

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργασιακή ένταξη/επανένταξη και αναπηρία:
Οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης
από την οπτική των ληπτών και των επαγγελματιών-συμβούλων

Ρόκα Όλγα

Μέλη τριμελούς:

Βλάχου Αναστασία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (επιβλέπουσα)

Κλεφτάρας Γιώργος, Αναπληρωτής Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Σταυρούση Παναγιώτα, Επίκουρη Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Βόλος, Οκτώβριος 2015

Υπεύθυνη δήλωση περί μη λογοκλοπής

Η Ρόκα Όλγα, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Εργασιακή ένταξη/επανένταξη και αναπηρία: Οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης από την οπτική των ληπτών και των επαγγελματιών-συμβούλων» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η ΔΗΛΟΥΣΑ

Ρόκα Όλγα

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα στοχεύει να διερευνήσει (α) την εμπειρία των εργαζομένων με αναπηρία ή προβλήματα ψυχικής υγείας από τη λήψη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης και (β) τις απόψεις των επαγγελματιών-σύμβουλων υποστηριζόμενης απασχόλησης, όσον αφορά τις διαστάσεις των υπηρεσιών που παρέχουν και αναδεικνύονται ως πιο βοηθητικές για την εργασιακή ένταξη των ληπτών.

Συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν 14 εργαζόμενοι, λήπτες υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης (9 άτομα με νοητική καθυστέρηση και 5 με προβλήματα ψυχικής υγείας) και 6 επαγγελματίες-σύμβουλοι. Για τη διεξαγωγή της έρευνας επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος και η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η θεματική ανάλυση.

Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι συμμετέχοντες αναγνώριζαν ως βασικές διαστάσεις της παρεχόμενης υποστήριξης για την απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης: (α) την πρακτική βοήθεια που διευκόλυνε τη σύνδεση των υποψήφιων εργαζομένων με την αγορά εργασίας, (β) την ενίσχυση της εργασιακής ετοιμότητας των ληπτών, μέσω της ανάπτυξης εργασιακών δεξιοτήτων και (γ) τη συναισθηματική στήριξη για το ξεπέραςμα των δυσκολιών, κατά την περίοδο αναζήτησης εργασίας και κατά την εργασιακή πορεία των ληπτών. Ως βοηθητικά χαρακτηριστικά της συνεργασίας, οι λήπτες ανέδειξαν το ενδιαφέρον και την ενθάρρυνση που έλαβαν και οι σύμβουλοι τόνισαν τη σημασία της εμπιστοσύνης και της κοινής προσπάθειας.

Συμπερασματικά, από τις απόψεις των συμμετεχόντων φάνηκε πως οι παρεχόμενες υπηρεσίες ανταποκρίνονταν ικανοποιητικά στις εργασιακές ανάγκες των ληπτών, ενώ αναδείχθηκε η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα στον τομέα της υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Λέξεις-κλειδιά: Υποστηριζόμενη απασχόληση, αναπηρία, εργασιακή ένταξη

Abstract

This study aims to examine (a) the experience of employees with disabilities or mental health issues from receiving supported employment services and (b) the views of supported employment professionals, with regards to the dimensions of the services they provide which emerge as more helpful for integration of the recipients into the workforce.

Participants in this research were 14 employees, recipients of supported employment services (9 persons with intellectual disabilities and 5 with mental health issues) and 6 professionals. The research was conducted on the basis of qualitative method with the use of semi-structured interviews. Data were analyzed using thematic analysis.

The findings indicated that the participants acknowledged as main dimensions of the support provided for obtaining and maintaining employment: (a) practical assistance that facilitated the connection of potential employees to the labour market, (b) the enhancement of work readiness of the recipients, through the development of work-related skills and (c) emotional support to overcome the difficulties, during job search and throughout the work trajectories of recipients. As helpful features of the partnership, the recipients highlighted the interest and encouragement received and the professionals stressed the importance of trust and collaborative effort.

To conclude, according to participants' views, services seemed to respond adequately to the recipients' work-related needs, although the findings make clear that further research is crucial in the field of supported employment

Keywords: Supported employment, disability, work integration

Περίληψη

Παρά τη θεσμική προστασία και διασφάλιση του δικαιώματος στην εργασία, εντούτοις μέχρι και σήμερα, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν πολλαπλές προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης. Σε θεσμικό επίπεδο, επιδιώκεται η εφαρμογή και διάδοση πολιτικών που συμβάλουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας και στη βελτίωση της εργασιακής τους κατάστασης. Η υποστηριζόμενη απασχόληση αποτελεί μια αποτελεσματική μέθοδο εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, που εστιάζει στην απόκτηση και διατήρηση έμμισθων θέσεων εργασίας σε ενσωματωμένα εργασιακά πλαίσια. Αυτό επιτυγχάνεται με την παροχή συνεχούς υποστήριξης και βοήθειας από επαγγελματίες-συμβούλους που εργάζονται σε φορείς παροχής υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης. Στην Ελλάδα, η υποστηριζόμενη απασχόληση παρέχεται από περιορισμένο αριθμό φορέων, ενώ δεν έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες, όσον αφορά τον τρόπο εφαρμογής ή την αποτελεσματικότητά της.

Η παρούσα ποιοτική έρευνα έχει ως στόχο να διερευνήσει την εμπειρία των εργαζομένων με αναπηρία που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και τις απόψεις των επαγγελματιών-συμβούλων που τις παρέχουν. Ειδικότερα, επιδιώκει να διερευνήσει τα χαρακτηριστικά, τις διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης που αναδεικνύονται ως πιο σημαντικά από τους λήπτες και τους επαγγελματίες, τα εμπόδια στην εφαρμογή και την αποτελεσματικότητά της και τέλος, τα χαρακτηριστικά της συνεργασίας μεταξύ των ληπτών και των επαγγελματιών-συμβούλων.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αναζητήθηκαν στους φορείς υποστηριζόμενης απασχόλησης. Το τελικό δείγμα περιλάμβανε 20 άτομα, εκ των οποίων οι 6 ήταν σύμβουλοι υποστηριζόμενης απασχόλησης και οι 14 εργαζόμενοι, λήπτες των υπηρεσιών (9 άτομα με νοητική καθυστέρηση και 5 με προβλήματα ψυχικής υγείας). Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων και αναλύθηκαν, σύμφωνα με τη θεματική ανάλυση.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας φάνηκε πως τόσο οι λήπτες όσο και οι επαγγελματίες αναγνώριζαν ως βασικές διαστάσεις της παρεχόμενης υποστήριξης για την απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης, (α) την πρακτική βοήθεια που διευκόλυνε τη σύνδεση των υποψήφιων εργαζομένων με την αγορά εργασίας, (β) την ενίσχυση της εργασιακής ετοιμότητας των ληπτών, μέσω της ανάπτυξης εργασιακών δεξιοτήτων και (γ) τη συναισθηματική στήριξη για το ξεπέρασμα των δυσκολιών, κατά την περίοδο αναζήτησης εργασίας και κατά την εργασιακή πορεία των ληπτών. Αναφορικά με την εργασιακή τους κατάσταση, οι λήπτες δήλωσαν ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας που απέκτησαν και ανέδειξαν τα οφέλη που απολάμβαναν από την απασχόλησή τους.

Οι συμμετέχοντες ανέδειξαν πως τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της σχέσης μεταξύ ληπτών και επαγγελματιών συνέβαλαν σημαντικά στην απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης. Ειδικότερα, από την πλευρά των ληπτών τονίστηκε πως εισέπρατταν ενδιαφέρον και ενθάρρυνση από τους υπευθύνους τους ενώ από τους συμβούλους επισημάνθηκε πως επιδίωκαν τη δημιουργία σχέσεων που βασίζονταν στην από κοινού προσπάθεια και την εμπιστοσύνη. Από τις συζητήσεις των επαγγελματιών-συμβούλων φάνηκε πως παρείχαν υπηρεσίες, αξιοποιώντας τις αρχές και τις αξίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Οι περιορισμοί στην εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της μεθοδολογίας, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, σχετίζονταν με θεσμικά ζητήματα και κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες, που παρεμποδίζουν ευρύτερα την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Η τριγωνοποίηση, ως προς τον άξονα των δεδομένων, έδειξε υψηλό βαθμό σύγκλισης

στα αποτελέσματα των συμμετεχόντων. Ωστόσο, φάνηκε πως υπήρχαν αρκετές διαφορές μεταξύ των φορέων που απευθύνονταν σε άτομα με νοητική καθυστέρηση και εκείνων που απευθύνονταν σε άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, όσον αφορά την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Συμπερασματικά, τα ερευνητικά δεδομένα έδειξαν πως οι παρεχόμενες υπηρεσίες ανταποκρίνονταν ικανοποιητικά στις εργασιακές ανάγκες των ληπτών, ενώ αναδείχθηκε η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα στον τομέα της υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία ολοκληρώθηκε στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών μου σπουδών, στο πρόγραμμα «Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή, την Εκπαίδευση και την Υγεία», του Παιδαγωγικού Τμήματος Ειδικής Αγωγής, του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Η ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας συγχρηματοδοτήθηκε μέσω του Έργου «Υποτροφίες ΙΚΥ» από πόρους του ΕΠ «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) του ΕΣΠΑ, 2007-2013.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω, τον καθηγητή κ. Κλεφτάρα Γιώργο για τις γνώσεις και τις αξίες που μου μετέδωσε σε όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Ιδιαίτερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επόπτριά μου καθηγήτρια, κ. Βλάχου Αναστασία για την καθοδήγηση, την υποστήριξη και την εμπιστοσύνη που μου έδειξε σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας μας, για τη συγγραφή της παρούσας εργασίας.

Επίσης, ευχαριστώ τους υπευθύνους των φορέων που διευκόλυναν τη διεξαγωγή της έρευνας και όλους τους συμμετέχοντες που διέθεσαν τον χρόνο τους, με εμπιστεύτηκαν και μοιράστηκαν μαζί μου τις εμπειρίες τους.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους δικούς μου ανθρώπους που στάθηκαν δίπλα μου σε όλη αυτή την προσπάθεια.

Πίνακας ακρωνυμίων

ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΕΕΚ	Εργαστήριο Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΕΛΕΤΥΠΕ	Ελληνική Εταιρία Υποστηριζόμενης Εργασίας
ΕΟΠΠΕΠ	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠΨΥ	Ερευνητικό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο Ψυχικής Υγείας
ΕΣΑμεΑ	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία
ΙΕΚ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΚΕΚ	Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΚΕΚΥΚΑμεΑ	Κέντρο Εκπαίδευσης, Κοινωνικής Υποστήριξης και Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία
ΚοινΣΕπ	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση
ΚοιΣΠΕ	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Περιορισμένης Ευθύνης
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητικός Οργανισμός
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο ιδιωτικού Δικαίου
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΟΥ	Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας
ΣΕΚ	Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή	1
1. Αναπηρία και απασχόληση: Η υποστηριζόμενη απασχόληση ως μέθοδος εργασιακής ένταξης	4
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της αναπηρίας	4
1.2 Η θέση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας: Παρούσα κατάσταση και προοπτικές βελτίωσης	7
1.3 Η υποστηριζόμενη απασχόληση	14
1.4 Σκοπός της έρευνας	28
2. Μεθοδολογία.....	29
2.1 Πλαίσιο της έρευνας	29
2.2 Επιλογή των συμμετεχόντων	30
2.3 Συμμετέχοντες	31
2.4 Εργαλείο συλλογής	33
2.5 Διαδικασία	34
2.6 Ανάλυση δεδομένων	36
3. Αποτελέσματα	40
3.1 Η υποστηριζόμενη απασχόληση υπό την οπτική των επαγγελματιών- συμβούλων	40
3.1.1 Αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης	40
3.1.2 Συνεργασία	45
3.1.3 Η εργασιακή πορεία των ληπτών και οι υποστηρικτικές διαδικασίες	48
3.2 Η υποστηριζόμενη απασχόληση υπό την οπτική των ληπτών	53

3.2.1 Αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης	53
3.2.2 Συνεργασία	57
3.2.3 Η εργασιακή πορεία των ληπτών και οι υποστηρικτικές διαδικασίες	59
3.3 Αποτελέσματα της τριγωνοποίησης	65
4. Συζήτηση – Συμπεράσματα	66
4.1 Η αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης	66
4.2 Η συνεργασία λήπτη και επαγγελματία	73
4.3 Διαδικασίες κατά την εργασιακή πορεία των ληπτών	75
4.4 Περιορισμοί	77
4.5 Συμπεράσματα – Προτάσεις	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	80
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	101
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	110
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ	112
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ	117
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε	118
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ	121

Εισαγωγή

Η αναγνώριση της κοινωνικής διάστασης της αναπηρίας συνέβαλε στη θεσμική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε βασικούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας, όπως είναι η εργασία. Εντούτοις, η άρση των περιορισμών για ισότιμη εργασιακή και οικονομική συμμετοχή, δεν έχει επιτευχθεί επαρκώς (Applica, CESEP & Alphametrics, 2007· Eurostat 2014a). Η διαπίστωση αυτή, συνέβαλε στο να τεθεί σε προτεραιότητα η προώθηση της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Ειδικότερα, η ανάληψη δράσεων για τη σύνδεση των ατόμων με αναπηρία με την αγορά εργασίας, συνιστά βασικό στόχο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την αναπηρία, ενώ η διάδοση πολιτικών για την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και την άρση των περιορισμών στην εργασιακή δραστηριότητα και συμμετοχή, επιδιώκεται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (European Commission, 2010· WHO, 2011).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση αναγνωρίζεται ως μια μέθοδος που συμβάλει στην προώθηση της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, καθώς στοχεύει στην απόκτηση και διατήρηση θέσεων απασχόλησης σε ενσωματωμένα πλαίσια εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται με την παροχή συνεχούς υποστήριξης και βοήθειας από επαγγελματίες-συμβούλους που εργάζονται σε φορείς παροχής υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης (EUSE, 2010a).

Στη διεθνή βιβλιογραφία παρέχονται σημαντικές ενδείξεις για την αποτελεσματικότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης, καθώς μεγάλο μέρος της έρευνας έχει επικεντρωθεί στην αξιολόγηση των εργασιακών αποτελεσμάτων που επιφέρει στους λήπτες των σχετικών υπηρεσιών (Drake & Bond, 2011· Wehman, Chan, Ditchman & Kang, 2014). Ωστόσο, είναι περιορισμένος ο αριθμός των ερευνών που τοποθετούν στο επίκεντρο τους λήπτες και διερευνούν την εμπειρία τους, αναφορικά με τη βοήθεια και την υποστήριξη που λαμβάνουν από την υποστηριζόμενη απασχόληση. Επίσης, μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας εστιάζει στον τομέα της ψυχικής υγείας, παραλείποντας, ως έναν βαθμό, άλλες ομάδες ωφελούμενων από την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης, όπως για παράδειγμα άτομα με νοητική καθυστέρηση ή χρόνια προβλήματα υγείας.

Εστιάζοντας στην Ελλάδα, διαπιστώνεται πως το ισχύον θεσμικό πλαίσιο είναι αρκετά

συντονισμένο με το ευρωπαϊκό. Ωστόσο, σε αρκετές περιπτώσεις επισημαίνονται «κενά» μεταξύ των προβλεπόμενων μέτρων και της πρακτικής εφαρμογής τους. Ενδεικτικά, αναφέρεται, η περιορισμένη εφαρμογή της νομοθεσίας για τη διασφάλιση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και την εξασφάλιση της τοποθέτησής τους σε εργασιακά πλαίσια του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (Strati & Evangelinou, 2009) Επιπλέον, επισημαίνεται πως η υλοποίηση και η αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων πολιτικών για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένη (OECD, 2015· Strati, 2014). Η διαπίστωση αυτή αφορά και την υποστηριζόμενη απασχόληση, η οποία δεν έχει αξιοποιηθεί επαρκώς, ως μέσο απόκτησης και διατήρησης της εργασίας. Παράλληλα, το ερευνητικό ενδιαφέρον για τον τομέα της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία είναι περιορισμένο και ειδικότερα για την υποστηριζόμενη απασχόληση, δεν υπάρχουν πορίσματα, όσον αφορά την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητά της.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει την εμπειρία των εργαζόμενων με αναπηρία ή προβλήματα ψυχικής υγείας, που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και τις απόψεις των επαγγελματιών που τις παρέχουν, αναφορικά με τις ακόλουθες διαστάσεις: τα χαρακτηριστικά και τις διαδικασίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης που αναγνωρίζονται ως επωφελείς, τα αποτελέσματα και τα ενδεχόμενα εμπόδια στην προσπάθεια επίτευξής τους και, τέλος, τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της συνεργασίας μεταξύ λήπτη και επαγγελματία-συμβούλου.

Απώτερος σκοπός της έρευνας είναι η ανάδειξη των στοιχείων εκείνων που καθιστούν τις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης αποτελεσματικές και σύμφωνες με τις εργασιακές ανάγκες των ληπτών. Τα ευρήματα προσδοκάται να προσφέρουν κάποιες πρώτες ενδείξεις για την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα και να παρέχουν κατευθύνσεις για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η παρούσα διπλωματική εργασία διαρθρώνεται σε πέντε κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας: Αρχικά, συνίσταται ο εννοιολογικός προσδιορισμός της αναπηρίας και στη συνέχεια παρουσιάζονται πορίσματα αναφορικά με τη θέση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και επισημαίνονται οι θεσμικές παρεμβάσεις και πολιτικές που υλοποιούνται για τη βελτίωση της εργασιακής τους κατάστασης. Στο τρίτο μέρος, περιγράφεται η υποστηριζόμενη απασχόληση –ως μέθοδος

εργασιακής ένταξης - ο ρόλος του συμβούλου υποστηριζόμενης απασχόλησης και παρέχονται πορίσματα ποσοτικών και ποιοτικών ερευνών αναφορικά με την αποτελεσματικότητά της. Επιπλέον, παρέχονται πληροφορίες για την εφαρμογή της, στην Ελλάδα.

Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη μεθοδολογία και τις διαδικασίες συλλογής, ανάλυσης και τριγωνοποίησης των δεδομένων που προήλθαν από τις ημι-δομημένες συνεντεύξεις των ληπτών και των επαγγελματιών-συμβούλων. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρουσιάζονται αναλυτικά στο τρίτο κεφάλαιο και ακολουθεί, στο τέταρτο κεφάλαιο, η ερμηνεία και η σύνδεση των ευρημάτων με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, οι περιορισμοί και τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας. Επιπλέον, παρατίθενται προτάσεις για την αξιοποίηση των ευρημάτων και κατευθύνσεις για μελλοντικές έρευνες στο πεδίο της υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Κεφάλαιο 1. Αναπηρία και απασχόληση: Η υποστηριζόμενη απασχόληση ως μέθοδος εργασιακής ένταξης

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της αναπηρίας

Στον όρο «αναπηρία» δε θα μπορούσε να δοθεί ένας σαφής ορισμός, καθώς πρόκειται για μια έννοια ρευστή, που το περιεχόμενο και το νόημά της διαφοροποιείται ανάλογα με το ιδεολογικό πρίσμα μέσα από το οποίο εξετάζεται (Barnartt, 2010). Οι ιστορικές, κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες που επικράτησαν στην πορεία του σύγχρονου δυτικού πολιτισμού οδήγησαν στη διαμόρφωση διαφορετικών εννοιολογικών πλαισίων - μοντέλων ορισμού και κατανόησης της αναπηρίας, που με τη σειρά τους καθόριζαν σημαντικά τον τρόπο αντίληψης των ατόμων με αναπηρία (Barnes, 2013).

