξης μιας πιο αποτελεσματικής καθοδήγησης και επιμόρφωσης στον επαγγελματικό τομέα θα πρέπει να είναι από τα βασικά μελήματα των επαγγελματικών συμβούλων, καθώς η υιοθέτηση βοηθητικής στάσης των επαγγελματικών συμβούλων και η αύξηση των ατόμων με προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας αποτελεί το εφελτήριο για την αλλαγή των στάσεων του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου σε θέματα που σχετίζονται με την ενεργό συμμετοχή των ατόμων με προβλήματα όρασης στο επαγγελματικό γίγνεσθαι (Gilies, Knight, & Baglioni, 1998).

5.4 Αλλαγή της στάσης των εργοδοτών

Φαίνεται ότι ο κυρίαρχος τρόπος για την αλλαγή της συμπεριφοράς των εργοδοτών προς τα άτομα με προβλήματα όρασης και την παροχή εργασίας προς αυτούς αποτελεί η πειθώ . Για να πείσουν λοιπόν τα άτομα με προβλήματα όρασης τους εργοδότες επιδεικνύουν ως βασικά όπλα τους τα προσωπικά τους κίνητρα, την επιμονή τους και το ήθος τους. Η συστολή και η διστακτικότητα των εργοδοτών είναι δεδομένη, καθώς δεν έχουν γνώση των ικανοτήτων που μπορούν να επιδείξουν τα άτομα με ΣΠΟ στον επαγγελματικό τομέα, εφόσον η τύφλωση παραμένει μια σπάνια αναπηρία, η οποία επηρεάζει λιγότερο από το 1% του πληθυσμού. Για την ανατροπή αυτής της κατάστασης θα πρέπει να υπάρξει συστηματική ενημέρωση των εργοδοτών. Με την εύρεση υποψήφιων ατόμων για απασχόληση και την κατανόηση των δεξιοτήτων τους μέσω συνεντεύξεων και εισαγωγής τους σε περιβάλλοντα εργασίας θα υπάρξει προσέγγιση των δύο πλευρών, γεγονός που μπορεί να αποφέρει εποικοδομητικά αποτελέσματα συνεργασίας. Άλλωστε κάποιες έρευνες έχουν δείξει ότι τα ΑΜΕΑ παίρνουν λιγότερες μέρες αδεία καθώς δεν υπάρχουν

άλλοι λόγοι απουσίας από τη εργασία τους εκτός από την αναπηρία. Άρα, τα άτομα με αναπηρία θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ισότιμα παραγωγικά με τους μη έχοντες κάποια αναπηρία, με κάποιες έρευνες να στηρίζουν την μεγαλύτερη παραγωγικότητά τους και την από μέρους τους ύπαρξη λιγότερων ατυχημάτων (Brisenden, 1989).

Ο πρώτος άξονας σχετίζεται με την εκπαίδευση των εργοδοτών σχετικά με την τυφλότητα και τον τρόπο που αυτή επηρεάζει την λειτουργία της επιχείρησης και ο άλλος άξονας στηρίζει την προσωπική επαφή μεταξύ εργοδοτών και του ατόμου με προβλήματα όρασης. Προτεινόμενες τεχνικές από τους συμβούλους επαγγελματικής αποκατάστασης όταν οι εργοδότες εμφανίζονταν να κρατούν αρνητική στάση είναι η επίδειξη βίντεο, φακέλων η οργάνωση συναντήσεων που ο σύμβουλος προσπαθεί να ενημερώσει τους εργοδότες έτσι ώστε να γίνουν και οι ίδιοι πιο δεκτικοί στην πρόσληψη κάποιου ατόμου με προβλήματα όρασης στην επιχείρησή τους. Γενικά αυτό που δείχνει να έχει σημασία είναι οι εργοδότες να νιώσουν ότι έχουν και οι ίδιοι υποστήριξη (Crudden, Sansing, Butler, 2005).