Ειδικότερα, σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο, η αναπηρία ταυτίζεται με τη δυσλειτουργία/ασθένεια και γίνεται αντιληπτή ως «προσωπική τραγωδία» (French & Swain, 2004· Oliver, 2009). Η ασθένεια ορίζεται ως μια μορφή αποκλίνουσας συμπεριφοράς που νομιμοποιεί την απόσυρση από τις κοινωνικές υποχρεώσεις και υποχρεώνει το άτομο να αναλάβει το «ρόλο του ασθενή» (Parsons, 1975· 1991). Το άτομο βιώνοντας μια μη επιθυμητή κατάσταση, που βρίσκεται πέρα από την ευθύνη και τον έλεγχο του, θεωρείται άτυχο και δυστυχισμένο και τοποθετείται σε μια θέση αδυναμίας και εξάρτησης από τους άλλους. Η θεωρούμενη ως εγγενής ανάγκη του για «κανονικότητα», επιβάλλει την εξάλειψη της δυσλειτουργίας-αναπηρίας ή το συμβιβασμό και την αποδοχή της μη «φυσιολογικής» κατάστασης. Με αυτό τον τρόπο ο ιατρός/ειδικός τοποθετείται σε μια θέση ισχύος, καθώς είναι εκείνος που πιστοποιεί την ανικανότητα του ατόμου να ανταπεξέλθει στις ευθύνες του και αναλαμβάνει την ευθύνη και τον έλεγχο, ως εξουσιοδοτημένος να παρέχει θεραπεία ή βελτίωση. Με άλλα λόγια, προτεραιότητα αποτελεί η αποκατάσταση της υγείας του ατόμου. Η αναπηρία γίνεται αντιληπτή ως άμεση συνέπεια της δυσλειτουργίας που αναστέλλει τη δυνατότητα για ανάληψη κοινωνικών ρόλων, για κοινωνική και οικονομική συμμετοχή.

Στον αντίποδα του ιατρικού μοντέλου, βρίσκεται το κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία που αναδείχθηκε μέσα από τη δράση του αναπηρικού κινήματος και των υποστηρικτών του. Το κοινωνικό μοντέλο υποστηρίζει την κοινωνική προέλευση της αναπηρίας και τη λειτουργία της ως μέσο καταπίεσης.

Βασική του θέση είναι ο πλήρης διαχωρισμός της δυσλειτουργίας από την αναπηρία, που αναγνωρίζεται ως «το μειονέκτημα και ο περιορισμός στη δραστηριότητα, που προκαλείται από τη σύγχρονη κοινωνική οργάνωση, η οποία αγνοεί σε μικρό ή μεγάλο βαθμό τους ανθρώπους που έχουν εμφανείς δυσλειτουργίες, περιορίζοντάς τους από τις κοινωνικές δραστηριότητες» (UPIAS, 1974, από Oliver, 2009). Επομένως, η αναπηρία δεν αποτελεί προσωπική υπόθεση, αλλά απόρροια των κυρίαρχων κοινωνικό-οικονομικών συνθηκών. Η κοινωνική αντίληψη της αναπηρίας συνέβαλε καθοριστικά στην αναγνώριση και στην προσπάθεια εξάλειψης των εμποδίων και των αναπηροποιητικών πρακτικών, που περιορίζουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δράσης. Αποτέλεσε το μέσο για την επιδίωξη κοινωνικών αλλαγών και τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων, αλλάζοντας την κυρίαρχη αντίληψη της εξάρτησης και της παθητικότητας των ατόμων με αναπηρία (Oliver 2004· 2009).

Η κριτική που ασκήθηκε στο κοινωνικό μοντέλο αφορούσε (α) την υποτίμηση της δυσλειτουργίας και των συνεπειών, που ενδεχομένως επιφέρει στη ζωή των ανθρώπων και που στην ακραία της μορφή κατέληγε σε άρνηση της θεραπείας, (β) τον απόλυτο διαχωρισμό δυσλειτουργίας - αναπηρίας, παραμελώντας τους περιορισμούς που συχνά επιβάλλονται από τη φύση και τη σοβαρότητα της δυσλειτουργίας/ασθένειας και (γ) την υπερεκτίμηση της ταυτότητας της αναπηρίας που κατέληγε στην παραμέληση άλλων ταυτοτήτων, σημαντικών για τα άτομα, με κίνδυνο την ακύρωση του δικαιώματος αυτοπροσδιορισμού τους (Shakespeare & Watson, 2001).

Ωστόσο, οι θέσεις του κοινωνικού μοντέλου και η κριτική των υποστηρικτών του στην ιατροποίηση της αναπηρίας, σταδιακά άσκησαν σημαντική επιρροή στον τρόπο αντίληψης της αναπηρίας και της αναπηροποίησης, ως απόρροια κοινωνικών παραγόντων (Thomas, 2014). Αυτό αποτυπώνεται στο βιο-ψυχο-κοινωνικό μοντέλο που καταλαμβάνει μια ενδιάμεση θέση, ανάμεσα στο ιατρικό και το κοινωνικό. Η συμπερίληψη ενός συνόλου διαφορετικών παραγόντων και επιπέδων αντανάκλα σε μεγάλο βαθμό την πολυπλοκότητα του ορισμού της αναπηρίας (W.H.O., 2002). Στο πλαίσιο αυτό, η επίτευξη της λειτουργικότητας και η αναπηρία δεν έχουν αποκλειστικά ατομική ή κοινωνική προέλευση αλλά είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ (α) της κατάστασης υγείας του ατόμου, (β) εσωτερικών/ατομικών παραγόντων (π.χ. φύλο, ηλικία, κοινωνικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο) και (γ) εξωτερικών παραγόντων (π.χ. αρχιτεκτονική, κλίμα, νομικές και κοινωνικές δομές, κοινωνικές στάσεις).

Η λειτουργικότητα μπορεί να επιτευχθεί σε επίπεδο σώματος ή τμήματος αυτού, σε ατομικό επίπεδο που οδηγεί στη δυνατότητα δραστηριότητας (εκτέλεση έργου ή δράσης από το άτομο) και σε κοινωνικό επίπεδο που συνεπάγεται τη δυνατότητα συμμετοχής (εμπλοκή σε καθημερινές δραστηριότητες). Παράλληλα, η αναπηρία συνδέεται με τη δυσλειτουργία σε ένα ή περισσότερα επίπεδα:

- Βλάβη: Προβλήματα στη σωματική λειτουργία ή δομή
- Παρεμπόδιση δραστηριότητας: Δυσκολίες που βιώνει το άτομο στην εκτέλεση έργων/δράσεων
- Περιορισμοί συμμετοχής: Περιορισμοί στη συμμετοχή σε δραστηριότητες της καθημερινής ζωής

Η αλλαγή του τρόπου κατανόησης της αναπηρίας, με την αποδυνάμωση του ιατρικού μοντέλου και την αναγνώριση των κοινωνικών παραγόντων, ως πηγή περιορισμών για τα άτομα με δυσλειτουργία ή/και προβλήματα υγείας, επηρέασε τη θέση των ατόμων με αναπηρία, τις προσδοκίες, τον τρόπο και τα είδη παρεχόμενης φροντίδας και στήριξης. Η ταύτιση της δυσλειτουργίας με την αναπηρία και η επικράτηση του στερεοτύπου της ανικανότητας, επέβαλε ως προτεραιότητα την αποκατάσταση της υγείας. Το άτομο με αναπηρία ήταν αποκλειστικά και μόνο δικαιούχος σωματικής και ιατρικής αποκατάστασης, προκειμένου να επανέλθει στην «κανονικότητα». Σε αυτό το πλαίσιο, η εργασιακή δραστηριότητα μπορούσε να γίνει κατανοητή μόνο ως μέρος της θεραπευτικής διαδικασίας ή ως ένα είδος απασχόλησης εντός ειδικών συνθηκών και περιστάσεων.

Από την άλλη πλευρά, η αναγνώριση της κοινωνικής διάστασης της αναπηρίας συνέβαλε στην προσπάθεια άρσης των εξωτερικών περιορισμών που παρεμπόδιζαν την ισότιμη συμμετοχή στην κοινωνία. Η θεραπεία και η αποκατάσταση ανταποκρίνονταν στις ανάγκες που προέκυπταν από τη δυσλειτουργία, αλλά η αναγνώριση και προαγωγή των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία κατέστησε σημαντική και την ανάγκη διασφάλισης και προώθησης της κοινωνικής και εργασιακής ένταξής τους (Λογαράς, 2013).

1.2 Η θέση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας: Παρούσα κατάσταση και προοπτικές βελτίωσης

Η σημασία της απασχόλησης και τα εμπόδια στην επαγγελματική αποκατάσταση

Η ισότιμη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και η απόλαυση των οφελών που προκύπτουν από την εργασία αποτελούν αναφαίρετα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (United Nations, 2006). Όπως και στο γενικό πληθυσμό, η απασχόληση επιφέρει πολλαπλά οφέλη στον εργαζόμενο σε προσωπικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο. Τα άτομα αισθάνονται παραγωγικά και χρήσιμα όταν ασχολούνται με δραστηριότητες με νόημα. Μέσω της εργασίας ενισχύεται η αυτοεκτίμηση, η ανεξαρτησία, η αυτονομία, το αίσθημα υπευθυνότητας και προσφοράς. Επιπλέον, αυξάνονται οι δυνατότητες κοινωνικής αλληλεπίδρασης και συμμετοχής (Freedman & Fesko, 1996· Andrews & Rose, 2010· Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr & Williams, 2009· Ferrari, Nota & Soresi, 2008· Cordes, & Howard, 2005).

Σε έρευνα των Minis και συν. (2014) οι εργαζόμενοι με χρόνια προβλήματα υγείας, εκτός από τα οικονομικά οφέλη και την αύξηση της αυτοεκτίμησης που βίωναν ως αποτέλεσμα της απασχόλησης, έδιναν ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι η εργασία αύξανε το αίσθημα του ανήκειν και τους καθιστούσε ενεργά μέλη της κοινότητας. Επιπλέον, έρευνες στον τομέα της ψυχικής υγείας καταλήγουν πως η εργασία συμβάλλει καθοριστικά στη διαδικασία της ανάρρωσης (recovery)¹. Υποστηρίχθηκε πως οι λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας, μέσω της εργασίας, δομούσαν μια νέα ταυτότητα - εκείνη του εργαζομένου - που τους απέδιδε θετικά χαρακτηριστικά (αυτοεκτίμηση, ανεξαρτησίας, αίσθηση αξίας) και τους διευκόλυνε να επανατοποθετηθούν απέναντι στην ψυχική νόσο (Provencher, Gregg, Mead, & Mueser, 2002· Dun, Wewioski & Rogers, 2008).

Παρά τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από την απασχόληση, παρατηρείται υπό-

¹ Σύμφωνα με τον Anthony (1993), η διαδικασία της ανάρρωσης είναι «Μια βαθιά προσωπική, μοναδική διαδικασία όπου το άτομο αλλάζει τις στάσεις, τις αξίες, τα συναισθήματα, τους στόχους, τις δεξιότητες και τους ρόλους του. Είναι ένας τρόπος να ζει μια ικανοποιητική ζωή, με ελπίδα και προσωπική συμβολή στη ζωή, ακόμη και με τους περιορισμούς που θέτει η ασθένεια. Η ανάρρωση περιλαμβάνει την ανάπτυξη νέου νοήματος και σκοπού στη ζωή του ατόμου καθώς αναπτύσσεται, πέρα από τις καταστροφικές επιπτώσεις της ψυχικής ασθένειας». (σελ. 527). Κατά την Estroff (1989), η διαδικασία της ανάρρωσης βοηθά το άτομο να κατανοήσει την ψυχική νόσο ως ένα από τα στοιχεία που το χαρακτηρίζουν ως άτομο.

αντιπροσώπευση των αναπήρων στο εργατικό δυναμικό. Τα άτομα με αναπηρία παρουσιάζουν υψηλή ανεργία και επιπλέον μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού των ατόμων με αναπηρία χαρακτηρίζεται ως «εργασιακά ανενεργό», δηλαδή δεν εργάζεται αλλά και δεν αναζητά εργασία.

Ειδικότερα, το 2011, το ποσοστό ανεργίας στο γενικό πληθυσμό των κρατών-μελών της Ε.Ε. βρισκόταν στο 9,4% και στα άτομα με αναπηρία στο 17,4%. Το ποσοστό των μη ενεργών εργασιακά ατόμων με αναπηρία ξεπερνούσε το 55%. Τα αντίστοιχα ποσοστά για την Ελλάδα φάνηκαν μάλλον παράδοξα, καθώς η ανεργία των ατόμων με αναπηρία ήταν σχεδόν αντίστοιχη με του γενικού πληθυσμού. Ωστόσο, το ποσοστό των μη ενεργών εργασιακά ατόμων με αναπηρία ξεπερνούσε το 60% (Eurostat, 2014a).

Τα πορίσματα αυτά αναδεικνύουν τον κίνδυνο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού – φαινόμενα που συνδέονται άμεσα και αμφίδρομα με την αναπηρία (She & Livermore, 2008). Η αναπηροποίηση και φτωχοποίηση του πληθυσμού αναπαράγεται μέσα από τη συνεχή και εκτεταμένη αδυναμία επίτευξης της κοινωνικής συμμετοχής, της πρόσβασης σε πόρους και της λήψης κατάλληλης υποστήριξης (Yeo, 2001). Τα άτομα στερούνται την αίσθηση ασφάλειας και ελευθερίας, την εξασφάλιση ενός επιπέδου διαβίωσης που θα επιτρέπει τη βίωση ευημερίας σε υλικό, κοινωνικό και ψυχολογικό επίπεδο (Braithwaite & Mont, 2009). Αυτό που υπογραμμίζεται είναι πως η φτώχεια δε συνδέεται αποκλειστικά και μόνο με τον οικονομικό παράγοντα, τον κίνδυνο υλικής αποστέρησης ή αδυναμίας κάλυψης βασικών αναγκών. Επιφέρει σημαντική μείωση στις δυνατότητες εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικής αποκατάστασης που συμβάλουν στη διεκδίκηση μιας καλύτερης ποιότητας ζωής (Palmer, 2011).

Πέρα από τις κοινωνικό-οικονομικές συνθήκες που επηρεάζουν τα ποσοστά ανεργίας του πληθυσμού, ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία πηγάζει και από ορισμένες άλλες συνθήκες, όπως:

α. Περιορισμοί λόγω της δυσλειτουργίας ή της κατάστασης της υγείας. Η επαγγελματική πορεία των ατόμων με αναπηρία διακόπτεται συχνά με πρωτοβουλία του ατόμου, για λόγους που συνδέονται με την κατάσταση της υγείας του και την ανάγκη φροντίδας (Magee, 2004). Επιπλέον, η συμπτωματολογία και η φαρμακευτική αγωγή μπορεί να λειτουργούν ανασταλτικά στην έναρξη και διατήρηση της απασχόλησης, για παράδειγμα στα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας (Waghorn & Lloyd, 2010).

β. Έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης. Τα άτομα με αναπηρία δε λαμβάνουν ουσιαστική εκπαίδευση και παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά σχολικής διαρροής και αποτυχίας (Eurostat, 2014b). Το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό, καθώς η απουσία κατάλληλης κατάρτισης αποτελεί ένα από τα βασικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζει το δυνητικά ενεργό εργατικό δυναμικό στην προσπάθεια σύνδεσής του με την αγορά εργασίας (Eurostat, 2014c· Schuring, Burdorf, Kunst & Mackenbach, 2007).

Τα παραπάνω πορίσματα επιβεβαιώθηκαν και από την έρευνα των Van Campen και Cardol (2009), όπου η σοβαρότητα της δυσλειτουργίας λειτουργούσε ως περιορισμός και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο ως ενισχυτικός παράγοντας, για την εργασιακή δραστηριότητα και την ικανοποίηση που βίωναν από τη ζωή τα άτομα με κινητική αναπηρία.

γ. Απουσία διασφάλισης της προσβασιμότητας σε τομείς, όπως η μετακίνηση και η ενημέρωση, που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην εργασιακή ένταξη. Σε έρευνα των Daone και Ready (2003) άτομα με αναπηρία επισήμαναν πως υπόκεινται σε περιορισμούς που διέπουν ολόκληρη τη διαδικασία της επαγγελματικής τους αποκατάστασης: Από την αναζήτηση εργασίας και την αίτηση για μια θέση απασχόλησης, τη συνέντευξη μέχρι και την ενδεχόμενη τοποθέτησή τους. Τόνισαν πως η απουσία διασφάλισης φυσικής και αισθητηριακής προσβασιμότητας και οι δυσκολίες στη μετακίνηση αποτελούσαν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση.

δ. Αρνητικές στάσεις και στερεότυπα απέναντι στην αναπηρία. Οι προκαταλήψεις, οι αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές προς τα άτομα με αναπηρία παρεμποδίζουν τη δημιουργία ποιοτικών διαπροσωπικών σχέσεων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, δυσκολεύουν τη διατήρηση της απασχόλησης και πολύ περισσότερο την απόκτηση μιας θέσης στην αγορά εργασίας (Shier, Graham & Jones, 2009· Uppal, 2005).

Ο υψηλός βαθμός άγνοιας και η έλλειψη ευαισθητοποίησης σε θέματα αναπηρίας, από την πλευρά των εργοδοτών (Daone & Ready, 2003) συχνά συνυπάρχει ή ενισχύει την ένταση της ανησυχίας και των αρνητικών στάσεων που εκφράζονται από την πλευρά τους. Οι προβληματισμοί τους, αναφέρονται κυρίως στο κόστος που μπορεί να επιφέρει ο εργαζόμενος, την ανασφάλεια για τη διαχείριση της αναπηρίας, τις αμφιβολίες για τις επαγγελματικές δεξιότητες και την παραγωγικότητα τους (Kaye, Jans & Jones, 2011). Οι πεποιθήσεις και οι ανησυχίες αυτές φαίνεται να είναι πιο ισχυρά συνδεδεμένες με ορισμένες καταστάσεις υγείας ή τύπους αναπηρίας. Άτομα με μη εμφανείς δυσλειτουργίες βιώνουν

περισσότερες διακρίσεις (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland & Thornton, 2010). Ειδικότερα, τα άτομα με νοητική καθυστέρηση και τα άτομα με ψυχικές νόσους συγκαταλέγονται μεταξύ των ομάδων που βιώνουν τον μεγαλύτερο αποκλεισμό από την αγορά εργασίας (Achterberg, Wind, De Boer & Frings-Dresen, 2009· Greve, 2009· Zissi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou & Chtouris, 2007).

Ωστόσο, θα ήταν σημαντικό να αναφερθεί πως οι στάσεις απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία δεν είναι αποκλειστικά αρνητικές. Από την ανασκόπηση των Hernandez, Keys και Balcazar (2000) προέκυψε πως η προηγούμενη εμπειρία, η γνώση και τα στερεότυπα συν-διαμορφώνουν τις αντιλήψεις απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, ενώ διαπιστώθηκε πως ιστορικά, οι στάσεις των εργοδοτών τείνουν να γίνονται πιο θετικές. Βασικό ρόλο, στην αλλαγή αυτή, φάνηκε να διαδραματίζει η εξοικείωση των εργοδοτών με την αναπηρία και η λήψη υποστηρικτικών υπηρεσιών (γνώσεις, κατάρτιση και πρακτική βοήθεια) για τη διαχείριση της αναπηρίας στον χώρο εργασίας (Chan και συν., 2010· Lindsay, Robinson, Mcdougall, Sanford & Adams, 2012· Simonsen, Fabian & Luecking, 2015· Hernandez και συν., 2000).

Συμπερασματικά, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης και η ανάγκη για υποστήριξη της οικονομικής και κοινωνικής τους συμμετοχής καθίσταται αναγκαία. Οι δυσκολίες που εντοπίζονται, ξεπερνούν το ατομικό επίπεδο. Επομένως, επιβάλλουν την υλοποίηση παρεμβάσεων, σε πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο, που δημιουργούν ευκαιρίες και προωθούν το δικαίωμα στην απόκτηση και διατήρηση θέσεων απασχόλησης που συντελούν στην ευημερία και την ποιότητα ζωής τους.

Πολιτικές προώθησης της απασχόλησης

Πέρα από τη θεσμική κατοχύρωση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, για παράδειγμα με τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο των Ηνωμένων Εθνών, η εξάλειψη των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας επιδιώκεται με την εφαρμογή θεσμικών παρεμβάσεων, οι οποίες διακρίνονται σε παθητικές και ενεργητικές (European Commission, 2004). Οι παθητικές παρεμβάσεις λειτουργούν αντισταθμιστικά στις αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας, ενώ οι ενεργητικές στην ενεργοποίηση των ατόμων, με την ενσωμάτωσή τους στο ενεργό εργατικό δυναμικό.

Παρότι η αμιγής διάκριση μεταξύ παθητικών και ενεργητικών πολιτικών δεν είναι

πάντα εφικτή, στις παθητικές εντάσσονται κυρίως οι νομοθετικές ρυθμίσεις που λειτουργούν προστατευτικά στην εργασιακή δραστηριότητα των ατόμων με αναπηρία. Παράδειγμα αποτελούν οι νόμοι ενάντια στις διακρίσεις και η εφαρμογή της υποχρεωτικής ποσόστωσης θέσεων εργασίας, δηλαδή της υποχρέωσης των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν συγκεκριμένο ποσοστό ατόμων με αναπηρία για την κάλυψη διαθέσιμων θέσεων.

Στις ενεργητικές πολιτικές που αφορούν τα άτομα με αναπηρία συγκαταλέγονται: (α) η παροχή εντατικής συμβουλευτικής και βοήθειας στην αναζήτηση εργασίας από φορείς προώθησης της απασχόλησης, (β) τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επανεκπαίδευσης, (γ) η επιδοτούμενη απασχόληση, που αφορά την παροχή οικονομικών κινήτρων σε εργοδότες για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, (δ) οι πρωτοβουλίες για έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, που δημιουργούν κίνητρα αυτό-απασχόλησης στα άτομα με αναπηρία και (ε) η προώθηση της εργασιακής ένταξης μέσω της προστατευμένης και υποστηριζόμενης απασχόλησης. Επιπλέον, στις ενεργητικές πολιτικές θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν (στ) η ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρήσεων και (ζ) η διαχείριση της αναπηρίας (disability management), που συμβάλει, μέσω παρεμβάσεων (π.χ. εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση συνεργατών και εποπτών, εύλογες προσαρμογές, δράσεις για υποστήριξη της άμεσης επιστροφής στην εργασία) στη διατήρηση της απασχόλησης των ατόμων που η αναπηρία προκύπτει κατά την εργασιακή τους πορεία (WHO, 2011).

Σε εθνικό επίπεδο, διαπιστώνεται πως το θεσμικό πλαίσιο της Ελλάδας είναι αρκετά συντονισμένο με το ευρωπαϊκό. Αυτό ενδεχομένως προκύπτει από την ιδιότητα της χώρας, ως κράτος - μέλος της Ε.Ε. και την υποχρέωση για ευθυγράμμιση με τις πολιτικές και τις προτεραιότητες που τίθενται σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Επιπλέον, η εξασφάλιση χρηματοδότησης από την Ε.Ε. έχει συμβάλει σημαντικά στην υλοποίηση προγραμμάτων και δράσεων που προωθούν την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία και τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Αναλυτική παρουσίαση της σχετικής νομοθεσίας και των πολιτικών και εφαρμόζονται για τον σκοπό αυτό, παρουσιάζονται στο Παράρτημα Α.

Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη τις παρούσες οικονομικές συνθήκες, όπου το ποσοστό ανεργίας στον γενικό πληθυσμό φτάνει το 26,6% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2015) και ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων με αναπηρία στα μητρώα του ΟΑΕΔ έχει σχεδόν διπλασιαστεί τα τελευταία πέντε έτη (από 9.527 το 2010, σε 17.087 το 2015) μπορούμε βάσιμα να υποθέσουμε πως η θέση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας έχει

επιδεινωθεί.

Ταυτόχρονα, αναγνωρίζεται πως η εθνική πολιτική για την αναπηρία δεν ενσωματώνει επαρκώς, μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία (OECD, 2010). Επιπλέον, οι πολιτικές που ακολουθούνται παρέχουν χαμηλή ευελισφάλεια (flexicurity), δηλαδή δεν εξασφαλίζουν την ευέλικτη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, παρέχοντας ταυτόχρονα μια μορφή ασφάλειας σε σχέση με τη θέση απασχόλησης, το εισόδημα και την απασχολησιμότητα (European Commission, 2012).

Σε αρκετές περιπτώσεις επισημαίνονται «κενά» μεταξύ των προβλεπόμενων μέτρων και της πρακτικής εφαρμογής τους. Στην αναφορά του Ακαδημαϊκού Δικτύου των Ευρωπαίων Εμπειρογνομόνων σε θέματα Αναπηρίας (Strati & Evangelinou, 2009) επισημάνθηκε πως η νομοθεσία για την εφαρμογή ποσοστώσεων στις θέσεις εργασίας δεν εφαρμοζόταν επαρκώς στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ενώ οι περιβαλλοντικές και εργασιακές συνθήκες σε πολλές περιπτώσεις δε διευκόλυναν την πρόσβαση των εργαζομένων με αναπηρία. Στην παρούσα οικονομική κατάσταση, ο νόμος των ποσοστώσεων στις θέσεις απασχόλησης δεν είναι συμβατός με το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής που ακολουθεί η Ελλάδα, ενώ δεν έχουν πραγματοποιηθεί αντισταθμιστικές ρυθμίσεις, σε μια προσπάθεια ενίσχυσης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, επισημαίνεται η περιορισμένη υλοποίηση αλλά και η μειωμένη αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων ενεργητικών πολιτικών, κυρίως εξαιτίας των συνεπειών της οικονομικής κρίσης: Αυξημένα ποσοστά ανεργίας, συρρίκνωση του ιδιωτικού τομέα, μειωμένες δυνατότητες στήριξης της αυτό-απασχόλησης (OECD, 2015· Strati, 2014).

Μέθοδοι εργασιακής ένταξης: Προστατευμένη απασχόληση

Όπως αναφέρθηκε, η προστατευμένη και η υποστηριζόμενη απασχόληση αποτελούν μεθόδους εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, που ταξινομούνται στα ενεργητικά προγράμματα για την αγορά εργασίας.

Η προστατευμένη απασχόληση στοχεύει στο να «παρέχει ευκαιρίες έμμισθης εργασίας σε άτομα με αναπηρία, τα οποία θα ήταν απίθανο να αποκτήσουν μια θέση στο εργατικό δυναμικό εντός της κοινότητας» (Albrech, 2006, σελ.1451). Με τον όρο «προστατευμένη» υποδηλώνεται πως οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε ένα περιβάλλον διαχωρισμένο και «προφυλαγμένο» από τις απαιτήσεις της ελεύθερης αγοράς, όπου

επικρατούν ειδικές συνθήκες (π.χ. μειωμένο ωράριο, ενασχόληση των εργαζομένων με απλές δραστηριότητες). Τα προστατευμένα εργασιακά πλαίσια, παρότι στοχεύουν στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, στις περισσότερες περιπτώσεις προσφέρουν και υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης και ανάπτυξης εργασιακών δεξιοτήτων. Συνήθως, αποτελούν επιλογή για τα άτομα με σοβαρή μορφή αναπηρίας και στην πλειοψηφία τους, οι εργαζόμενοι είναι άτομα με νοητική καθυστέρηση (Migliore, 2010· Parmenter, 2011).

Η επιλογή των προστατευμένων εργασιακών πλαισίων, ως χώρος απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, καθοδηγείται κυρίως από την ανάγκη προστασίας από τις αντιξοότητες, με τις οποίες συνδέεται η ανοιχτή αγορά εργασίας. Ειδικότερα, σε έρευνα που συμμετείχαν εργαζόμενοι με νοητική καθυστέρηση, μέλη των οικογενειών τους και επαγγελματίες αναδείχθηκε πως η επιλογή της προστατευμένης απασχόλησης βασιζόταν στο γεγονός ότι παρείχε σταθερότητα και καθημερινή ρουτίνα και εξασφάλιζε ότι οι εργαζόμενοι δε θα βρίσκονταν αντιμέτωποι με καταστάσεις που ήταν πιθανό να συμβούν στους τυπικούς χώρους εργασίας (π.χ. κακοποίηση, εκμετάλλευση). Επιπλέον, οι επαγγελματίες θεωρούσαν πως το περιβάλλον ήταν πιο φιλικό και διευκολυντικό για τις κοινωνικές συναναστροφές του εργαζομένου (Migliore, Grossi, Mank και Rogan, 2008).

Παρά την ασφάλεια που μπορεί να παρέχουν τα προστατευμένα πλαίσια απασχόλησης, στην έρευνα των Migliore, Mank, Grossi και Rogan (2007), η πλειοψηφία των ατόμων με νοητική καθυστέρηση, ανεξάρτητα από τη σοβαρότητα της αναπηρίας, δήλωσε προτίμηση για απασχόληση στην ανοιχτή αγορά και θεωρούσε πως θα μπορούσε να ανταπεξέλθει σε αυτή, με τη λήψη κατάλληλης στήριξης – άποψη που συμμερίζονταν τόσο οι επαγγελματίες όσο και οι φροντιστές τους.

Η προτίμηση για απασχόληση σε ενσωματωμένα πλαίσια, συνδέεται τα μειονεκτήματα της προστατευμένης απασχόλησης, δηλαδή τις μειωμένες οικονομικές απολαβές και τις περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης των εργαζομένων (Kregel & Dean, 2002). Επιπλέον, η προστατευμένη απασχόληση δεν ενισχύει την κοινωνική ένταξη. Αντίθετα, με έμμεσο τρόπο αναπαράγει το στερεότυπο της ανικανότητας των ατόμων με αναπηρία (Λογαράς, 2013). Η λειτουργία των προστατευόμενων πλαισίων απασχόλησης θεωρείται μη αποδοτική, καθώς παρουσιάζουν χαμηλά κέρδη από την εργασιακή δραστηριότητα των απασχολούμενων, υψηλό κόστος και μακροχρόνια παροχή υπηρεσιών ανά ωφελούμενο (Cimera, 2011).

Με στόχο την αποτελεσματικότερη ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων, τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται μια τάση μετατροπής των παραδοσιακών προστατευμένων εργαστηρίων, σε δομές που προετοιμάζουν και παρέχουν στήριξη στα άτομα για να μεταβούν στην ελεύθερη αγορά (Rogan & Rinne, 2011). Αυτό επιτυγχάνεται κυρίως με την ενσωμάτωση δραστηριοτήτων εκπαίδευσης, κατάρτισης, ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων και αποκατάστασης. Ωστόσο, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών δεν επιτρέπουν προς το παρόν αξιόπιστες αξιολογήσεις και συμπεράσματα ως προς το βαθμό επίτευξη αυτής της αλλαγής και την αποτελεσματικότητά της (Mallender και συν., 2015).

Εναλλακτική επιλογή εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία αποτελεί η υποστηριζόμενη απασχόληση. Η μέθοδος, εστιάζει στην έμμισθη απασχόληση εντός της ανοιχτής αγοράς εργασίας και βασίζεται στη λογική «τοποθέτηση και κατάρτιση». Με άλλα λόγια, δεν παρέχεται κατάρτιση που ενδεχομένως, κάποια στιγμή, φανεί χρήσιμη στην εργασιακή πορεία του ατόμου – λογική της «κατάρτισης και τοποθέτησης» που ενσωματώνει η προστατευμένη απασχόληση. Αντίθετα, το άτομο καταρτίζεται και αναπτύσσει εργασιακές δεξιότητες, προκειμένου να ανταπεξέλθει αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της αποκτηθείσας θέσης εργασίας. Ταυτόχρονα, δέχεται τη συνεχή υποστήριξη για να αντιμετωπίσει ενδεχόμενες δυσκολίες τόσο στο αντικείμενο της δουλειάς του, όσο και στο εργασιακό περιβάλλον (Corrigan & McCracken, 2005).

1.3 Η υποστηριζόμενη απασχόληση

Η μεθοδολογία της υποστηριζόμενης απασχόλησης

Η υποστηριζόμενη απασχόληση στοχεύει στο να αποκτήσουν και να διατηρήσουν τα άτομα με αναπηρία μια θέση εργασίας, που θα τους εξασφαλίζει εισοδήματα ανάλογα με εκείνα των συναδέλφων τους (χωρίς αναπηρία), που κατέχουν παρόμοιες θέσεις και εκτελούν παρόμοιες εργασίες. Αυτό επιτυγχάνεται με την παροχή συνεχούς υποστήριξης και βοήθειας από επαγγελματίες-συμβούλους που εργάζονται σε φορείς παροχής υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης (EUSE, 2010a).

Ιστορικά, η υποστηριζόμενη απασχόληση, ξεκίνησε στην Αμερική για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοητική καθυστέρηση (Developmental Disabilities Act of 1984, Sec. 102). Στα πρώτα χρόνια της εφαρμογής της, η υποστήριξη

παρεχόταν σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, με κριτήριο τη σοβαρότητα της αναπηρίας (Rusch & Hughes, 1989). Άτομα που αντιμετώπιζαν λιγότερους περιορισμούς λάμβαναν εξατομικευμένες υπηρεσίες, ενώ άτομα με ανάγκη εντατικής υποστήριξης, δέχονταν υπηρεσίες ομαδικά, από κάποιον επαγγελματία. Οι πρακτικές της ομαδικής υποστήριξης διατηρούσαν χαρακτηριστικά της προστατευμένης απασχόλησης, όπως οι μειωμένες οικονομικές απολαβές και οι ελλείψεις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις (Kregel, Wehman, & Banks, 1989· Parmenter, 2011). Τα μειονεκτήματα αυτά, οδήγησαν στον περιορισμό των ομαδικών παρεμβάσεων και στην επικράτηση της εξατομικευμένης υποστήριξης.

Σταδιακά, η εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης διευρύνθηκε τόσο γεωγραφικά, με την επέκτασή της στην Ευρώπη και διεθνώς, όσο και ως προς το εύρος των υπηρεσιών αλλά και των ωφελούμενων ομάδων, στις οποίες απευθυνόταν (Rehabilitation Act Amendments of 1992, Sec. 621). Η διεύρυνση της εφαρμογής της σχετίστηκε με την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, το 1993 (EUSE, 2015) και του Διεθνούς Οργανισμού Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, το 1995 (WASE, 2013). Σήμερα γίνονται προσπάθειες, μέσω της παροχής εξατομικευμένων, εντατικών υπηρεσιών υποστήριξης, για την προώθηση της εργασίας των ατόμων με σοβαρές μορφές αναπηρίας (π.χ. αυτισμό, τραυματική εγκεφαλική δυσλειτουργία, κάκωση νωτιαίου μυελού) ή άλλες διαταραχές (π.χ. προβλήματα ψυχικής υγείας) σε ενσωματωμένα εργασιακά πλαίσια, καθώς η ανταγωνιστική απασχόληση είτε δεν επιτυγχάνεται εύκολα είτε έχει διακοπή ως αποτέλεσμα της αναπηρίας τους (Drake, McHugo, Becker, Anthony & Clark, 1996· Howlin, Alcock & Burkin, 2005· Kirsh και συν., 2009· Ottomanelli και συν., 2012· Wehman και συν., 1991· Wehman και συν., 2003).

Η εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης ακολουθεί μια σειρά σταδίων, που σε μεγάλο βαθμό προσδιορίζουν τις διαδικασίες που ακολουθούνται και τη φύση της συνεργασίας μεταξύ του λήπτη των υπηρεσιών και του επαγγελματία-συμβούλου. Οι δραστηριότητες που πραγματοποιούνται, η εντατικότητα της υποστήριξης και η «παραμονή» σε κάθε στάδιο, διαμορφώνονται με βάση τις ανάγκες του λήπτη. Τα προτεινόμενα στάδια είναι τα εξής (EUSE, 2005):

1. Δέσμευση. Ο ενδιαφερόμενος έρχεται σε επαφή με τον φορέα υποστηριζόμενης απασχόλησης. Μέσα από την παροχή των αναγκαίων πληροφοριών, το άτομο καλείται να

αποφασίσει για το αν επιθυμεί τη λήψη υπηρεσιών και επιλέγει τον επαγγελματία που θα συνεργαστεί.

2. Δημιουργία Επαγγελματικού Προφίλ. Ο λήπτης, μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας, διερευνά και αναγνωρίζει τα δυνατά και αδύνατα σημεία του, ενδιαφέροντα, κλίσεις και δεξιότητες. Έχοντας μια πιο ξεκάθαρη εικόνα, προσανατολίζεται σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς που ταιριάζουν στις επιδιώξεις, τις δεξιότητες και τις ανάγκες του. Ταυτόχρονα, δημιουργεί με τον επαγγελματία, ένα πλάνο δράσης, προκειμένου να συνδεθεί με την αγορά εργασίας.

3. Εύρεση εργασίας. Πραγματοποιούνται δραστηριότητες για την επίτευξη της πρόσβασης του λήπτη στην αγορά εργασίας, όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, η αναζήτηση αγγελιών, η περιορισμένης διάρκειας πρακτική άσκηση. Η διαδικασία πραγματοποιείται συνεργατικά, με κύριο έλεγχο από τον λήπτη, ενώ ο επαγγελματίας-σύμβουλος λειτουργεί υποστηρικτικά και συμβουλευτικά. Καταλυτικό ρόλο παίζει η δικτύωση του επαγγελματία και του φορέα με την τοπική αγορά εργασίας.

4. Δέσμευση του εργοδότη. Σε αυτό το στάδιο γίνεται η επαφή με πιθανούς εργοδότες και εξετάζεται το κατά πόσο επιτυγχάνεται μια κατάλληλη αντιστοίχιση μεταξύ υποψήφιου εργαζόμενου-θέσης εργασίας, που να ικανοποιεί τις ανάγκες του εργοδότη και του εργαζόμενου. Βασικά θέματα που διερευνώνται είναι οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης, η ευαισθητοποίηση σε θέματα αναπηρίας, ζητήματα που αφορούν τη γνωστοποίηση της κατάστασης υγείας, οι ανάγκες υποστήριξης του εργαζόμενου και των εμπλεκόμενων στο εργασιακό περιβάλλον, η ανάγκη για εύλογες προσαρμογές, οι νομικές υποχρεώσεις και δικαιώματα που προκύπτουν για τον εργοδότη.

5. Υποστήριξη εντός και εκτός θέσης εργασίας. Μετά την τοποθέτηση, ο επαγγελματίας συνεχίζει να λειτουργεί υποστηρικτικά στον εργαζόμενο και στο εργασιακό πλαίσιο (εργοδότης και συνάδελφοι). Στόχος είναι η ανεξαρτητοποίηση του ατόμου, η διατήρηση της θέσης εργασίας και η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, η ουσιαστική του ένταξη στο εργασιακό πλαίσιο. Αυτό συνεπάγεται πως η υποστήριξη που παρέχει ο σύμβουλος, σε βάθος χρόνου και με σεβασμό στις ανάγκες και τον βαθμό ετοιμότητας του ατόμου, θα πρέπει να ελαττωθεί και να αντικατασταθεί από ένα υποστηρικτικό πλαίσιο εντός του χώρου εργασίας. Αυτό, δε σημαίνει «εγκατάλειψη» του εργαζόμενου, καθώς ο επαγγελματίας-σύμβουλος δεσμεύεται στην παροχή συνεχούς υποστήριξης, χωρίς να δημιουργεί μια σχέση εξάρτησης με τον λήπτη, αλλά ενισχύοντας τον αυτοπροσδιορισμό και την αυτονομία του.