Οι εργοδότες από την μεριά τους θα πρέπει να προσπαθήσουν να παρέχουν και να ανανεώνουν τον εξοπλισμό για τα άτομα με ΣΠΟ για να επιτείνουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων τους. Φαίνεται ότι εργαζόμενοι με ΣΠΟ που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα τείνουν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία, δίνοντας μεγάλη σημασία στην λεπτομέρεια. Ακόμα και εργασίες που έχουν τεχνικό χαρακτήρα μπορούν να αναληφθούν από άτομα με προβλήματα όρασης καθώς με τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό μπορούν να φέρουν άνετα το έργο σε πέρας. Η υποστηρικτική τεχνολογία άλλωστε αφορά είτε εξοπλισμό είτε λογισμικό που δίνει τη ευκαιρία στα άτομα με ΣΠΟ να διαβάσουν να γράψουν και γενικά να έχουν πρόσβαση στη πληροφορία. Αν και κυρίαρχη ερώτηση στο μυαλό ενός εργοδότη την ώρα που παίρνει συνέντευξη από έναν υποψήφιο με ΣΠΟ είναι πώς μπορεί να φέρει εις πέρας τη δουλειά, αυτό που θα έπρεπε να κυριαρχούσε είναι τι χρειάζεται για να είναι σε θέση να κάνει τη δουλειά. Οι εργοδότες που δεν είχαν προσλάβει κάποιο άτομο με ΣΠΟ στην εργασία τους θεωρούν ότι το ποσό που πρέπει να διαθέσουν είναι δυσβάστακτο, ενώ ταυτόχρονα θεωρούν ότι θα προκύψουν προβλήματα από τις αλλαγές στη διαρρύθμιση του χώρου εργασίας. Τα διάφορα γραφεία επαγγελματικής αποκατάστασης όμως συνηθίζουν να καλύπτουν μέρος ή και ολόκληρο το ποσό της επένδυσης που έγινε από την εταιρία για την αγορά του υποστηρικτικού υλικού, αναλαμβάνοντας ταυτόχρονα και την εκπαίδευση των τυφλών εργαζομένων στη χρήση του. Ενώ για τους εργοδότες υπάρχουν διάφορα κίνητρα να προβούν σε τέτοιου είδους αλλαγές με απώτερο όφελος φορολογικές ελαφρύνσεις. Έρευνες υποστηρίζουν ότι

δεδομένα ασφάλειας των εργαζομένων με ΣΠΟ είναι ίσα ή και ξεπερνούν αυτά των βλεπόντων εργαζομένων, ενώ οι μέτοχοι δεν θα πρέπει να θεωρούν ότι στιγματίζεται η επιχείρηση λόγω της ύπαρξης ατόμων με ΣΠΟ σ' αυτή. Τα άτομα με ΣΠΟ δεν θα πρέπει να αγνοούνται από τους εργοδότες και να αντιμετωπίζονται ως προσωπικό δεύτερης κατηγορίας. Άτομα που υπηρετούν ανθρωπιστικά επαγγέλματα καλούνται να προετοιμάζουν τόσο την κοινωνία όσο και τα ίδια τα άτομα με προβλήματα όρασης, δημιουργώντας συνθήκες συνοχής και εμπειρίες συμβολικής εργασίας για εφήβους με ΣΠΟ (Frase, 2009). Η σταδιακή μετακίνηση προς ένα το κοινωνικό μοντέλο θεώρησης της αναπηρίας μπορεί σταδιακά να αλλάξει προκαταλήψεις και συμπεριφορές που τείνουν να θεωρούν την αναπηρία «προσωπική υπόθεση», θεωρώντας ότι τα ΑΜΕΑ μπορούν να έχουν ισότιμη πρόσβαση στην εργασία μέσα από την εξασφάλιση όλων των απαραίτητων πρακτικών και κοινωνικών προσαρμογών (Chadwick, 1996).