Η εντός θέσης υποστήριξη, αφορά ζητήματα που συνδέονται με τα καθήκοντά της θέσης, όπως η προσαρμογή στον χώρο εργασίας και στην εργασιακή κουλτούρα, η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων. Η εκτός θέσης υποστήριξη, περιλαμβάνει τομείς που άπτονται της εργασιακής δραστηριότητάς του. Ενδεικτικά αναφέρονται οι διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, πρακτικά ζητήματα (εμφάνιση, χρήση μέσων μεταφοράς κ.α.), ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο. Ταυτόχρονα, υποστήριξη παρέχεται προς το εργασιακό πλαίσιο, για παράδειγμα μέσω ευαισθητοποίησης και συμβουλευτικής για διαχείριση θεμάτων που μπορεί να προκύπτουν. Με αυτό τον τρόπο, δομείται και αναπτύσσεται ένα σύνολο φυσικών υποστηρικτικών πόρων (natural supports) στον χώρο εργασίας.

Μοντέλο της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης. Στην επικράτηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ενδεχομένως συνέβαλε η ανάπτυξη του μοντέλου της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (Individual Placement and Support model) και η εμπειρική του τεκμηρίωση μέσω τυχαιοποιημένων ελεγχόμενων δοκιμών (Bond, Drake & Becker, 2012· Drake & Bond, 2011). Το μοντέλο ξεκίνησε από τους Becker και Drake (1994), ως μια μορφή υποστηριζόμενης απασχόλησης, προσαρμοσμένης στις ανάγκες των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας. Δεν αποτελούσε έναν εξειδικευμένο τύπο παρέμβασης, αλλά ένα σύνολο αρχών, με βασικότερες τις ακόλουθες (Becker & Drake, 2003· Bond, 2004):

- Απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας: Αποτελεί κύριο σκοπό η έμμισθη εργασία, η ανάληψη και διατήρηση θέσεων απασχόλησης σε ενσωματωμένα πλαίσια.
- Μηδενικά κριτήρια επιλεξιμότητας: Λήπτης των υπηρεσιών είναι οποιοσδήποτε επιθυμεί να εργαστεί, χωρίς να τίθενται κριτήρια αποκλεισμού (π.χ. σοβαρότητα/συμπτώματα της ψυχικής νόσου, εργασιακή ετοιμότητα).
- Ενσωμάτωση των υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης και φροντίδας ψυχικής υγείας: Κρίνεται αναγκαία η δραστηριοποίηση των φορέων παροχής υπηρεσιών εντός της κοινότητας, με τη μορφή μιας ενιαίας διεπιστημονικής ομάδας. Η συνεργασία και ο συντονισμός των υπηρεσιών, εξασφαλίζει τη συνέχεια και την ολοκληρωμένη φροντίδα.
- Άμεση αναζήτηση θέσεων απασχόλησης: Η κατάρτιση και η ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων πραγματοποιείται σε σχέση με την αποκτημένη θέση εργασίας, χωρίς να προηγείται προ-επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση.

- Σεβασμός στις προτιμήσεις των ληπτών: Επαγγελματίας-σύμβουλος και λήπτης συναποφασίζουν, με κριτήριο τις προτιμήσεις του λήπτη, αναφορικά με τις επιθυμητές θέσεις απασχόλησης, τον βαθμό και το είδος της απαιτούμενης υποστήριξης, θέματα που αφορούν το εργασιακό πλαίσιο (π.χ. κοινοποίηση της κατάστασης υγείας).
- Συμβουλευτική σε θέματα κοινωνικής πρόνοιας: Εξασφαλίζεται ο συνεχής προγραμματισμός και η καθοδήγηση των ληπτών, ώστε να λαμβάνουν ενήμερες αποφάσεις σχετικά με τα δικαιώματα και τα προνόμιά τους (π.χ. σε θέματα ασφάλισης).
- Αδιάλειπτη και εξατομικευμένη υποστήριξη: Η παροχή υπηρεσιών είναι απεριόριστη χρονικά και η υποστήριξη συνεχής και σύμφωνη με την επιθυμία και τις ανάγκες του λήπτη.
- Επαγγελματική αξιολόγηση και ανάπτυξη (job development): Αναφέρεται στην υποχρέωση των επαγγελματιών-συμβούλων να διατηρούν δίκτυα συνεργασίας με εργοδότες, υπηρεσίες, συναδέλφους, ώστε να εντοπίζουν ευκαιρίες απασχόλησης και θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στις προτιμήσεις των ληπτών.

Από τα παραπάνω, προκύπτει πως πέρα από τους βασικούς σκοπούς της υποστηριζόμενης απασχόλησης, η διαδικασία που ακολουθείται αντανακλά ορισμένες επιπρόσθετες επιδιώξεις: Καλλιέργεια της αυτονομίας και αυτοδιάθεσης, εστίαση στα «δυνατά» σημεία, απόδοση αξίας στις σχέσεις που δημιουργούνται εντός εργασίας και κοινότητας και τέλος η επιδίωξη ώστε η εργασιακή ένταξη να συμβάλει στην ευρύτερη κοινωνική συμμετοχή (Wehman, 2012).

Η αποτελεσματικότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης

Μεγάλο μέρος της έρευνας έχει επικεντρωθεί στη διερεύνηση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν για τους λήπτες υποστηριζόμενης απασχόλησης, με την πλειοψηφία των μελετών να επικεντρώνεται στο μοντέλο της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης. Από τα πορίσματα των ερευνών προέκυψε πως τα ποσοστά έμμισθης εργασίας και οι οικονομικές απολαβές των ληπτών υποστηριζόμενης απασχόλησης με προβλήματα ψυχικής υγείας ήταν σημαντικά πιο αυξημένα, συγκριτικά με εκείνους που δε λάμβαναν υποστήριξη (Germundsson, Gustafsson, Lind & Danermark, 2012) ή με λήπτες τυπικής επαγγελματικής αποκατάστασης, ανεξάρτητα από τα κλινικά, επαγγελματικά και δημογραφικά τους χαρακτηριστικά (Campbell, Bond & Drake, 2011). Ωστόσο, παρά τη θετική επίδραση των

παρεχόμενων υπηρεσιών στην εύρεση απασχόλησης, δεν προέκυπταν ισχυρές ενδείξεις αναφορικά με τη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων (Schneider, 2005).

Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώθηκαν μερικώς από τη μετά-ανάλυση 29 τυχαιοποιημένων κλινικών δοκιμών και ανασκοπήσεων (Marshall και συν., 2014). Ειδικότερα, οι ερευνητές κατέληξαν πως τα εργασιακά αποτελέσματα ήταν σημαντικά βελτιωμένα για τους λήπτες υποστηριζόμενης απασχόλησης, καθώς το ποσοστό απασχόλησής τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας ήταν σχεδόν διπλάσιο, συγκριτικά με λήπτες τυπικής επαγγελματικής αποκατάστασης (58%-60%, έναντι 21-24%). Επιπλέον, απολάμβαναν υψηλότερους μισθούς, περισσότερες ώρες απασχόλησης, μικρότερη αναμονή μέχρι την τοποθέτηση και περισσότερες εβδομάδες απασχόλησης ανά έτος. Αναφορικά με τη διατήρηση της απασχόλησης, τα αποτελέσματα φάνηκαν να υποστηρίζουν το μοντέλο, χωρίς ωστόσο να παρέχονται αδιαμφισβήτητα στοιχεία. Όσον αφορά τα μη εργασιακά αποτελέσματα (π.χ. ως ο έλεγχος των συμπτωμάτων της ασθένειας, μείωση του αριθμού νοσηλειών) δεν προέκυπε ισχυρή συσχέτιση, όπως είχε και παλαιότερα επισημανθεί (Bond, 2004). Σε άλλη έρευνα (Burns και συν., 2009), η βελτίωση στη γενική λειτουργικότητα του ατόμου και η μείωση των συμπτωμάτων της κατάθλιψης, συνδέθηκε με την επίδραση της εργασίας, χωρίς να ενισχύεται η υπόθεση ότι η καθεαυτή λήψη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης σχετιζόταν με αύξηση της κλινικής και κοινωνικής λειτουργικότητας των εργαζομένων.

Εκτός από τις ισχυρές ενδείξεις για την αποτελεσματικότητα της μεθοδολογίας για τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, τα ερευνητικά πορίσματα υποστηρίζουν τη θετική της επίδραση στην απασχόληση ατόμων με νοητική καθυστέρηση και διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού. Σε έρευνα με 23.298 συμμετέχοντες, το ποσοστό απασχόλησης των ληπτών υποστηριζόμενης απασχόλησης ήταν άνω του 50%, συγκριτικά με άτομα που δε λάμβαναν ανάλογες υπηρεσίες (Wehman και συν., 2014).

Η εμπειρία των ληπτών από την υποστηριζόμενη απασχόληση

Πέρα από την αποτελεσματικότητα που διαφαίνεται στα πορίσματα των ποσοτικών ερευνών, η εμπειρία των ληπτών υποστηριζόμενης απασχόλησης παρέχει σημαντικές πληροφορίες για τα χαρακτηριστικά της μεθοδολογίας που λειτουργούν βοηθητικά στην εργασιακή τους πορεία.

Οι εργαζόμενοι και κυρίως άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, στην προσπάθειά

ένταξης/επανένταξης και παραμονής στην αγορά εργασίας αντιμετωπίσουν ποικίλες προκλήσεις. Αυτές συνδέονται με τις άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις της ασθένειας, για παράδειγμα τη διάχυτη και επίμονη φύση των συμπτωμάτων, τα μεγάλα χρονικά διαστήματα εκτός αγοράς εργασίας, τις ανησυχίες για τις συνέπειες της κοινοποίησης της ασθένειας και τον κίνδυνο του στιγματισμού. Παράλληλα, αντιμετωπίζουν πρακτικές δυσκολίες, όπως η έλλειψη δεξιοτήτων αναζήτησης και η αδυναμία εύρεσης μιας θέσης αντίστοιχης των προτιμήσεων και των δεξιοτήτων τους, που αποθαρρύνουν την αναζήτηση εργασίας με έναν δυναμικό και συνεπή τρόπο (Koletsis και συν., 2009).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση φαίνεται πως συμβάλει σημαντικά στην ενθάρρυνση της προσπάθειας των ληπτών, στην επαρκή προετοιμασία τους και στο ξεπέρασμα των εμποδίων που αντιμετωπίζουν κατά την αναζήτηση απασχόλησης. Η ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων, η παροχή πληροφόρησης, η εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας, η βοήθεια στην επεξεργασία του βιογραφικού σημειώματος και τη συμπλήρωση αιτήσεων, η συμβουλευτική σε θέματα πρόνοιας και ασφάλισης και η προετοιμασία για τη συνέντευξη είναι μερικοί από τους τομείς πρακτικής υποστήριξης που οι λήπτες αναγνωρίζουν ως σημαντικούς κατά την αναζήτηση εργασίας (Johnson και συν., 2009· Liu, Hollis, Warren & Williamson, 2007).

Ως θετικά αποτελέσματα της μεθοδολογίας αναγνωρίστηκαν η απόκτηση μιας θέσης εργασίας, που στις περισσότερες περιπτώσεις χαρακτηριζόταν ως σύμφωνη με τις επιδιώξεις και αντίστοιχη με τις ανάγκες και τις δεξιότητες των ληπτών και η παρεχόμενη καθοδήγηση για τη διαπραγμάτευση των όρων εργασίας (Boyce και συν., 2008· Johnson και συν., 2009). Σε αντίθεση με τα παραπάνω, σε έρευνα των Lewis, Dobbs και Biddle (2013) που συμμετείχαν εργαζόμενοι με ποικίλους τύπους αναπηρίας, ορισμένοι λήπτες εξέφρασαν δυσαρέσκεια, καθώς η εστίαση των επαγγελματιών στην εύρεση εργασίας, είχε ως συνέπεια να μη δίνεται ιδιαίτερη σημασία στα «ποιοτικά» χαρακτηριστικά της θέσης. Ως εκ τούτου, οι λήπτες χαρακτήριζαν το αντικείμενο εργασίας τους βαρετό και επαναλαμβανόμενο. Σε άλλη περίπτωση επισημάνθηκε η καθοδήγηση των ληπτών στο να δεχθούν την πρώτη διαθέσιμη θέση που τους προσφέρθηκε, αν και η τελική αξιολόγησή τους για το αντικείμενο εργασίας τους ήταν θετική (Wistow & Schneider, 2003).

Ωστόσο, αναδεικνύεται πως σημαντικά οφέλη προκύπτουν και από τη συνεργασία με τον σύμβουλο. Ειδικότερα, οι λήπτες στην έρευνα των Areberg, Bjorkman και Bejerholm

(2013) αισθάνθηκαν πως βρίσκονταν «στο κέντρο της προσοχής σε μια διαδικασία με νόημα και ελπίδα», ως αποτέλεσμα τις ηθικής και συναισθηματικής στήριξης που έλαβαν. Οι επαγγελματίες πίστευαν σε αυτούς, τους κινητοποιούσαν και τους ενθάρρυναν να παραμείνουν εστιασμένοι στο στόχο τους, ακόμα και όταν οι ίδιοι αισθάνονταν απογοήτευση. Η αφοσίωση και η βεβαιότητα ανταπόκρισης στις ανάγκες και η ευελιξία του επαγγελματία-συμβούλου απέναντι στις προκλήσεις, αποτελούσαν χαρακτηριστικά που βοηθούσαν τους λήπτες να αναπτύξουν εμπιστοσύνη και πίστη στον εαυτό τους. Επιπλέον, συνέβαλαν στο να γνωρίσουν καλύτερα τον εαυτό τους, να αναγνωρίσουν την αξία τους και τη δυνατότητά τους να είναι παραγωγικοί.

Σχετική απογοήτευση από την επαγγελματική στήριξη που έλαβαν μετά την εργασιακή τοποθέτηση, επισημάνθηκε σε δύο έρευνες. Ειδικότερα, στην έρευνα των Wistow και Schneider (2003) το 1/3 των συμμετεχόντων (10 άτομα) προσδοκούσε αλλαγή στον τύπο υποστήριξης που λάμβαναν, προκειμένου να διαχειριστούν καταλληλότερα τις δυσκολίες που προέκυπταν στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, επιθυμούσαν τη βοήθεια των επαγγελματιών, προκειμένου να αναπτύξουν κατάλληλες δεξιότητες και εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και να επιδιώξουν μια καλύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία. Στην έρευνα των Koletsi και συν. (2009), εργαζόμενοι με προβλήματα ψυχικής υγείας αξιολογούσαν ως ελλιπή την υποστήριξη που λάμβαναν για την παραμονή τους στην αγορά εργασίας και επισήμαναν την ανάγκη τους για περισσότερη προσωπική στήριξη, καθοδήγηση και παροχή συμβουλών. Εκτός από τη συμπτωματολογία της ψυχικής ασθένειας και λόγους που επέβαλαν τη διακοπή της εργασίας τους (π.χ. συμβάσεις περιορισμένου χρόνου), παράγοντες που δυσχέραιναν τη διατήρηση της απασχόλησης ήταν το άγχος, η δυσκολία ολοκλήρωσης των καθηκόντων, προβλήματα στις εργασιακές διαπροσωπικές σχέσεις – δυσκολίες που θα μπορούσαν να περιοριστούν ή να ξεπεραστούν με την κατάλληλη παρέμβαση των επαγγελματιών-συμβούλων.

Ένα άλλο ζήτημα που προκύπτει είναι το κατά πόσο η παρεχόμενη υποστήριξη διευκολύνει την κοινωνική αλληλεπίδραση και κατ' επέκταση συμβάλει στην ουσιαστική εργασιακή και κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Οι εργαζόμενοι επιδιώκουν τη βελτίωση της κοινωνικής τους ζωής μέσω της απασχόλησης. Προσδοκούν την αναγνώριση και τον σεβασμό από την εργασιακή τους δραστηριότητα, την ένταξη στα εργασιακά πλαίσια και την ανάληψη θέσεων που θα επιδράσουν θετικά στην κοινωνικοποίησή τους και θα διευκολύνουν την κοινωνική τους συμμετοχή (Cramm, Finkenflugel, Kuijsten & vanExel,

2009). Τα αποτελέσματα συγκλίνουν στο γεγονός ότι ο στόχος αυτός δεν επιτυγχάνεται επαρκώς. Σε παλαιότερη έρευνα (Rogan, Banks & Howard, 1999) φάνηκε πως, στην πλειοψηφία τους, οι εργαζόμενοι με αναπηρία περνούσαν μόνοι τα διαλείμματα ή με κάποιο συνάδελφο που λειτουργούσε ως «σύμμαχος» και αισθάνονταν καλά μαζί του. Κύριος λόγος της μειωμένης κοινωνικής αλληλεπίδρασης θεωρήθηκε η μερική απασχόληση των εργαζομένων. Σε άλλη έρευνα, οι εργαζόμενοι με αναπηρία ανέφεραν καλές σχέσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος και οι συνάδελφοι χαρακτηρίζονταν ως «φιλικοί» και «βοηθητικοί». Είχε αναπτυχθεί μεταξύ τους οικειότητα και σε ορισμένες περιπτώσεις συμμετείχαν σε κοινές δραστηριότητες, εκτός εργασιακού πλαισίου, χωρίς όμως να δηλώνουν στενές φιλικές σχέσεις. Ωστόσο, ένας στους δύο εργαζόμενους με αναπηρία ήταν απομονωμένος από το υπόλοιπο εργασιακό περιβάλλον και επιθυμούσε βελτίωση των διαπροσωπικών του σχέσεων (Wistow & Schneider, 2003).

Από τις έρευνες που εξετάστηκαν, παρέχεται μια ευρεία εικόνα για το πως οι λήπτες των υπηρεσιών αξιολογούν την εμπειρία τους από την πρακτική εφαρμογή της μεθοδολογίας. Αναδείχθηκαν οι παρεμβάσεις, οι διαδικασίες και οι πρακτικές που λειτούργησαν βοηθητικά και επισημάνθηκαν οι τομείς που η υποστήριξη δεν ήταν επαρκής ή δεν ανταποκρινόταν πλήρως στις ανάγκες των εργαζομένων. Αυτό που γίνεται εμφανές είναι πως ο επαγγελματίας-σύμβουλος, αποτελεί «συνοδοιπόρο» του λήπτη στην εργασιακή του πορεία. Οι στάσεις, οι δεξιότητες, ο τρόπος που προσεγγίζει και στηρίζει τον λήπτη λειτουργούν καθοριστικά στην έκβαση της κοινής τους προσπάθειας.

Ο ρόλος του επαγγελματία-συμβούλου

Ήδη στην παλαιότερη βιβλιογραφία (Rogan, Hagner & Murphy, 1993· Unger, Parent, Gibson, Kane-Johnston & Kregel, 1998) επισημάνθηκε πως ο ρόλος του επαγγελματία στη τυπική επαγγελματική αποκατάσταση, διαφοροποιείται από αυτόν του συμβούλου υποστηριζόμενης απασχόλησης, καθώς ο πρώτος κατευθύνει τη διαδικασία, ενώ ο δεύτερος τη διευκολύνει. Παρότι τα «βήματα» για την απόκτηση μιας θέσης εργασίας είναι παρεμφερή στις δύο περιπτώσεις, η τοποθέτηση του λήπτη στο επίκεντρο της διαδικασίας και η προτεραιότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης για εξασφάλιση συνεχούς και απρόσκοπτης υποστήριξης, είχε ως αποτέλεσμα τον επαναπροσδιορισμό του ρόλου του επαγγελματία. Συγκεκριμένα, αρμοδιότητα του επαγγελματία δεν ήταν μόνο η τοποθέτηση

του λήπτη σε μια θέση εργασίας αλλά και η δημιουργία ενός υποστηρικτικού δικτύου που θα πλαισιώνει τον εργαζόμενο, εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η ιδέα του εντοπισμού και ενεργοποίησης των φυσικών υποστηρικτικών πόρων, είναι ενσωματωμένη στη φιλοσοφία της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Η αξιοποίηση των υποστηρικτικών πόρων του εργασιακού περιβάλλοντος μειώνει την εξάρτηση του λήπτη από τον επαγγελματία-σύμβουλο, συμβάλει στην αύξηση της αυτονομίας του και διευκολύνει την ενσωμάτωση στο εργασιακό περιβάλλον.

Ο επαγγελματίας, με ενδιαμέσο στόχο την αξιοποίηση των υποστηρικτικών πόρων και τελικό την ενσωμάτωση του λήπτη στο εργασιακό περιβάλλον, χρειάζεται να εργαστεί σε δύο επίπεδα. Μέσω της μέγιστης δυνατής εμπλοκής του λήπτη σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες, ο λήπτης αναπτύσσει δεξιότητες και χαρακτηριστικά που θα διευκολύνουν την ενσωμάτωσή του (π.χ. αναγνώριση προτιμήσεων και προσδοκιών, λήψη πρωτοβουλιών). Η μετάβαση στον χώρο εργασίας είναι αναγκαίο να συνοδεύεται από την εφαρμογή παρεμβάσεων, προκειμένου ο νέος εργαζόμενος να κατανοήσει το εργασιακό περιβάλλον και το τι προσδοκείται από αυτόν, να συσχετιστεί με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους του, να αναπτύξει κοινωνικές δεξιότητες και να ξέρει πότε και σε ποιον θα απευθυνθεί για βοήθεια. Αναφορικά με το εργασιακό πλαίσιο, απαιτείται η διαβεβαίωση και δέσμευση του επαγγελματία-συμβούλου για συνεχή επαφή και παροχή στήριξης στον εργοδότη όποτε καθίσταται αναγκαίο. Ταυτόχρονα, χρειάζεται η ενίσχυση του εργασιακού περιβάλλοντος με την παροχή εκπαίδευσης, βοήθειας και συμβουλευτικής, ώστε να μπορεί μακροχρόνια να εξασφαλίζει την κατάλληλη στήριξη στον εργαζόμενο με αναπηρία (Migliore, Cohen-Hall, Butterworth & Winsor, 2010· Rogan, Banks & Herbein, 2003).

Κατά συνέπεια, η δημιουργία ενός κατάλληλου εργασιακού κλίματος και η επίτευξη της μακρόχρονης απασχόλησης του λήπτη απαιτεί από τον επαγγελματία-σύμβουλο την ανάληψη πολλαπλών ρόλων. Ο επαγγελματίας, κυρίως κατά τη διαδικασία της αναζήτησης και εύρεσης διαθέσιμων θέσεων εργασίας, χρειάζεται να αναλαμβάνει το ρόλο του συνηγόρου, προκειμένου να υπερασπιστεί το δικαίωμα του λήπτη για εργασία και να διαθέτει δεξιότητες προώθησης και επικοινωνίας, προκειμένου να δημιουργήσει ένα δίκτυο εργοδοτών και να το επεκτείνει (Glover & Frounfelker, 2011). Επίσης, υιοθετεί τον ρόλο του διαμεσολαβητή· Αναλαμβάνει να μεταφέρει την εργασιακή κουλτούρα, τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις του εργοδότη στον υποψήφιο εργαζόμενο και παράλληλα να του παρέχει την

αναγκαία στήριξη, ώστε να ανταπεξέλθει επιτυχώς σε αυτές (Whitley, Kostick & Bush, 2010). Τόσο για τον λήπτη όσο και για τον εργοδότη, λειτουργεί ως συνεργάτης που μπορεί να παρέχει κατάλληλη πληροφόρηση, εκπαίδευση και συμβουλευτική και να συμβάλει στη διαχείριση των ανησυχιών (Glover & Frounfelker, 2013). Επομένως, ο επαγγελματίας-σύμβουλος αποτελεί τον «συνδετικό κρίκο» μεταξύ των άμεσα και έμμεσα εμπλεκομένων, λειτουργεί ως συντονιστής και υποστηρικτής σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας, προκειμένου να επιφέρει τα επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα. Αυτό συνεπάγεται πως χρειάζεται να διαθέτει χαρακτηριστικά και δεξιότητες που τον καθιστούν επαρκή και αποτελεσματικό σε σχέση με τους ρόλους και τα καθήκοντά του.

Από τη βιβλιογραφία προκύπτει πως είναι ιδιαίτερα σημαντικό ο επαγγελματίας-σύμβουλος να πιστεύει στη δυνατότητα των ατόμων με αναπηρία να εργαστούν και να υπερασπίζεται τις αρχές και τις αξίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Marshall, Rapp, Becker & Bond, 2008· Taskilaa και συν., 2014). Δεν είναι σπάνιο οι επαγγελματίες, ως μέλη μιας κοινωνίας που διατηρεί στερεότυπα και προκαταλήψεις απέναντι στην παραγωγικότητα και τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία, να διατηρούν πεποιθήσεις και αντιλήψεις οι οποίες παρεμποδίζουν την επίτευξη της εργασιακής ένταξης. Οι στάσεις αυτές συνήθως δεν αντανακλώνται άμεσα σε επίπεδο συμπεριφοράς. Διακρίνονται όμως στην προτεραιότητα που ενδεχομένως δίνεται για θεραπεία και αποκατάσταση της υγείας και στο κατά πόσο βρίσκει εφαρμογή η αρχή του μηδενικού αποκλεισμού των ενδιαφερόμενων από τις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των επαγγελματιών-συμβούλων, προκύπτει πως οι περισσότεροι προέρχονται από πεδία των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών. Ωστόσο, οι φορείς υποστηριζόμενης απασχόλησης προτιμούν και άτομα με εκπαίδευση στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, το marketing και τη διοίκηση, λόγω των γνώσεων και των δεξιοτήτων που διαθέτουν για τον κόσμο της εργασίας. Αυτό που σε κάθε περίπτωση κρίνεται αναγκαίο είναι η διαρκής κατάρτιση και ενημέρωση του επαγγελματία-συμβούλου για τις εξελίξεις στον τομέα της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Επίσης, χρειάζεται να διαθέτει γνώσεις σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (π.χ. ανάγκες και χαρακτηριστικά της τοπικής αγοράς, νομικές ρυθμίσεις για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας), κοινωνικής πρόνοιας και θέματα που συνδέονται με τα προβλήματα υγείας και την αναπηρία (Marshall και συν., 2008· Rinaldi και συν., 2008). Ερευνητικά, φάνηκε πως τα καλύτερα εργασιακά αποτελέσματα δε συνδέονταν με το

εκπαιδευτικό υπόβαθρο των επαγγελματιών, αλλά με την εμπειρία τους και τη βαθμίδα εκπαίδευσής τους. Παράλληλα, μεγάλη επίδραση στην αποτελεσματικότητα ασκούσαν η συχνότητα της επικοινωνίας του με τον λήπτη, η δημιουργία και η διατήρηση στενής επαφής με τον εργοδότη και τους επόμετες εργασίας του απασχολούμενου και η επαφή του επαγγελματία-συμβούλου με την κοινότητα (Corbière, Brouwers, Lanctot & van Weeghel, 2014· Taylor & Bond, 2014).

Επομένως, οι επαγγελματίες-σύμβουλοι χρειάζεται να αναπτύσσουν χαρακτηριστικά και δεξιότητες που διευκολύνουν τη δημιουργία και διατήρηση των σχέσεων με τους εμπλεκόμενους. Στην έρευνα των Kostick, Whitley και Bush (2010) τονίστηκαν τρία βασικά χαρακτηριστικά που αντανάκλασαν την πελατοκεντρική προσέγγιση στη συνεργασία λήπτη-επαγγελματία και καθιστούσαν τη σχέση τους αποτελεσματική: (α) η ικανότητα του επαγγελματία-συμβούλου να είναι ευέλικτος στην αντιμετώπιση των ανησυχιών και του άγχους, (β) η δυνατότητά του να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες του λήπτη και (γ) να διαπραγματεύεται μη ρεαλιστικές προσδοκίες, που ενδεχομένως προκύπτουν.

Στην έρευνα των Whitley και συν. (2010) επισημάνθηκαν χαρακτηριστικά που δεν αφορούσαν αποκλειστικά τη σχέση λήπτη-επαγγελματία, αλλά ανταποκρίνονταν στις γενικότερες απαιτήσεις του έργου τους. Ειδικότερα, οι επαγγελματίες-σύμβουλοι ανέφεραν πως για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της θέσης τους χρειάζεται να έχουν πάθος για τη δουλειά τους, επιμονή, θάρρος και ανθεκτικότητα ώστε να μην καταβάλλονται από τις αντιξοότητες και τις δύσκολες καταστάσεις που προκύπτουν (π.χ. αρνητικές στάσεις περιβάλλοντος και εργοδοτών, αποτυχία άμεσης εύρεσης θέσεων). Η ικανότητά τους «να μπαίνουν στη θέση του άλλου» τους βοηθούσε να κατανοήσουν τις ανάγκες του λήπτη και του εργοδότη και να παρέχουν την κατάλληλη βοήθεια. Ο επαγγελματισμός και το ομαδικό πνεύμα ήταν χαρακτηριστικά απαραίτητα στη συνεργασία όχι μόνο με τους λήπτες και τους εργοδότες, αλλά και σε επίπεδο επικοινωνίας με άλλους επαγγελματίες, φορείς παροχής υπηρεσιών ή στην προσπάθεια διάδοσης των αρχών της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην τοπική αγορά εργασίας και στην κοινότητα. Σε επίπεδο συμπεριφοράς, οι σύμβουλοι θεώρησαν ως σημαντική την κοινωνική δραστηριοποίηση τους για τη δημιουργία ενός δικτύου εργοδοτών και συνεργατών, την προβολή του φορέα και την ευαισθητοποίηση της κοινότητας.

Μια συνοπτική παρουσίαση των τομέων που ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει αναπτύξει σε επίπεδο γνώσεων, στάσεων και συμπεριφορών παρέχεται από τον Διεθνή Οργανισμό Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (WASE, χ. ημ.):

- Παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στον λήπτη και σχεδιάζουν από κοινού την επαγγελματική του σταδιοδρομία
- Επικοινωνεί
- Αναστοχάζεται τις ενέργειές του
- Εργάζεται μεθοδικά
- Συνεργάζεται με δίκτυα και επαγγελματικά πλαίσια
- Προγραμματίζει και οργανώνει
- Διατηρεί κριτική στάση προς την επαγγελματική συμπεριφορά και τις δεξιότητές του.

Χωρίς να αγνοούνται άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά τη δυνατότητα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, όπως οι ευκαιρίες απασχόλησης στην τοπική αγορά εργασίας και τα επίπεδα ανεργίας, αναγνωρίζεται πως ο επαγγελματίας-σύμβουλος κατέχει σημαντικό ρόλο στην επιδίωξη της εργασιακής ένταξης των ληπτών (Drake, Bond & Becker, 2012). Κατά συνέπεια χρειάζεται να διαθέτει στάσεις, γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές που θα τον καθιστούν επαρκή και αποτελεσματικό στο σύνθετο έργο του.

Η υποστηριζόμενη απασχόληση στην Ελλάδα

Η υποστηριζόμενη απασχόληση βρήκε σημαντική στήριξη στην Ελλάδα, καθώς από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 εντάχθηκε στο πλαίσιο των παρεχόμενων υπηρεσιών για άτομα με νοητική καθυστέρηση. Το 1997, ιδρύθηκε η ΕΛΕΤΥΠΕ, μέλος του αντίστοιχου ευρωπαϊκού φορέα. Ωστόσο, η απουσία θεσμικής στήριξης αποτέλεσε σημαντικό εμπόδιο στην εξέλιξη της. Μέχρι σήμερα δεν υπάρχει κάποιο νομικό πλαίσιο που να αναφέρεται στην υποστηριζόμενη απασχόληση και να καθορίζει τους τρόπους οργάνωσης, λειτουργίας και χρηματοδότησης των φορέων παροχής των σχετικών υπηρεσιών. Το γεγονός αυτό έχει περιορίσει σημαντικά τη διεύρυνση, ανάπτυξη και τη δυνατότητα παρακολούθησης της εξέλιξής της.

Από στοιχεία που εντοπίστηκαν (European Commission, 2012· EUSE, 2010b), προκύπτει πως η υποστηριζόμενη απασχόληση παρέχεται από δομές επαγγελματικής

κατάρτισης και κέντρα ημέρας, που λειτουργούν στο πλαίσιο ΜΚΟ και μη κερδοσκοπικών οργανισμών. Η χρηματοδότησή τους προκύπτει από κονδύλια που προβλέπονται για τη γενικότερη λειτουργία των οργανισμών που τα αναλαμβάνουν, ιδιωτικές πρωτοβουλίες ή από την ένταξη τους σε ευρωπαϊκά προγράμματα. Λήπτες των υπηρεσιών είναι κυρίως άτομα με νοητική καθυστέρηση, χωρίς ωστόσο να είναι γνωστός ο ακριβής αριθμός τους. Δεν υπάρχει καμία επίσημη κατάρτιση για τους επαγγελματίες-συμβούλους απασχόλησης και η ανάγκη αυτή καλύπτεται από τους ίδιους τους φορείς ή από δραστηριότητες της ΕΛΕΤΥΠΕ.

Σημαντικό επίσης είναι πως, οι φορείς παροχής υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι περιορισμένοι γεωγραφικά και αριθμητικά. Η πλειοψηφία εδρεύει στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας και παρότι γίνεται αναφορά σε επτά δομές, σε μια προσπάθεια χαρτογράφησης των φορέων και σε επικοινωνία με την ΕΛΕΤΥΠΕ, διαπιστώθηκε η σημαντική μείωση τους. Το γεγονός αυτό, πιθανά σχετίζεται με την τρέχουσα οικονομική κατάσταση και την έλλειψη σταθερής κρατικής οικονομικής στήριξής τους. Η συνθήκη που διαμορφώνεται επιβαρύνει κατά βάση τα άτομα με αναπηρία, καθώς οι υπηρεσίες είναι διαθέσιμες και προσβάσιμες σε ένα περιορισμένο αριθμό ατόμων.

Πέρα από την έλλειψη επίσημων στοιχείων για την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα, διαπιστώθηκε ότι γενικότερα το ζήτημα της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία και ειδικότερα η υποστηριζόμενη απασχόληση, δεν έχουν προκαλέσει το ερευνητικό ενδιαφέρον. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκε μόνο μια έρευνα που αφορά την εργασιακή ένταξη ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας (Βασιλοπούλου, Μπέρδου & Καρύδη, 2010) που παρουσίαζε τα αποτελέσματα από ένα πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης διάρκειας 18 μηνών, που υλοποιήθηκε από την ειδική μονάδα αποκατάστασης και επαγγελματικής επανένταξης του ΕΠΨΥ. Η έμμισθη εργασία των ατόμων στην ανοιχτή αγορά δεν αποτελούσε αποκλειστικό στόχο, καθώς στους συμμετέχοντες δίνονταν η δυνατότητα συνέχισης της εκπαίδευσης ή/και απασχόλησης σε προστατευμένες δομές.

Μετά από ενδελεχή αναζήτηση δημοσιευμένων ερευνών ή άρθρων αναφορικά με τη υποστηριζόμενη απασχόληση στην Ελλάδα, δεν προέκυψαν σχετικά αποτελέσματα. Επίσης, δεν εντοπίστηκαν έρευνες, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, που να εξέταζαν την εμπειρία των συμβούλων υποστηριζόμενης απασχόλησης από την εφαρμογή της μεθοδολογίας.

1.4 Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα έρευνα επιδιώκει να αναδείξει την εμπειρία των εργαζόμενων με αναπηρία που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και των επαγγελματιών που τις παρέχουν. Ειδικότερα, στοχεύει να διερευνήσει τα χαρακτηριστικά, τις διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης που αναδεικνύονται ως πιο σημαντικά από τους λήπτες και τους επαγγελματίες, τα εμπόδια στην εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της μεθόδου και τέλος τα χαρακτηριστικά της συνεργασίας μεταξύ των ληπτών και των επαγγελματιών-συμβούλων.

Τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν ως εξής:

- Ποια χαρακτηριστικά της υποστηριζόμενης απασχόλησης αναδεικνύονται ως βοηθητικά ή αποθαρρυντικά στην εργασιακή πορεία των ληπτών;
- Ποιες διαδικασίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης αναγνωρίζονται ως σημαντικές στην εργασιακή πορεία των ληπτών;
- Πως αξιολογούν τη συνεργασία τους οι λήπτες και οι επαγγελματίες;
- Ποια είναι τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τη λήψη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης;
- Ποιες προκλήσεις αντιμετωπίζουν λήπτες και επαγγελματίες στην προσπάθεια επίτευξης των επιθυμητών αποτελεσμάτων;

Κεφάλαιο 2. Μεθοδολογία

2.1 Πλαίσιο της έρευνας

Προκειμένου, να εξασφαλιστεί πρόσβαση σε υποψήφιους συμμετέχοντες, αναζητήθηκαν φορείς που παρείχαν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης σε άτομα με αναπηρία. Εντοπίστηκαν συνολικά έξι φορείς, εκ των οποίων ο ένας παρείχε υπηρεσίες εργασιακής ένταξης/επανάταξης σε άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας (Ψ.Υ.), ακολουθώντας τη μεθοδολογία της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ενώ οι υπόλοιποι πέντε, δραστηριοποιούνταν στον χώρο της νοητικής καθυστέρησης (Ν.Κ.).

Όσον αφορά τον φορέα που δραστηριοποιόταν στον τομέα της Ψ.Υ., η υποστήριξη που παρεχόταν στους ωφελούμενους δεν περιλάμβανε εκπαίδευση στον χώρο εργασίας, κυρίως λόγω της ανάγκης των ληπτών για μη κοινοποίηση της ασθένειας. Ωστόσο, αν ο λήπτης το επιθυμούσε, υπήρχε επικοινωνία με τον εργοδότη, ενώ σε κάθε περίπτωση, εξασφαλιζόταν η υποστήριξη του λήπτη και μετά την τοποθέτησή του. Από τους υπόλοιπους πέντε φορείς που απευθύνονταν σε άτομα με Ν.Κ., δύο εφαρμόζαν συστηματικά τη μέθοδο της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ενώ οι υπόλοιποι στήριζαν περιστασιακά ωφελούμενους στην εργασία τους.

Στους τρεις φορείς παροχής υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης στάλθηκε επιστολή, μέσω email, για το περιεχόμενο της έρευνας, τη μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί και τους στόχους, προκειμένου να επιτραπεί η πρόσβαση σε εξυπηρετούμενους και επαγγελματίες (Παράρτημα Β). Όλοι οι φορείς δέχτηκαν την πρόταση συνεργασίας. Ακολούθησε η άμεση επικοινωνία με τους υπεύθυνους και η οργάνωση της διαδικασίας επιλογής των συμμετεχόντων.