5.5 Η συνεισφορά των υπηρεσιών

Δράσεις που εμπεριέχουν την συνεργασία ανάμεσα σε γραφεία ευρέσεως εργασίας, τη επαγγελματική αξιολόγηση, την εκπαίδευση σε επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες, την αμειβόμενη εργασία κατά τη διάρκεια του λυκείου και την εμπλοκή των οικογενειών στη διαδικασία μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία αποτελούν αποδοτικές μεθόδους για την επιτυχημένη σταδιοδρομία των ατόμων με ΣΠΟ στον επαγγελματικό τομέα (Nagle, 2001). Η οικονομική υποστήριξη των ατόμων με προβλήματα όρασης μέσω των γραφείων ευρέσεως εργασίας αποτελεί μια σημαντική αφετηρία για την ανάσχεση των δυσκολιών στην διαδικασία ανάληψης της εργασίας. Τη στιγμή που τα ίδια τα άτομα με προβλήματα όρασης επενδύουν στην προσωπική τους καλλιέργεια μέσω της εκπαίδευσης τα γραφεία ευρέσεως εργασίας καλούνται να τους στηρίξουν οικονομικά σε θέματα εκπαίδευσης στην κινητικότητα και τον προσανατολισμό για να υπερβούν τα οποιαδήποτε προβλήματα στη μετακίνηση (Crudden & McBoom, 1999). Όσον αφορά τα εμπόδια που δημιουργούνται στη μετακίνηση μπορούν να προσπελαστούν ή -πιο ρεαλιστικά- να διαχειριστούν ακλουθώντας συστηματικά κάποιες στρατηγικές. Οι στρατηγικές αυτές στοχεύουν στην αλλαγή του συστήματος. Σε πρώτη φάση ο σύμβουλος αναλαμβάνει την υποχρέωση να βρει τρόπους μετακίνησης για το άτομο με προβλήματα όρασης. Μια πρακτική που ακολουθείται είναι η ανάπτυξη ενός δικτύου εθελοντών οδηγών που βελτιώνουν την μετακίνηση πολλών ατόμων που αντιμετωπίζουν διαφορετικών ειδών ανάγκες στη μετακίνηση. Μικρές ιδιωτικές επιχειρήσεις μεταφοράς μπορούν να

εμπλακούν. Ενώ αν η διαδικασία αυτή αν βρεθεί και η κατάλληλη επιχορήγηση μπορεί να δώσει προοπτικές αυτοαπασχόλησης και σε οδηγούς που επιθυμούν συστηματικά να αναλάβουν ένα τέτοιο εγχείρημα. Τέλος, οι σύμβουλοι επαγγελματικής αποκατάστασης αποτελούν πηγή βοήθειας και για τα άτομα με προβλήματα όρασης και για τους εργοδότες τους. Η εκπαίδευση και η αυξημένη συναναστροφή των εργοδοτών με άτομα με προβλήματα όρασης μπορεί σταδιακά να αποδειχθεί μέσο προσπέλασης των οποιοσδήποτε δυσκολιών σε επίπεδο συμπεριφορών που αποτελούν τροχοπέδη για την ανάληψη εργασίας από άτομα με προβλήματα όρασης (Crudden, Sansing, & Butler, 2005). Τέλος, σε ερευνητικό επίπεδο η μελλοντική διερεύνηση σε βάθος θεμάτων που σχετίζονται με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ΣΠΟ θα αποτελούσε μια εποικοδομητική διαδικασία που θα διεύρυνε τόσο τις διεξόδους των ατόμων με ΣΠΟ προς την αγορά εργασίας όσο και τους τρόπους επίλυσης των διαφόρων προβλημάτων που ενσκήπτουν κατά την αναζήτηση και την διατήρηση της εργασίας. Η επιστημονική τεκμηρίωση άλλωστε σε κάθε περίπτωση είναι θεμιτό να αποτελεί την βάση πάνω στην οποία η εκάστοτε πολιτεία θα στηρίζει τα νομοθετήματα και τις δράσεις της.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωση βιβλιογραφία