Στοιχεία αναφορικά με το δυναμικό και τον τρόπο λειτουργίας των φορέων, παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.1. Σημειώνεται πως οι τρεις φορείς, εκτός από τις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης, πρόσφεραν και υπηρεσίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Πίνακας 2.1 Στοιχεία φορέων υποστηριζόμενης απασχόλησης

	Φορέας Α	Φορέας Β	Φορέας Γ
Πληθυσμός στόχος	Άτομα με Ν.Κ.	Άτομα με Ν.Κ.	Άτομα με προβλήματα Ψ.Υ.
Έτος έναρξης δραστηριότητας	1996	2001	2010
Συνολικός αριθμός ληπτών (από έναρξη)	190	15	300
Αριθμός απασχολούμενων ληπτών	83	15	17
Μέσος χρόνος διατήρησης θέσης εργασίας/λήπτη (έτη)	5	10	0,83
Μέσος αριθμός αλλαγών θέσεων εργασίας/λήπτη	1	1	2
Σύνδεση με αγορά εργασίας	Δίκτυο εργοδοτών	Δίκτυο εργοδοτών, ΟΑΕΔ	Δίκτυο εργοδοτών, ΚοιΣΠΕ

2.2 Επιλογή των συμμετεχόντων

Προϋπόθεση για την επιλογή των επαγγελματιών ήταν να παρέχουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης, σύμφωνα με τις αρχές της. Σε σχέση με τους λήπτες, θεωρήθηκε σκόπιμο να είναι άτομα με Ν.Κ. ή προβλήματα Ψ.Υ. που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και έχουν τοποθετηθεί τουλάχιστον μια φορά σε μια θέση εργασίας, κατά τη συνεργασία τους με το φορέα. Με αυτό τον τρόπο διασφαλίστηκε πως είχαν πλήρη εικόνα για τις διαδικασίες που ακολουθούνται και μπορούσαν να μεταφέρουν εμπειρίες από την εργασιακή τους πορεία.

Καθώς ο αριθμός των φορέων και των επαγγελματιών που εργάζονται στον τομέα είναι περιορισμένος, η επιλογή των επαγγελματιών έγινε με βάση τη διαθεσιμότητά τους να συμμετέχουν στην έρευνα. Αναφορικά με την επιλογή των ληπτών, δόθηκε έμφαση στη διαθεσιμότητα των φορέων και των συμμετεχόντων. Σε ένα πρώτο στάδιο ο υπεύθυνος που είχε πλήρη εικόνα των ωφελούμενων, υποδείκνυε υποψήφιους συμμετέχοντες και στη συνέχεια επιβεβαίωνε τη θετική τους πρόθεση για συμμετοχή στην έρευνα. Διαφορετική

διαδικασία ακολουθήθηκε σε μια περίπτωση, όπου η υπεύθυνη μεσολάβησε για τη διά ζώσης επαφή της ερευνήτριας με το σύνολο των ληπτών, προκειμένου να ενημερωθούν και να διερευνηθεί η πρόθεσή τους.

2.3 Συμμετέχοντες

Παρότι το αρχικό δείγμα των ληπτών περιλάμβανε 18 άτομα, λειτουργικά προβλήματα σε έναν φορέα (άσκηση επίσχεσης εργασίας από το προσωπικό), κατέστησαν ανέφικτη τη διεξαγωγή τεσσάρων συνεντεύξεων. Ως εκ τούτου, το τελικό δείγμα της έρευνας αποτελούσαν δεκατέσσερις (14) λήπτες και έξι (6) επαγγελματίες.

Λήπτες

Οι συμμετέχοντες ήταν οκτώ άνδρες (57,1%) και έξι γυναίκες (42,9%) με μέση ηλικία τα 34,4 έτη ($X_{max}=51$, $X_{min}=26$). Οι εννέα ήταν άτομα με ήπια και μέτρια Ν.Κ.(64,3%) και οι πέντε αντιμετώπιζαν προβλήματα Ψ.Υ. (35,7%). Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων διέμενε με τουλάχιστον ένα μέλος της πατρικής οικογένειας, τρεις δήλωσαν ότι μένουν μόνοι, εκ των οποίων οι δύο σε οικογενειακή πολυκατοικία και ένας ζούσε με την οικογένειά του. Όλοι είχαν φοιτήσει σε σχολεία τυπικής εκπαίδευσης: έξι άτομα είχαν ολοκληρώσει το δημοτικό (42,9%), τρεις το γυμνάσιο (21,4%), δύο το λύκειο (14,3%) και τρεις την τριτοβάθμια εκπαίδευση (21,4%).

Όλοι οι εργαζόμενοι με Ν.Κ. είχαν λάβει επαγγελματική κατάρτιση, ενώ τέσσερις είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία (έμμισθη εργασία, πρακτική άσκηση). Η διάρκεια της συνεργασίας με το γραφείο υποστηριζόμενης απασχόλησης ταυτιζόταν με τον χρόνο της απασχόλησής τους, που είχε μέση διάρκεια τα 9,7 έτη ($X_{max}=19$, $X_{min}=1$). Η πλειοψηφία εργαζόταν στον ιδιωτικό τομέα.

Από τους εργαζόμενους με προβλήματα Ψ.Υ., ένας δεν είχε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, ενώ τρεις είχαν αλλάξει περισσότερες από τρεις δουλειές, πριν τη συνεργασία με τον φορέα. Η πλειοψηφία είχε παρακολουθήσει σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης. Ο μέσος χρόνος λήψης υπηρεσιών ήταν τα 3,2 έτη ($X_{max}=5$, $X_{min}=2$) και ο μέσος χρόνος αναζήτησης εργασίας τα δύο έτη. Όλοι εργάζονταν με συμβάσεις περιορισμένου χρόνου. Στον Πίνακα 2.2 παρουσιάζεται το εργασιακό προφίλ των συμμετεχόντων.

Επαγγελματίες-σύμβουλοι

Από τους έξι επαγγελματίες που συμμετείχαν, οι δύο ήταν άνδρες και οι τέσσερις γυναίκες, όπου τρεις εργάζονταν στον τομέα της Ψ.Υ. και τρεις στον τομέα της Ν.Κ. Μέση ηλικία των επαγγελματιών ήταν τα 42,7 έτη ($X_{max}= 54$, $X_{min}= 26$). Οι επαγγελματίες προέρχονταν από τον χώρο των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών (ψυχολογία, κοινωνική εργασία, εργοθεραπεία, νομική). Όλοι είχαν εξειδικευμένη κατάρτιση στην υποστηριζόμενη απασχόληση και μέση διάρκεια εργασιακής εμπειρίας στον συγκεκριμένο τομέα τα 10,8 έτη ($X_{max} = 18$, $X_{min} = 5$).

Πίνακας 2.2. Εργασιακό προφίλ ληπτών

Εργασιακά χαρακτηριστικά	Λήπτες με Ν.Κ. (N=9)	Λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. (N=5)	Σύνολο	
			N	%
Προηγ. εργασιακή εμπειρία				
Έμμισθη εργασία	2	4	6	42.8%
Πρακτική άσκηση	2	2	4	28.6%
Εργαστήρια επαγγ. κατάρτισης				
Κανένα	-	1	1	7.1%
1	4	2	6	42.8%
Περισσότερα από 2	5	2	7	50%
Διάρκεια συνεργασίας (έτη)				
1-2	1	2	3	21.4%
3-5	1	3	4	28.6%
6-10	3	-	3	21.4%
11-15	2	-	2	14.3%
16-20	2	-	2	14.3%
Αναζήτηση εργασίας (έτη)				
0	9	-	9	64.3%
1	-	1	1	7.1%
2	-	3	3	21.4%
3	-	1	1	7.1%

Εργασιακά χαρακτηριστικά	Λήπτες με N.K. (N=9)	Λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. (N=5)	Σύνολο	
			N	%
Διάρκεια απασχόλησης (έτη)				
Λιγότερο από ένα έτος	1	5	6	42.8%
1-5	1	-	1	7.1%
6-10	3	-	3	21.4%
11-15	2	-	2	14.3%
16-20	2	-	2	14.3%
Θέση εργασίας				
Διανομέας	-	3	3	21.4%
Υπάλληλος super market (τοποθέτηση προϊόντων, αποθήκη)	7	-	-	50.1%
Καθαριστής/-στρια	1	1	2	14.3%
Κλητήρας	1	-	1	7.1%
Υπάλληλος τεχνικού γραφείου	-	1	1	7.1%

2.4 Εργαλείο συλλογής

Για τη συλλογή δεδομένων κρίθηκε ως κατάλληλη η χρήση της ποιοτικής μεθοδολογίας, με τη διεξαγωγή ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Με αυτό τον τρόπο επιδιώχθηκε η πρόσβαση σε μεγαλύτερο εύρος και βάθος πληροφοριών.

Δημιουργήθηκε ένα πρωτόκολλο συνέντευξης για τους λήπτες και ένα για τους επαγγελματίες (Παράρτημα Γ), τα οποία προέκυψαν από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας και των διαδικασιών που ακολουθούνται στην υποστηριζόμενη απασχόληση (Becker, Whitley, Bailey & Drake, 2007· EUSE, 2005· 2010a· Johnson και συν., 2009· Rogan και συν., 1999· Wistow & Schneider, 2003· Whitley και συν., 2010· Taskilaa και συν., 2014). Με την ολοκλήρωση τριών συνεντεύξεων με λήπτες με N.K. και δύο συνεντεύξεων με επαγγελματίες ελέγχθηκε η καταλληλότητα των ερωτημάτων. Οι τροποποιήσεις που έγιναν αφορούσαν τη διατύπωση των ερωτήσεων και όχι το νόημα ή το περιεχόμενό τους.

Το πρωτόκολλο των επαγγελματιών-συμβούλων περιλάμβανε 34 ερωτήσεις και αντίστοιχα των ληπτών, 19 βασικές και 20 ερωτήσεις παρότρυνσης. Η οργάνωση και η

διατύπωση των ερωτήσεων βασίστηκε σε τρεις κοινούς κεντρικούς άξονες:

- **Αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης.** Ο άξονας αντιστοιχούσε σε 12 ερωτήσεις για τους επαγγελματίες και 12 για τους λήπτες (πέντε βασικές και επτά παρότρυνσης). Τα ζητήματα που διερευνήθηκαν ήταν τα οφέλη ή οι δυσκολίες από τη λήψη υπηρεσιών, τα εργασιακά αποτελέσματα και οι δυνατότητες βελτίωσης της μεθόδου και της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία.
- **Συνεργασία λήπτη και επαγγελματία-συμβούλου.** Οι ερωτήσεις προς τους λήπτες (τρεις βασικές και τρεις παρότρυνσης) αφορούσαν την ποιότητα και τη συχνότητα επικοινωνίας λήπτη-επαγγελματία και τα χαρακτηριστικά της συνεργασίας τους. Τα ίδια ζητήματα διερευνήθηκαν από την πλευρά των επαγγελματιών, που επιπλέον, ρωτήθηκαν για τα εφόδια που θα πρέπει να έχει ο σύμβουλος υποστηριζόμενης απασχόλησης (πέντε ερωτήσεις).
- **Υποστηρικτικές διαδικασίες κατά την εργασιακή πορεία των ληπτών.** Διερευνήθηκε η εργασιακή πορεία των ληπτών κατά τη διάρκεια της συνεργασίας με τον φορέα υποστηριζόμενης απασχόλησης, με έμφαση στις δυσκολίες και τις υποστηρικτικές διαδικασίες. Απευθύνθηκαν 18 ερωτήσεις στους επαγγελματίες και 9 βασικές και 10 ερωτήσεις παρότρυνσης στους λήπτες.

Επιπλέον, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που συμπληρώθηκε από τους υπεύθυνους με σκοπό τη λήψη πληροφοριών για τους φορείς (βλ. Παράρτημα Δ) και δύο ερωτηματολόγια που απευθύνονταν στους συμμετέχοντες και αφορούσαν το εργασιακό ιστορικό, τα δημογραφικά στοιχεία και τη συνεργασία τους με τον φορέα (βλ. Παράρτημα Ε).

2.5 Διαδικασία

Μετά την αρχική ενημέρωση των υποψήφιων συμμετεχόντων και τη θετική τους ανταπόκριση, προγραμματιζόταν η συνάντηση με την ερευνήτρια, σύμφωνα με τη διαθεσιμότητά τους. Οι συναντήσεις με τους λήπτες ορίστηκαν, ύστερα από επικοινωνία με τον υπεύθυνο επαγγελματία.

Στους συμμετέχοντες-επαγγελματίες, παρότι είχε δοθεί η αναγκαία ενημέρωση για το πλαίσιο της έρευνας (υποχρεώσεις και δικαιώματα της ερευνήτριας και των συμμετεχόντων),

μέσω της επιστολής που είχε σταλεί στον φορέα, παρασχέθηκαν εκ νέου πληροφορίες και δόθηκαν οι αιτούμενες διευκρινίσεις πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η συναίνεσή τους.

Επίσης, πριν την έναρξη της συνέντευξης με τους συμμετέχοντες-λήπτες και ανεξάρτητα από την ενημέρωση που τους είχε παρασχεθεί από τον φορέα, δινόταν η κατάλληλη πληροφόρηση για το πλαίσιο της έρευνας και τη διαδικασία της συνέντευξης. Ειδικότερα, ενημερώνονταν για την ιδιότητα του συνεντευκτή, το αντικείμενο και τον σκοπό της έρευνας, τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής και το δικαίωμα άρνησης ή ανάκλησης της απόφασής τους, οποιαδήποτε στιγμή. Ενημερώθηκαν για την ηχογράφηση της συνέντευξης και το στόχο αυτής και για την τήρηση της ανωνυμίας και του απορρήτου. Στη συνέχεια, επιβεβαιωνόταν πως οι συμμετέχοντες είχαν κατανοήσει το σκοπό της συνάντησης και το πλαίσιο της συνέντευξης.

Οι περισσότερες συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο χώρο του συνεργαζόμενου φορέα, ενώ έξι διεξήχθησαν στο χώρο απασχόλησης των ληπτών, κατόπιν συνεννόησης του επαγγελματία με τον εργοδότη του εργαζόμενου και την παραχώρηση άδειας. Όλες πραγματοποιήθηκαν σε χώρο που εξασφάλιζε το απόρρητο και έδινε στον συμμετέχοντα τη δυνατότητα να εκφραστεί ελεύθερα.

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων τέθηκαν οι ερωτήσεις των πρωτοκόλλων και επιπλέον, χρησιμοποιήθηκαν οι βασικές τεχνικές της συμβουλευτικής, προκειμένου να ληφθούν όσο το δυνατό περισσότερες πληροφορίες και να διασφαλιστεί η ακριβής κατανόηση των όσων ανέφεραν οι συμμετέχοντες.

Χρειάζεται να σημειωθεί πως το σύνολο των συνεντεύξεων ηχογραφήθηκε, με τη συγκατάθεση των συμμετεχόντων. Στην περίπτωση ενός λήπτη που αρνήθηκε την ηχογράφηση της συνέντευξης, κρατήθηκαν λεπτομερείς γραπτές σημειώσεις κατά τη διάρκεια και μετά το τέλος της συνομιλίας. Η συνέντευξη αυτή, δεν αποκλείστηκε από την έρευνα καθώς το υλικό που προέκυψε, κρίθηκε ως σημαντικό. Η λήψη γραπτών σημειώσεων κατά τη συνέντευξη, αντί ηχογράφησης, αποτελεί πρακτική και άλλων ερευνών με αντίστοιχο δείγμα (Johnson και συν., 2009). Γενικότερα, εφαρμόστηκε η πρακτική των σημειώσεων μετά την ολοκλήρωση της κάθε συνέντευξης, προκειμένου να συλλεχθούν παρατηρήσεις και σκέψεις της ερευνήτριας που ενδεχομένως να συνέβαλαν στην επεξεργασία των δεδομένων.

Οι συνεντεύξεις ξεκίνησαν τον Απρίλιο του 2015 και ολοκληρώθηκαν τον Αύγουστο του 2015. Η διάρκειά τους κυμάνθηκε από 22 μέχρι 67 λεπτά ($M = 38,6$ λεπτά) για τους λήπτες και από 51 μέχρι 74 λεπτά ($M = 58,7$ λεπτά) για τους επαγγελματίες-συμβούλους.

2.6 Ανάλυση δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων επιλέχθηκε η θεματική ανάλυση. Πρόκειται για μια σχετικά ευέλικτη μέθοδο, προσιτή σε ερευνητές με μικρή εμπειρία στην ποιοτική έρευνα, που δίνει τη δυνατότητα επισήμανσης των ομοιοτήτων και των διαφορών μέσα στο σύνολο των δεδομένων και επιτρέπει την κοινωνική και ψυχολογική ερμηνεία τους. Η μέθοδος στοχεύει στο να αναδειξεί τις θεματικές που περιλαμβάνουν τις συναισθηματικές, γνωστικές και συμβολικές διαστάσεις του υπό μελέτη φαινομένου. Ταυτόχρονα, μέσω των θεματικών επιδιώκεται η προβολή του νοήματος που προκύπτει από τα δεδομένα. Η θεματική ανάλυση δε συνδέεται με μια συγκεκριμένη θεωρητική προσέγγιση, επιτρέποντας στον ερευνητή να μην υιοθετεί το πρίσμα ενός συγκεκριμένου επιστημολογικού προσανατολισμού (Braun & Clarke, 2006· Joffe, 2012· Willig, 2013).

Στην παρούσα έρευνα, η οπτική που υιοθετήθηκε εστίαζε στον τρόπο που οι συμμετέχοντες βιώνουν και δίνουν νόημα στην εμπειρία τους και το πως αυτό συνδέεται με το ευρύτερο πλαίσιο. Επιπλέον, επιδιώχθηκε οι θεματικές να αντανakλούν τόσο τα άμεσα παρατηρήσιμα και έκδηλα στοιχεία, όσο και τα άδηλα και λανθάνοντα. Σε πρακτικό επίπεδο, δε χρησιμοποιήθηκε κάποιος προϋπάρχον οδηγός κωδικοποίησης. Η επεξεργασία βασίστηκε στους κύριους άξονες, που ανταποκρίνονταν στα ερευνητικά ερωτήματα και λήφθηκε υπόψη η υπάρχουσα βιβλιογραφία και τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών.

Για την ανάλυση των δεδομένων, πραγματοποιήθηκε αυτολεξεί απομαγνητοφώνηση του υλικού των συνεντεύξεων, συμπεριλαμβάνοντας και ορισμένα μη λεκτικά στοιχεία, όπως οι παύσεις. Αφού επιβεβαιώθηκε η συμφωνία μεταξύ ηχητικού και γραπτού κειμένου και έγινε ένας πρόσθετος έλεγχος του υλικού, ώστε να διασφαλιστεί η ακρίβεια των δεδομένων - ολοκληρώθηκε η διαδικασία της απομαγνητοφώνησης. Από το σύνολο του απομαγνητοφωνημένου υλικού, αλλοιώθηκε οποιοδήποτε στοιχείο θα μπορούσε να παραπέμψει σε συγκεκριμένα πρόσωπα και καταστάσεις, προκειμένου να προστατευτούν τα προσωπικά δεδομένα των συμμετεχόντων και να διασφαλιστεί η ανωνυμία των προσώπων

στα οποία γίνεται αναφορά.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε σε έξι φάσεις, σύμφωνα με τη μεθοδολογία της θεματικής ανάλυσης (Braun & Clarke, 2006· Willig, 2013). Αρχικά, επιδιώχθηκε η εξοικείωση με τα δεδομένα μέσω της επαναλαμβανόμενης ανάγνωσης των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων. Κρατήθηκαν κάποιες πρώτες σημειώσεις με ορισμένες αρχικές ιδέες, σχετικά με τη φύση των δεδομένων και τη σημασία τους, σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα.

Στη συνέχεια, από τα δεδομένα προήλθαν οι αρχικοί κωδικοί. Αυτό επιδιώχθηκε με την περαιτέρω επεξεργασία του κειμένου, γραμμή προς γραμμή, ώστε να εντοπιστούν στοιχεία με νόημα και να προσδιοριστούν κωδικοί που το αντανakλούν. Δόθηκε προσοχή σε κάθε στοιχείο των δεδομένων, ώστε να εντοπιστούν τα σημεία που θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση των θεματικών. Στο τέλος της διαδικασίας είχε δημιουργηθεί μια λίστα με τους διαφορετικούς κωδικούς, που είχαν εντοπιστεί στο σύνολο των δεδομένων. Μερικά παραδείγματα από την αρχική κωδικοποίηση παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.3.

Πίνακας 2.3. Αρχικοί κωδικοί αποσπασμάτων

Αποσπάσματα	Αρχικοί Κωδικοί
Η Άννα έκανε το ψάξιμο και μου έλεγε τι δικαιολογητικά χρειάζονται. Εγώ τα μάζεψα και τα κατέθετα. Έπρεπε να τα στείλω, να τα πάω. Κάναμε και αιτήσεις από το internet. Αυτές τις έκανε η Άννα γιατί εγώ δε ξέρω καλά. Μέχρι και Σάββατο είχα πάει στο ταχυδρομείο για να προλάβω να μη λήξει προκήρυξη (Λήπτης 13).	1. Μοίρασμα αρμοδιοτήτων σε αναζήτηση εργασίας 2. Πρακτική βοήθεια σε αναζήτηση εργασίας 3. Κινητοποίηση
Σημασία έχει να είσαι συνέχεια εκεί, όταν σε χρειαστούν ή όταν κάτι.... Δηλαδή στην ομάδα καταλαβαίνω κάπου, ότι μπορεί κάτι να συμβαίνει και τρέχω. Και πάω και πριν να... χρειαστεί (Επαγ.1).	4. Αμεσότητα ανταπόκρισης 5. Διερεύνηση δυσκολιών 6. Προληπτική δράση συμβούλου

Στην τρίτη φάση, εξετάστηκε το πως διαφορετικοί κωδικοί μπορούν να συνδυαστούν, ώστε να διαμορφώσουν γενικές θεματικές. Για παράδειγμα, τα «εφόδια» που περιέγραφαν οι επαγγελματίες ως αναγκαία για τον σύμβουλο, διαμόρφωσαν τέσσερις ενότητες/υπό-θεματικές (γνωστικό υπόβαθρο, δεξιότητες, στάσεις, χαρακτηριστικά) και εντάχθηκαν στη

θεματική «προφίλ του επαγγελματία». Στο σημείο αυτό διερευνήθηκαν οι σχέσεις μεταξύ των κωδικών, μεταξύ των θεματικών και μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων των θεματικών. Ορισμένοι αρχικοί κωδικοί αναδείχθηκαν ως βασικές θεματικές και άλλοι εντάχθηκαν σε επιμέρους. Ενδεικτικά αναφέρεται πως ο κωδικός «Δικτύωση» ορίστηκε ως βασική θεματική, καθώς ενσωμάτωσε κωδικούς που αφορούσαν τον τρόπο αξιοποίησης του δικτύου συνεργασίας των επαγγελματιών-συμβούλων (π.χ. ως μέσο αύξησης των ευκαιριών απασχόλησης, ενίσχυσης της υποστήριξης στον χώρο εργασίας, ως βοήθεια για την πρόληψη και αντιμετώπιση των δυσκολιών). Επισημάνθηκε μια ομάδα κωδικών που φαινόταν να μην ταιριάζει με τις υπάρχουσες θεματικές. Εξετάστηκε το αν συστήνεται μια διαφορετική θεματική, ενώ ορισμένοι κωδικοί έμειναν εκτός διαδικασίας για να εξεταστούν σε μεταγενέστερο στάδιο.

Ακολούθησε η αναθεώρηση των θεματικών, που πραγματοποιήθηκε σε δύο επίπεδα. Στο πρώτο, ελέγχθηκε ο βαθμός που οι κωδικοί και τα αποσπάσματα, που αντιστοιχούσαν σε κάθε θεματική, ήταν συνεκτικά. Στο δεύτερο επίπεδο, εξετάστηκε η συνοχή των θεματικών με βάση το σύνολο των δεδομένων και τα ερευνητικά ερωτήματα. Σε αυτό το στάδιο, ένα μέρος των θεματικών αναλύθηκε περαιτέρω, ενώ άλλες αποκλείστηκαν. Τέλος, δημιουργήθηκε ένας πίνακας με τους βασικούς άξονες, τις θεματικές, τις υπό-θεματικές και τους κωδικούς που αντιστοιχούσαν σε αυτές.

Στην πέμπτη φάση, εντοπίστηκε το νόημα της κάθε θεματικής αλλά και του συνόλου τους. Μετά τον προσδιορισμό του νοήματος της κάθε θεματικής και της σύνδεσής της με τους σκοπούς της έρευνας, έγινε ένας επιπλέον έλεγχος, προκειμένου να αποφευχθεί η αλληλοεπικάλυψη τους και δόθηκε ένας τίτλος σε κάθε θεματική που να αντανακλά το νόημά της. Τέλος, επιλέχθηκαν τα πιο αντιπροσωπευτικά αποσπάσματα από τα δεδομένα, ώστε να υποστηριχθούν οι θεματικές και να μεταδοθεί το νόημα και η σημασία τους. Για παράδειγμα, το παρακάτω απόσπασμα θεωρήθηκε αντιπροσωπευτικό για την υπό-θεματική «Η εύρεση της εργασίας ως αγχογόνο γεγονός».

Επειδή όταν πας κάπου για πρώτη φορά... αισθάνεσαι λίγο πιο άγχος. Είχα λίγο άγχος εγώ. Τα παιδιά, εκεί ο χώρος... Πως θα μου φανεί εμένα με τα παιδάκια... με δασκάλους [...] Απλά επειδή δεν ήξερα κανέναν εκεί... Δεν ήξερα κανέναν και αισθανόμουν σαν... Σαν να ήμουν... Απλά δεν ήξερα κανέναν (Λήπτρια 1).

Οι τελικοί πίνακες κωδικοποίησης παρουσιάζονται στο Παράρτημα ΣΤ.

Στη συνέχεια, εφαρμόστηκε η στρατηγική της τριγωνοποίησης, που αυξάνει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων μιας έρευνας, ενώ ταυτόχρονα παρέχει διευρυμένη γνώση και βαθύτερη κατανόηση για το θέμα που διερευνάται (Flick, 2004). Σύμφωνα με τον Denzin, (1989) διακρίνονται τέσσερις τύποι τριγωνοποίησης: (α) ως προς τα δεδομένα, όπου αυτά προέρχονται από διαφορετικές πηγές, διαφορετικό χρόνο ή πλαίσια/χώρους, (β) ως προς τον ερευνητή, όπου διάφοροι ερευνητές συμμετέχουν στη διερεύνηση του υπό εξέταση φαινομένου, (γ) ως προς τη θεωρία, όπου χρησιμοποιούνται διαφορετικές θεωρητικές οπτικές στην ερμηνεία των δεδομένων και (δ) ως προς τη μεθοδολογία, όπου αξιοποιούνται πολλαπλές ποσοτικές ή/και ποιοτικές μέθοδοι για τη λήψη και επεξεργασία των δεδομένων.

Στην παρούσα έρευνα, η τριγωνοποίηση πραγματοποιήθηκε ως προς τον άξονα των δεδομένων, όπου διαφορετικές πηγές – λήπτες και επαγγελματίες – παρείχαν την οπτική τους για την υποστηριζόμενη απασχόληση. Η διαδικασία που ακολουθήθηκε, βασίστηκε στο πρωτόκολλο των Farmer, Robinson, Elliott και Eyles (2006).

Ειδικότερα, δημιουργήθηκε ένας ενιαίος πίνακας που περιλάμβανε τις κοινές υπόθεματικές των δύο ομάδων συμμετεχόντων, τον αριθμό των συμμετεχόντων που τις επισήμανε και τα αποσπάσματα που είχαν επιλεγεί ως πιο αντιπροσωπευτικά. Η ενοποίηση των δεδομένων συνέβαλε στη σύγκριση των αποτελεσμάτων. Οι θεματικές και οι υπόθεματικές που είχαν προκύψει από τις δύο ομάδες συγκρίθηκαν σε σχέση με το νόημα και την ερμηνεία τους, τη συχνότητα επισήμανσής τους και τη βαρύτητα που δόθηκε σε αυτές από τους συμμετέχοντες, προκειμένου να ελεγχθεί ο βαθμός σύγκλισης και απόκλισης των αποτελεσμάτων. Ειδικότερα, ελέγχθηκε (α) ο βαθμός συμφωνίας στο περιεχόμενο και τη σημασία των κοινών θεματικών (πλήρης ή μερική συμφωνία), (β) η «αποσιώπηση» θεματικών από μια ομάδα συμμετεχόντων (ενώ η θεματική είχε αναδειχθεί από την άλλη ομάδα) και (γ) η «δυσαρμονία», δηλαδή η απόδοση διαφορετικού νοήματος και σημασίας στις θεματικές, μεταξύ των ομάδων των συμμετεχόντων. Τέλος, τα αποτελέσματα των δύο ομάδων επανεξετάστηκαν, προκειμένου να αναδειχθούν οι κοινές και οι μοναδικές τους συνεισφορές στο ερευνητικό ζήτημα και να παρασχεθεί μια πιο πλήρης και ολοκληρωμένη εικόνα για την υποστηριζόμενη απασχόληση.

Κεφάλαιο 3. Αποτελέσματα

Από την ανάλυση των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων προέκυψαν 11 κύριες θεματικές για τους λήπτες και 13 για τους επαγγελματίες-συμβούλους, με τις αντίστοιχες υπο-θεματικές.

3.1 Η υποστηριζόμενη απασχόληση υπό την οπτική των επαγγελματιών – συμβούλων

3.1.1. Αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης

Αναφορικά με την αξιολόγηση της μεθόδου, οι επαγγελματίες περιέγραψαν το πλαίσιο εφαρμογής της από τον εκάστοτε φορέα, τα οφέλη από τη λήψη υπηρεσιών και τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν. Επιπλέον, πρότειναν μέτρα και πρακτικές για τη βελτίωση της εργασιακής κατάστασης των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβάνοντας τη μέθοδο της υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Πλαίσιο εφαρμογής. Όσον αφορά την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης, από τις απαντήσεις των επαγγελματιών-συμβούλων φάνηκε πως υπήρχαν κοινά στοιχεία αλλά και διαφορές ανάμεσα στους φορείς που απευθύνονται σε άτομα με Ν.Κ. και σε εκείνον που απευθυνόταν σε άτομα με προβλήματα Ψ.Υ. Ως κοινά στοιχεία, αναφέρθηκαν:

Ετοιμότητα για διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας. Στην πλειοψηφία τους οι επαγγελματίες, έδιναν έμφαση στη συνέπεια του λήπτη - αναγκαίο στοιχείο για τη μεταξύ τους συνεργασία και για την απασχόληση του ατόμου. Οι επαγγελματίες από τον τομέα της Ν.Κ. εστίαζαν και σε πρόσθετα χαρακτηριστικά, όπως οι κοινωνικές δεξιότητες, η επίγνωση για θέματα εργασίας (τι σημαίνει εργασία, απαιτήσεις), τα οποία καλλιεργούνταν κατά τη φοίτηση των ατόμων στα εργαστήρια του φορέα.

Τύπος θέσεων εργασίας. Οι λήπτες συνήθως αναλάμβαναν θέσεις πρακτικές και χειρωνακτικές, που δεν απαιτούσαν υψηλή γνωστική επεξεργασία. Για παράδειγμα, εργάζονταν ως υπάλληλοι σε super market (όχι στο ταμείο), κλητήρες, καθαριστές/-στριες, στον τομέα της παρασκευής και διανομής φαγητού. Η απασχόληση ήταν πενήμερη, συνήθως

μερική (4-6 ώρες) και σπανιότερα πλήρης.

Διακοπή συνεργασίας. Όλοι οι επαγγελματίες δήλωσαν πως η συνεργασία διακοπτόταν μόνο με πρωτοβουλία του λήπτη. Για τους λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. η διακοπή και ταυτόχρονη παραπομπή συνέβαινε μόνο σε περίπτωση μη τήρησης βασικών προϋποθέσεων (συνεργασία με ψυχίατρο, χρήση ουσιών/αλκοόλ), διατηρώντας το δικαίωμα μελλοντικής συνεργασίας.

Εκτός από τα κοινά στοιχεία, οι επαγγελματίες-σύμβουλοι επισήμαναν και τις ακόλουθες διαφορές:

Προϋποθέσεις για τη λήψη υπηρεσιών. Όλοι οι επαγγελματίες ανέφεραν ως αναγκαία συνθήκη για τη λήψη υπηρεσιών, την προσωπική επιθυμία του ατόμου να εργαστεί. Όμως για τους επαγγελματίες στον τομέα της Ψ.Υ., πρόσθετες προϋποθέσεις ήταν (α) ο υποψήφιος λήπτης να συνεργάζεται συστηματικά με ψυχίατρο, (β) να βρίσκεται σε μια σταθερή, μη οξεία, κατάσταση υγείας και (γ) να μην είναι χρήστης ουσιών/αλκοόλ. Όσον αφορά τους επαγγελματίες στον τομέα της Ν.Κ., αναγκαίες προϋποθέσεις ήταν (α) οι υποψήφιοι λήπτες να έχουν λάβει επαγγελματική κατάρτιση από τον φορέα και (β) η συναίνεση των γονιών τους για την παροχή υπηρεσιών και την τοποθέτησή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας.

Διαθεσιμότητα των υπηρεσιών. Ο φορέας που απευθυνόταν σε άτομα με προβλήματα Ψ.Υ. ήταν «ανοιχτός» στην κοινότητα και προσβάσιμος στους ενδιαφερόμενους. Η πληροφόρηση για τις υπηρεσίες του γραφείου παρεχόταν από ψυχιάτρους, φορείς παροχής υπηρεσιών Ψ.Υ. (π.χ. ψυχιατρικά τμήματα νοσοκομείων) και υφιστάμενους ωφελούμενους. Επιπλέον, μπορούσε κάποιος να ενημερωθεί από διανεμόμενα έντυπα και την ιστοσελίδα του φορέα. Στην περίπτωση των φορέων για άτομα με Ν.Κ., η ενημέρωση παρεχόταν από τους εκπαιδευτές και τον επαγγελματία στους γονείς και τους υποψήφιους εργαζόμενους.

Εμπλεκόμενοι. Βασικός εμπλεκόμενος στην υποστηριζόμενη απασχόληση των ατόμων με προβλήματα Ψ.Υ. ήταν ο υπεύθυνος ψυχίατρος. Περιστασιακά και ανάλογα με την επιθυμία και τις ανάγκες του εργαζόμενου μπορούσε να εμπλακεί ο εργοδότης, συνάδελφοι ή πρόσωπα από το κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον του λήπτη. Στους φορείς υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με Ν.Κ. στόχος ήταν η εμπλοκή ατόμων από το προσωπικό του φορέα (εκπαιδευτές, ψυχίατρος, ψυχολόγος), την οικογένεια, το εργασιακό πλαίσιο (εργοδότης, συνάδελφοι) και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον του λήπτη. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε: «Όσο πιο πολλές πληροφορίες έχουμε για αυτό τον άνθρωπο και από οικογένεια και από φιλικό περιβάλλον, τον γνωρίζουμε καλύτερα» (Επαγ. 1).

Οφέλη από τη λήψη υπηρεσιών. Συνολικά οι επαγγελματίες δήλωσαν ως κύριο όφελος από την υποστηριζόμενη απασχόληση, τη δυνατότητα απασχόλησης και πλεονεκτήματα που προκύπτουν από αυτήν, όπως η οικονομική ανεξαρτησία. Από τις απαντήσεις των επαγγελματιών αναδείχθηκε ως πρόσθετο όφελος, που επιδίωκαν να εξασφαλίσουν στους λήπτες, η ουσιαστική συμμετοχή και ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον.

Δεν είναι περιθωριοποιημένοι ε, είναι ενταγμένοι όπως όλοι οι άλλοι. Δουλεύουν με τον ίδιο τρόπο, τους μεταχειρίζονται με τον ίδιο τρόπο... Όπως τους άλλους. Συμμετέχουν σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρίας και της εργασίας με τον ίδιο τρόπο, όπως οι άλλοι και αναπτύσσουν και κάποιες σχέσεις, συναδελφικές, κυρίως επαγγελματικές που μπορεί να είναι και λίγο φιλικές (Επαγ. 5).

Επίσης, οι επαγγελματίες αναφέρθηκαν στα προσωπικά οφέλη που προέκυπταν για τους λήπτες, από την καθεαυτή λήψη των υπηρεσιών και από την εργασιακή τους δραστηριότητα, τα οποία συντελούσαν στην προσωπική τους ανάπτυξη.

Ακόμα και αν το άτομο δεν έχει βρει ακόμα κάποια εργασία, αυτό δε σημαίνει ότι δεν έχουν επιτευχθεί κάποιοι στόχοι. Ε, μπορεί να έχει ενισχυθεί το κίνητρό του για εργασία, για παράδειγμα. Να έχει τονωθεί η αυτοπεποίθησή του. Ε, να συνεχίζει να προσπαθεί να ψάχνει για εργασία, ενώ αλλιώς μπορεί να τα είχε παρατήσει. Μαθαίνει πως να ψάχνει με τον σωστό τρόπο για εργασία. Δηλαδή, και η φάση της αναζήτησης της εργασίας ε, και η καθοδήγηση που παίρνει από εμάς σε αυτή τη φάση ε, έχουν σαν αποτέλεσμα το να καλλιεργήσουμε και κάποιες επαγγελματικές δεξιότητες (Επαγ. 2).

Να αρχίσει να αλλάζει η αντίληψη του εαυτού του, να αρχίζει να νιώθει όλο και περισσότερο εμπιστοσύνη, να αλλάζει αυτό που λέμε η αυτο-εικόνα του, ώστε να μπορεί να ενσωματώνει και πράγματα. Ότι σιγά-σιγά θα βλέπω τον εαυτό μου σαν άνθρωπο που θα μπορούσε να εργαστεί. Αυτός ο άνθρωπος να αρχίσει να βλέπει τον εαυτό του, όχι μόνο ως ένα άτομο με ψυχική νόσο αλλά και ως ένα άτομο που μπορεί να εργαστεί (Επαγ. 4).

Να σας πω τη δική μου την εμπειρία, είναι τελείως διαφορετικοί άνθρωποι μετά από ένα-δύο χρόνια στη δουλειά. Από ότι ήταν εδώ μέσα. Εδώ τους βλέπει κανείς πιο μαζεμένους, πιο φοβισμένους, από την άποψη ότι είναι το περιβάλλον πιο κλειστό. Όταν βγαίνουν έξω, στην αρχή μπορεί να είναι έτσι αλλά μετά ξεθαρρεύουν. Και τους αρέσει αυτό. Γιατί βρίσκονται σε κόσμο, παίρνουν το λεωφορείο, πάνε στη δουλειά, γυρίζουν, έχουν τα δικά τους χρήματα, έχουν χαρτζιλίκι που μπορούν αν το ξοδέψουν, να πάρουν κάτι να φάνε, να ψωνίσουν. Είναι άλλοι άνθρωποι (Επαγ. 6).