- Achterberg, T., J., Wind, H., de Boer, A., G., E., M., & Frings-Dresen, M., H., W., (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 19*(2), 129-141.
- Bengisu, M., Gokhan, I., & Mackieh, A., (2008). Work-Related Challenges for Individuals Who Are Visually Impaired in Turkey. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 102*(5), 284-294.
- Biecki, J., Swender, S., L., (2004). The assessment of social functioning in individuals with mental retardation: A review. *Behavior Modification, 28*, 694-708.
- Brisenden, S., (1989). Young, gifted and disabled: Entering the employment market. *Disability, Handicap & Society, 4*(3), 217-219.
- Campbell, J., (2007). Understanding the emotional needs of children who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 101*(6), 351-355.
- Capella-McDonnall, M., E., (2005). Predictors of competitive employment for blind and visually impaired consumers of vocational rehabilitation services. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 99*(5), 303-315.
- Capella-McDonnall, M., E., (2010). The employment and post-secondary educational status of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 104*(5), 298-303.
- Celeste M., (2007). Social skills intervention for a child who is blind. *Journal of visual impairment & Blindness, 101*(9), 521-533.

- Chadwick, A., (1996). Knowledge, power and the disability discrimination bill. *Disability & society, 11(1)*, 25-40.
- Cohen, L., & Manion, L., (2000). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Cole, P., M., Jenkins, P., A., & Shott, T., C., (1989). Spontaneous expressive control in blind and sighted children. *Child Development, 60(3)*, 683-688.
- Colub, D., B., (2003). Exploration of factors that contribute to a successful work experience for adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 97(12)*, 774-778.
- Crudden, A., & McBoom, L., W., (1999). Barriers to employment: A survey of employed persons who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 93(6)*, 341-351.
- Crudden, A., (2002). Employment after vision loss: Results of a collective case study. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 96(9)*, 615-621.
- Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S., (2005). Overcoming Barriers to Employment: Strategies of rehabilitation providers. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 99(6)*, 325-335.
- Frase, M., (2009). An Underestimated Talent Pool. *HR Magazine, 54(4)*, 55-58.
- Galati, D., Sini, B., Schmidt, S., & Tinti, C., (2003) . Spontaneous facial expressions in congenitally blind and sighted children aged 8-11. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 97(7)*, 418-428.
- Galvin, R., D., (2005). Researching the disabled identity: contextualizing the identity transformations which accompany the onset of impairment. *Sociology of Health & Illness, 27(3)*, 393 – 413.

- Gilies, R., M., Knight, K., & Baglioni, A., J., Jr, (1998). World of work: Perceptions of people who are blind or visually impaired. *International Journal of Disability, Development, and Education*, 45(4), 397-409.
- Goertz, Y., H., Lierop, B., A., Houkes, I., & Nijhuis, F., (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404-418.
- Golub, D., B., (2003). Exploration of factors that contribute to a successful work experience for adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(12), 774-778.
- Holbrook M., C., (2006). What is visual impairment? Στο Holbrook M., C., (Ed.) Children with visual impairments- A parents guide (σσ. 3-19). USA: Woodbine House.
- Humpage, L., (2007). Models of disability, work, and welfare in Australia. *Social policy & administration*, 41(3), 215-231.
- Karlsson, J., S., (1998). Self-reports of psychological distress in connection with various degrees of visual impairment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(7), 483-490.
- Keller, A., Scretzmann, B. & Stegie, R., (1999). Job satisfaction amongst visually impaired people in Germany: Results of a study. *British Journal of Visual Impairment & Blindness*, 17(1), 31-35.
- Khan, S., I., Hussain, M., I., Parveen, S., Bhuiyan, M., I., Gourab, Sarker, G., F., Arafat, S., M., & Sikder, J., (2009). Living on the extreme margin: Social exclusion of the transgender population (Hijra) in Bangladesh. *Journal of Health, Population, & Nutrition*, 27(4), 441-451.
- Kircher, C., & Smith, B., (2005). Transition to what? Education and employment outcomes for visually impaired youths after high school. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(8), 499-504.

- Lee, L., S., & Park, S., K., (2008) Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: Results of a national survey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102, 147-159.
- Maher, J., (2001). Blind professionals: The influence of careers guidance practitioners. *British Journal of Visual Impairment*, 19(3), 114-120.
- Mason, H., (1997). Common eye defects and their educational implications. Στο Mason, H., & McCall, S.,(Eds.), (σσ. 38-50). London: David Fulton Publishers.
- Mason, H., McCall, S., (1997). Visual impairment: Access to education for children and young people. (2005) Μτφ. Α. Ζώνιου –Σιδέρη , Ελληνικά γράμματα.
- Mason, H (2005). Αξιολόγηση της όρασης Visual impairment: Access to education for children and young people. (2005) Μτφ. Α. Ζώνιου –Σιδέρη , Ελληνικά γράμματα.
- Mitchell, P., J., (2001). Beyond the classroom: A summer transition program for blind and visually impaired adolescents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 32(4), 151.
- Nagle, M., K., (2001). Transition to employment and community life for youths with visual impairments: Current status and future directions. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 95(12), 725-738.
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K., 2009. Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(7), 393-402.
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K., 2010. Forms of social support in the workplace for individuals with visual impairment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(3), 183-187.
- Pogrud, R., Fassi, D., L., (2002). Early focus: Working with young children who are blind or visually impaired and their families, AFB Press.

- Reindal, S., M., (2008). A social relational model of disability: A theoretical framework for special needs education. *European Journal of Special Needs Education*, 23(2), 135-146.
- Retting, M., (1994). The play of young children with visual impairments: Characteristics and interventions. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 88(5), 410-420.
- Robyn, M., G., Knight, K., & Baglioni, J., (1998). World of Work: perceptions of people who are blind or vision impaired. *International Journal of Disability, Development, and Education*, 45(4), 397-409.
- Robson, C., (2007). Η έρευνα του πραγματικού κόσμου ένα μέσο για τους κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές. Μπφ. Μιχαλοπούλου, Κ., Νταλάκου, Β., Βασιλικού, Κ. Αθήνα: Gutenberg.
- Rodney, P., (2003). The psychological aspect of visual impairment as a central understanding in the development of inclusion. *British Journal of Visual Impairment*, 21(1), 19-24.
- Rothman, R., A., (1987). Working: Sociological perspectives. New Jersey: Prentice Hall.
- Rumrill, P., D., Jr., Roessler, R., T., Battersby-Longden, J., C. & Schuyler, B., R., (1998). Situational assessment of the accommodation needs of employees who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(1), 42-54.
- Sachs, S., Kekelis, L., Gaylord-Ross (1992). The development of social skills by blind and visually impaired students: Exploratory studies and strategies, AFB Press.
- Sacks, S., & Silberman, R., (2000). Social skills. Στο Koenig, A., J., Holbrook M., C., (2000) (Eds). Foundations of education. Vol II. AFB Press.
- Sacks, S., Wolffe, K., E., (2006). Teaching social skills to students with visual impairments: From theory to practice. AFB Press.

- Scullion, P., A., (2009). Models of disability: Their influence in nursing and potential role in challenging discrimination. *Journal of Advanced nursing*, 66(3), 697-707.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K., (2007). Employment- related experiences of youths who are visually impaired: How are these youths faring?, *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7-21.
- Spungin, S., J., (1983). Career development in an educational context. Στο Graves, W., H., Spungin, S., J., Kesteloot, J., Michael Peterson J., Bagley, M., & Scadden, I. Career development of blind and visually impaired persons. Arizona: Mississippi State University Rehabilitation Research and Training Center in Blindness and Low Vision.
- Tuttle, D., W., & Tuttle, N., R., (2004). Self-esteem and adjusting with blindness: The process of responding to life's demands. Springfield, Illinois. Charles Thomas, Publisher, LTD.
- Young, C., E., (1995). A focus group on employment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 90(2), 1-6.
- Webster, A., & Roe, J., (1998). Children with visual impairments- Social interaction language and learning. New York: Routledge.
- Wolffe, K., E., (1999). Skills for Success: a career education handbook for children and adolescents with visual impairment. New York. AFB Press.
- Wolffe, K., E., (2000 a). Critical skills in career advancement for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(8), 532-534.
- Wolffe, K., E., (2000 b). Career education. Στο Koenig, A., J., Holbrook M., C., (2000) (Eds). Foundations of education. Vol II. AFB Press.
- Wolffe , K., E., Sacks, S., (2000). Focused on: Social skills. New York. AFB Press.

Wolffe, K., E. & Spungin, S., J., (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(4), 245-253.

Ελληνική βιβλιογραφία

Αβραμίδης, Η. & Καλύβα, Ε., (2006). Μέθοδοι έρευνας στην ειδική αγωγή: Θεωρία και εφαρμογές. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Δημητρόπουλος, Ε., (1994). Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας . Ένα συστημικό δυναμικό μοντέλο. Εκδόσεις « ΕΛΛΗΝ».

Καρακιουλάφη, Χ., (2003). Αναλυτικό γλωσσάριο για την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη: Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ολλανδία. Αθήνα: ΙΝΕ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Καραντίνος, Δ., Μαράτου- Αλιπράντη, Λ., & Φρονίμου, Ε., (1996) Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα (τόμος α'),(σσ . 52-54). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Καρτασίδου Λ., Αγαλιώτης, Ι., Δημητριάδου, Ι., & Φέτση, Ό., (2010). Μοντέλο Διδασκαλίας Αυτοπροσδιοριζόμενης Μάθησης για Άτομα με Νοητική Καθυστέρηση. Στο Πρακτικά του 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Ειδικής Αγωγής της Εταιρείας Ειδικής Παιδαγωγικής Ελλάδος «Η Ειδική Αγωγή αφετηρία εξελίξεων στην επιστήμη και στην πράξη», Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Κρουσταλάκης, Γ., (2006). Παιδιά με ιδιαίτερες ανάγκες. Αθήνα: Ψυχοπαιδαγωγική Παρέμβαση.

Κασσωτάκης, Μ., Παπαέτρου, Σ., & Φακιώλας, Ν., (1996). Φραγμοί στην εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Στο

- Καραντίνος, Δ., Μαράτου- Αλιπράντη, Λ., & Φρονίμου, Ε., Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα (τόμος α΄),(σσ . 449-473). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Κατσάνης, Κ., (1981). Άνθρωπος και εργασία. Στο θεμέλιο ιδεών. Θεσσαλονίκη: Μπαχαράκης.
- Λιοδάκης, Δ., (2000). Εκπαιδευτικά προγράμματα για τυφλούς. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.
- Παρασκευόπουλος, Ι., (1993). Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας. Αθήνα.
- Παρασκευόπουλος, Ι., (1993). Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας. Αθήνα.
- Πολυχρονοπούλου- Ζαχαρογιωργα, Σ., (1995). Παιδιά και έφηβοι με ειδικές ανάγκες και δυνατότητες , Αθήνα.
- Ρώμας, Χ., (1989). Λεξικό αναπτυγμένων εννοιών. Αθήνα: Επικαιρότητα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., & Δημητρόπουλος, Α., (2004). Επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες και ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Στο Ζώνιου-Σιδέρη, Α., Σύγχρονες ενταξιακές προσεγγίσεις (τόμος α΄), (σσ . 185-188).Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σούλης, Σ., & Φλωρίδης, Θ., (2006). Ποιότητα ζωής και νέοι με νοητική υστέρηση: Αναζητώντας τις επιλογές τους με βάση το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης. *Ψυχολογία*, 13(2), 001-013.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

1. Με τι ασχολείστε;
2. Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε στην παρούσα εργασία;
3. Υπάρχει κάποια σύμβαση που ορίζει το χρονικό διάστημα που θα βρίσκεστε στη συγκεκριμένη δουλειά;
4. Δυσκολευτήκατε να βρείτε εργασία;
5. Πόσο χρονικό διάστημα ψάχνατε;
6. Ποια είναι η αίσθησή σας για την ενημέρωση που έχουν οι βλέποντες σχετικά με τα επαγγέλματα του χώρου σας;

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

7. Θα μπορούσατε να πείτε λίγα λόγια για την εκπαίδευσή σας ;
8. Η εργασία που κάνετε τώρα έχει κάποια συνάφεια με τις σπουδές σας; Έχετε κάνει και άλλες εργασίες στο παρελθόν; Αν ναι, θέλετε να μου πείτε κάτι για αυτές;
9. Για ποιο λόγο την επιλέξατε;
10. Ποιές είναι οι δεξιότητες που σας βοήθησαν να αναπτυχθείτε επαγγελματικά;
11. Ποια νομίζετε ότι είναι τα δυνατά σας στοιχεία που σας βοηθούν στο χώρο εργασίας σας;
12. Ποια νομίζετε ότι είναι τα «αδύνατα» σας σημεία;
13. Μπορείτε να αναφέρετε κάποιες εναλλακτικές στρατηγικές που χρησιμοποιείτε για να αντεπεξέλθετε στις απαιτήσεις της δουλειάς ;
14. Ποια κατά τη γνώμη σας είναι τα απαραίτητα προσόντα που πρέπει να έχει αναπτύξει ένα άτομο με προβλήματα όρασης για να είναι αποτελεσματικό στον επαγγελματικό τομέα; Η εκπαίδευσή σας τα παρέχει;

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

15. Κατά τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, είχατε κάποια ενημέρωση για τα επαγγέλματα που θα μπορούσατε να ακολουθήσετε;
16. Υπήρξε κάποια ειδική υπηρεσία να μεσολαβήσει για την μετάβασή σας από την εκπαίδευση στον εργασιακό χώρο; Αν ναι με ποιόν τρόπο έγινε αυτή η μετάβαση;
17. Η πολιτεία νομίζετε ότι προάγει με συστηματικό τρόπο την προώθηση ατόμων με προβλήματα όρασης σε διάφορα επαγγέλματα;

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

18. Ο χώρος εργασίας σας είναι προσβάσιμος σε άτομα με αναπηρία; Εσείς μπορείτε να κινηθείτε αυτόνομα σ' αυτόν;
19. Έχετε το ανάλογο υποστηρικτικό υλικό (μηχανές Braille, μαγνητόφωνα, υ/η για άτομα με προβλήματα όρασης) για να μπορέσετε να δουλέψετε;
20. Το υλικό που έχετε σας το διέθεσε η υπηρεσία σας ή το είχατε αγοράσει εσείς;

21. Θα μπορούσατε να περιγράψετε μια τυπική μέρα στην εργασία σας: ποιά είναι τα καθήκοντά σας και με ποιούς τρόπους τα ασκείτε;
22. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να υπάρχει στο χώρο της εργασίας σας προκειμένου να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά σας; Τι επιπλέον θα θέλατε να γίνει;

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ

22. Τι συναισθήματα σας προσφέρει η παρούσα εργασία σας;
23. Ποια θέματα σας προκαλούν άγχος στην εργασίας ;
24. Γενικά, τι συναισθήματα έχετε στην αρχή της ημέρας στη σκέψη ότι θα πρέπει να πάτε στη δουλειά σας; Αναφέρετε αυτά που υπερισχύουν.

ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

25. Νομίζετε ότι ο εργοδότης σας είναι ευχαριστημένος από το έργο που παράγετε; Ποιά είναι η συμπεριφορά του προς εσάς;
26. Έχει τις ίδιες προσδοκίες από εσάς σε σχέση με τους βλέποντες συναδέλφους σας;
27. Νομίζετε ότι η επικοινωνία σας με τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες είναι αποτελεσματική σε σχέση με αυτό που έχετε να κάνετε; Ποίες είναι οι δυσκολίες που προκύπτουν;
28. Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τα άτομα με τα οποία εργάζεστε; Έχετε βγει καμιά φορά έξω για καφέ ή φαγητό;
29. Ποιος αναλαμβάνει συνήθως την πρωτοβουλία της προσέγγισης ;
30. Υπάρχουν άτομα στο εργασιακό σας περιβάλλον που έχετε εντοπίσει ότι αποφεύγουν τη συνεργασία μαζί σας ; Ποιοί είναι κατά τη γνώμη σας οι λόγοι που κάποιος βλέπων δεν συνεργάζεται επαρκώς με τον συνάδερφο του με προβλήματα όρασης;
31. Υπάρχουν εντάσεις στις σχέσεις με τους συνεργάτες σας; ποιοί είναι οι λόγοι που τις πυροδοτούν;
32. Ποια είναι η δική σας συνταγή της επιτυχίας; Υπάρχει κάτι άλλο που θα θέλατε να προσθέσετε;