Περιορισμοί στον θεσμό της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Αναφορικά με τους περιορισμούς στη διάδοση και εφαρμογή της μεθόδου, οι επαγγελματίες-σύμβουλοι υπογράμμισαν την επίδραση τριών βασικών θεσμικών εμποδίων. Ως κύριο εμπόδιο

αναφέρθηκε η ελλιπής χρηματοδότηση των φορέων υποστηριζόμενης απασχόλησης, γεγονός που καθιστά ζημιογόνα την παροχή αυτού του είδους των υπηρεσιών.

Δεν υπάρχει πολιτική στρατηγική ανάπτυξης αυτού του κομματιού σε σχέση με αυτές τις ευάλωτες ομάδες. Επομένως, δεν υπάρχουν τρόποι χρηματοδότησης των υπηρεσιών ώστε να μπορέσουν να συσταθούν και να αναπτυχθούν και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα βέβαια, όλο αυτό να πηγαίνει πολύ πίσω (Επαγ. 5).

Όσοι φορείς κάνουν υποστηριζόμενη εργασία πρέπει να ξέρετε ότι λειτουργούν και εις βάρος του ιδίου του φορέα τους. Δηλαδή, όσους νέους και νέες εμείς αποκαθιστούμε στην εργασία το, το δικό μας το πλαίσιο χάνει χρήματα, αφού πλέον θα κάνουν διακοπή οι νέοι και οι νέες από εδώ, με αποτέλεσμα να μην παίρνει τα χρήματα που θα έπαιρνε από τα ταμεία τους. Φυσικά, δεν το ενδιαφέρει αυτό το πλαίσιο, όμως το ενδιαφέρει να αποκατασταθούν οι νέοι και γι' αυτό τον λόγο τους έχει, τους υποστηρίζει και τους βοηθάει. Σε αυτό το κομμάτι. Αλλά δεν έχει την αντίστοιχη υποστήριξη από το κράτος (Επαγ. 6).

Από τις τοποθετήσεις των επαγγελματιών φάνηκε πως το θεσμικό «ενδιαφέρον» για παροχή υπηρεσιών αποκατάστασης και θεραπείας λειτουργούσε ανασταλτικά στην ανάπτυξη δράσεων και πρωτοβουλιών προώθησης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, ενώ ταυτόχρονα ασκούσε επίδραση στον προσανατολισμό και τις αντιλήψεις των επαγγελματιών υγείας.

Στο θεσμικό πλαίσιο ο εστιασμός ήταν περισσότερο σε ΚοιΣΠΕ, σε οικοτροφεία. Παρεμβάσεις, δηλαδή, ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης, όπως είναι οικοτροφεία, ξενώνες, κέντρα ημέρας... Κέντρα Ψ.Υ... Και όχι τόσο με τη μορφή υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης. Ήταν άλλο, δηλαδή, το θεσμικό ενδιαφέρον της πολιτείας (Επαγ. 4).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι, είναι σχεδόν άγνωστη έννοια, δυστυχώς. Και μεταξύ ημών, των επαγγελματιών Ψ.Υ., δεν είναι μια γνωστή έννοια. [...] Οπότε το να εντάξουμε, έτσι και στη σκέψη μας και μόνο το γεγονός ότι ένας άνθρωπος με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες μπορεί πλέον να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, να βγάλει χρήματα και να συντηρήσει τον εαυτό του πλέον μόνος του στην κοινότητα, δεν είναι ακόμα μια σκέψη η οποία δυστυχώς μας έχει γίνει... κτήμα (Επαγ. 3).

Περιορισμοί στην εφαρμογή της μεθοδολογίας. Οι επαγγελματίες περιέγραψαν τα εμπόδια, που καλούνταν να ξεπεράσουν κατά την αναζήτηση διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Από το σύνολο των επαγγελματιών τονίστηκε πως η παρούσα οικονομική κρίση δυσχέραινε περαιτέρω την προσπάθεια σύνδεσης των ληπτών με την αγορά εργασίας, εξαιτίας της περιορισμένης προσφοράς θέσεων και του φόβου απώλειας της «σιγουριάς» από τη λήψη του επιδόματος.

Πολλοί φοβούνται ότι αν, ας πούμε, αφήσουν το παιδί τους να εργοδοτηθεί χάνουν το επίδομά τους, τη σύνταξή τους αν παίρνουν όλα αυτά. Και αυτό με τις καταστάσεις τις οικονομικές στην Ελλάδα είναι, βάζει τροχοπέδη στο να αποφασίσει ένας γονιός να μπει σε αυτή τη διαδικασία. Ε... πριν ακόμα από την οικονομική κρίση αυτό το εμπόδιο το ξεπερανούσαμε. Ήταν πιο εύκολο. Τώρα, δε νομίζω να μπορούμε να το ξεπεράσουμε. Σου λέει, οκ, τώρα θα σταματήσει ας πούμε να παίρνει αυτά τα λεφτά γιατί θα δουλεύει, θα παίρνει τα λεφτά από τη δουλειά του. Και μετά άμα σταματήσει τη δουλειά του, πως θα επανέλθουμε; (Επαγ. 1)

Οι επαγγελματίες ανέφεραν τη διατήρηση στερεοτύπων και προκαταλήψεων από την πλευρά των εργοδοτών, ως πρόσθετο εμπόδιο. Ωστόσο, επισημάνθηκε πως, ακόμα και ευαισθητοποιημένοι εργοδότες, στις παρούσες οικονομικές συνθήκες, εξέφραζαν επιφυλακτικότητα στο να προσλάβουν άτομα με αναπηρία.

Οι εργοδότες δεν εμπιστεύονται έναν άνθρωπο με ψυχική νόσο γιατί είναι πάρα πολλή η προκατάληψη της επικινδυνότητας ή ότι αυτός ο άνθρωπος που θα πάρω δε θα μου κάνει για τη δουλειά μου, δε θα είναι συνεπής ή ότι...δεν έχει κάτι να μου προσφέρει. Αυτά είναι τα βασικά στερεότυπα. Η ότι δεν μπορεί πράγματι να αλλάξει με την υποστήριξη και να μου προσφέρει στην εργασία (Επαγ. 4).

Πλέον είναι ε, τόσο καταλυτική η επίδραση της οικονομικής κρίσης, που υπήρχε αυτά τα τελευταία χρόνια, σε συνδυασμό με το ότι οι εργοδότες δε θέλουν στο παραμικρό πια να ρισκάρουν... Δηλαδή, θέλουν τους υπερανθρώπους εργαζόμενους συνήθως, χωρίς να θέλουν να ρισκάρουν στο παραμικρό. Και την εταιρική κοινωνική τους ευθύνη προτιμούν να τη δείξουν κάνοντας κάποια χορηγία σε είδος ή σε χρήμα, παρά δίνοντας εργασία σε ανθρώπους από ευάλωτες ομάδες (Επαγ. 2).

Οι επαγγελματίες από τον χώρο της Ψ.Υ. υπογράμμισαν πως το πρόβλημα υγείας, σε ορισμένες περιπτώσεις, αποτελεί περιορισμό για την απασχόληση.

Όταν ένας άνθρωπος που έρχεται συνεχώς και σου λέει, ε... Έχω αρχίσει να μην μπορώ να βγαίνω εύκολα από το σπίτι... Αρχίζω να ακούω πάλι, να έχω περίεργες ιδέες, να να ακούω φωνές. Η φοβάμαι πάρα πολύ. Δεν είναι έτοιμοι να περάσουν στο επόμενο στάδιο της αλλαγής. Εκεί αυτά μπορεί να είναι προβλήματα, δηλαδή πίσω-γυρίσματα πολύ έντονα (Επαγ. 4).

Τέλος, από δύο επαγγελματίες αναδείχθηκε πως και ο τύπος της αναπηρίας επιδρά στις ευκαιρίες απασχόλησης. Ενδεικτικά, αναφέρθηκε: «*Τα άτομα με νοητική στέρηση δεν έχουν τόσες προκαταλήψεις όσον αφορά την εργασία σε σχέση με τα άτομα με ψυχική νόσο που υπάρχουν μύθοι ε...οι οποίοι τα εμποδίζουν*» (Επαγ. 4). Η άλλη επαγγελματίας δήλωσε:

Και ειδικά η νοητική υστέρηση. Δεν είναι αναπηρία, παραπληγικός... δεν είναι που έχει... Μπορεί, ας πούμε να... έχει παιδιά με μεταπτυχιακά, με... που μπορούν να δουλέψουν. Η νοητική υστέρηση είναι περιορισμένη. Είναι πολύ πιο δύσκολο να βρεις σε έναν άνθρωπο με νοητική υστέρηση δουλειά, από ότι σε έναν άλλο ανάπηρο (Επαγ. 1).

Προτάσεις βελτίωσης της εργασιακής κατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Οι προτάσεις που διατυπώθηκαν από τους επαγγελματίες-συμβούλους, αναφορικά με τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της υποστηριζόμενης απασχόλησης και την ευρύτερη ενίσχυση της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, εστίαζαν σε αλλαγές σε θεσμικό επίπεδο και σε πρωτοβουλίες που θα μπορούσαν να ληφθούν ή λαμβάνονταν σε επίπεδο φορέων. Ειδικότερα, αναφέρθηκαν τα ακόλουθα:

- Οικονομική ενίσχυση και αύξηση του αριθμού των φορέων υποστηριζόμενης απασχόλησης
- Αύξηση των κινήτρων πρόσληψης ατόμων με αναπηρία
- Αλλαγή της επιδοματικής πολιτικής
- Αλλαγή του εκπαιδευτικού προσανατολισμού των επαγγελματιών
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ΚοινΣΕπ
- Καθιέρωση οργανωμένης πρακτικής άσκησης
- Πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης της κοινότητας και των εργοδοτών
- Εξοικείωση των ατόμων με αναπηρία με την εργασία και προαγωγή της ιδέας της απασχόλησης.

3.1.2. Συνεργασία

Όσον αφορά τη συνεργασία μεταξύ επαγγελματία και λήπτη, τα βασικότερα θέματα που συζητήθηκαν από τους επαγγελματίες αφορούσαν τη συχνότητα των συναντήσεων με τους λήπτες το προφίλ του αποτελεσματικού επαγγελματία-συμβούλου και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που καλλιεργούν στη σχέση τους με τους λήπτες.

Συχνότητα επικοινωνίας. Συνολικά οι επαγγελματίες δήλωσαν πως η συχνότητα των συναντήσεων καθοριζόταν από τις ανάγκες των ληπτών. Σε γενικές γραμμές, οι συναντήσεις ήταν πιο συχνές κατά την αναζήτηση εργασίας και την προσαρμογή. Για τους επαγγελματίες στον χώρο της Ψ.Υ. υπήρχε ένα πιο σαφές πλαίσιο: Οι συναντήσεις διεξάγονταν τουλάχιστον

μια φορά την εβδομάδα, στα πρώτα στάδια της συνεργασίας.

Μια ωριαία συνάντηση, μια φορά την εβδομάδα. Και αν συμμετέχει και σε κάποια ομάδα, εδώ πέρα, ας πούμε εκπαίδευσης σε υπολογιστές, εκπαίδευσης στα αγγλικά ή ομάδα σε τεχνικές αναζήτησης εργασίας μπορεί να έρχεται μια φορά την εβδομάδα στην ομάδα και άλλη μια φορά την εβδομάδα σε ατομική συνάντηση. Όταν, ας πούμε, ενταχθεί το άτομο αυτό σε κάποια εργασία... Και πάλι στην αρχή είναι η συχνότητα, επιδιώκουμε να είναι μια φορά την εβδομάδα. Μετά όταν αρχίζει σιγά-σιγά να προσαρμόζεται το άτομο, αραιώνει. Γίνεται μια φορά στις δύο ή στις τρεις εβδομάδες ή μια φορά το μήνα. Ε...μέχρι που μπορεί να φτάσει να μας παίρνει το ίδιο το άτομο κάθε φορά που θέλει να συζητήσουμε κάτι, ας πούμε, αφού καταλάβουμε πως έχει προσαρμοστεί καλά στην εργασία του (Επαγ. 2).

Για τους επαγγελματίες στον τομέα της Ν.Κ. η συνεργασία ήταν εντατική κατά την περίοδο εκπαίδευσης στη θέση εργασίας. Στη συνέχεια, ορίζονταν προκαθορισμένες μηνιαίες ομαδικές συναντήσεις με τους εργαζόμενους ή/και ατομικές συναντήσεις, ανάλογα με τις ανάγκες του καθενός. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε μία επαγγελματίας-σύμβουλος:

Με κάποιους κάνουμε ένα follow up μια φορά τον χρόνο γιατί είναι πολλά χρόνια. Υπάρχουν όμως άτομα που δουλεύουν πολλά χρόνια και έχουν διαρκείς ανάγκες. Και σχεδόν ίδιου τύπου ανάγκες [...] Μπορεί να χρειαστεί να είσαι για μια εβδομάδα εκεί κάθε μέρα. Μπορεί να χρειαστεί να είσαι...μια φορά τον μήνα... Μπορεί να χρειαστεί μια φορά στους δυο μήνες, στους τέσσερις μήνες, μπορεί να χρειαστεί μια φορά το χρόνο. Είναι ανάλογα τις ανάγκες του εργαζόμενου (Επαγ. 5).

Το προφίλ του επαγγελματία-συμβούλου. Όσον αφορά το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των επαγγελματιών, οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι σύμβουλοι υποστηριζόμενης απασχόλησης θα πρέπει να προέρχονται είτε από τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες είτε από το χώρο της οικονομίας. Οι πλειοψηφία των επαγγελματιών θεώρησε απαραίτητη την εκπαίδευση στην υποστηριζόμενη απασχόληση και τη διαρκή επικαιροποίηση των γνώσεων τους και τόνισε την ανάγκη πρόσθετης εκπαίδευσης σε έναν ή περισσότερους από τους εξής τομείς: θέματα αναπηρίας και ειδικών πληθυσμών, θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας, επαγγελματική συμβουλευτική.

Επιπλέον, από το σύνολο των επαγγελματιών τονίστηκε πως ο σύμβουλος χρειάζεται να διαθέτει επικοινωνιακές δεξιότητες, δεξιότητες δόμησης της διδασκαλίας, διαπραγμάτευσης και συνεχούς αναζήτησης πληροφοριών:

Να είναι ένα πρόσωπο που έχει εκπαιδευτικές δεξιότητες, δηλαδή να μπορεί σιγά-σιγά να έχει την υπομονή να σπάσει μια διαδικασία σε μικρότερα στάδια και σιγά-σιγά, για παράδειγμα δείχνουμε πως αναζητά μια εργασία σε μια εφημερίδα. Να μπορεί σιγά-σιγά να το εξηγήσει

βήματα-βήματα. Και το άλλο κομμάτι είναι να έχει δεξιότητες πως να το πω, όχι οργανωτικές...Να μπορεί να αναζητά ευκαιρίες. Πληροφόρηση. Δηλαδή, να είναι ένας άνθρωπος που του αρέσει να πληροφορείται, ο επαγγελματίας και ψάχνει πληροφόρηση για θέσεις εργασίας, για προγράμματα που υπάρχουν σε σχέση με την απασχόληση, για ζητήματα κατάρτισης. Να είναι ένας άνθρωπος που το ψάχνει, γενικώς (Επαγ. 4).

Θα πρέπει να είναι ένας άνθρωπος χαμηλών τόνων, ήπιος γιατί πολλές φορές σε τέτοιους χώρους μπορεί να συναντήσεις ανθρώπους με μια συμπεριφορά πιο επιθετική, μπορεί να συναντήσεις ανθρώπους, ας πούμε, οι οποίοι έχουν τα δικά τους προβλήματα και τα μεταφέρουν στους χώρους δουλειάς ε...και εσύ από τη δική σου πλευρά καλείσαι να τους εξηγήσεις και πως πρέπει να συμπεριφερθούν, ας πούμε, σε έναν νέο με αναπηρία...ο οποίος θα πάει εκεί. Δεν είναι όλοι έτοιμοι να το δεχτούν αυτό. Και ορισμένοι μάλιστα εναντιώνονται και μπορεί να σου μιλήσουν απότομα...Θα πρέπει να τους κερδίσεις με τη συμπεριφορά σου. Θα πρέπει να τους δώσεις μια αξία, να καταλάβουν ότι αν συνεργαστούν και σε βοηθήσουν προσφέρουν και οι ίδιοι κάτι και τοποθετούν τον εαυτό τους κάπως ξεχωριστά και ψηλά με αυτό που κάνουν (Επαγ. 6).

Αναφορικά με τις στάσεις του αποτελεσματικού συμβούλου, μια επαγγελματίας-σύμβουλος στον χώρο της Ψ.Υ. επισήμανε: «Για να αποφασίσει κάποιος να ασχοληθεί με την υποστηριζόμενη, έτσι, θα πρέπει να, να μην πούμε να μην υπάρχουν προκαταλήψεις, αλλά να είναι έτοιμος να τις αντιμετωπίσει» (Επαγγ. 3). Ένας επαγγελματίας από τον χώρο της Ν.Κ. αναφέρθηκε στον τρόπο που ο σύμβουλος αντιλαμβάνεται τον ρόλο του.

Θα πρέπει να του αρέσει να εργαστεί και ο ίδιος σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Δηλαδή, πρέπει να καταλάβει ότι ε, και αυτό είναι ένα επιστημονικό κομμάτι που κάνει και να του αρέσει. Δηλαδή για να πάρεις έναν εργοθεραπευτή, έναν κοινωνικό λειτουργό, έναν ψυχολόγο παράδειγμα λέω τώρα, και να του πεις πρέπει να πας στο υπόγειο ενός super market, στην αποθήκη και θα πρέπει να τακτοποιήσεις τα πράγματα, να πας στο ψυγείο να βάλεις τα τυριά, να τα μάθεις, θα πρέπει να είναι κάτι που το εντάσσει στο επιστημονικό του πεδίο (Επαγ. 6).

Οι επαγγελματίες αναφέρθηκαν σε χαρακτηριστικά, όπως η αγάπη για αυτό που κάνουν, η ευελιξία, η λήψη πρωτοβουλιών και η υπομονή, που θεώρησαν αναγκαία για τη δημιουργία αποτελεσματικών σχέσεων με τους λήπτες. Τέσσερις σύμβουλοι έδωσαν έμφαση στη δέσμευση του επαγγελματία να δρα άμεσα στα αιτήματα:

Την άλλη φορά, λιποθύμησε ένα παιδί στο [όνομα καταστήματος]. Με πήραν έντρομοι. Ήμουν σε δέκα λεπτά εκεί. Δηλαδή, όσο πιο γρήγορα, πέταξα για να πάω εκεί, έτσι. Ε, αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό. Να ξέρει ο άλλος ότι είσαι δίπλα του πραγματικά. (Επαγ. 1)

Ποιοτικά χαρακτηριστικά της σχέσης. Συνολικά οι επαγγελματίες τόνισαν πως επιδίωκαν να δημιουργούν σχέσεις που βασίζονταν στην εμπιστοσύνη και στις αρχές τις πελατοκεντρικής προσέγγισης.

Για μένα είναι πολύ σημαντικό το χτίσιμο της εμπιστοσύνης. Σχέση εμπιστοσύνης ώστε να μαθαίνεις πραγματικά τι συμβαίνει και να μπορείς να υποστηρίξεις. Πραγματικά το άτομο σύμφωνα με τις ανάγκες του. Δηλαδή, μια σχέση εμπιστοσύνης που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο. Μια συνέπεια...Και από το μέρος των δύο. Ε, υποστηρικτική, σαφώς υποστηρικτική από μεριά μας και να ακούς πραγματικά το άτομο και να το έχεις πραγματικά στο κέντρο της διαδικασίας. Να μην είσαι εσύ το κέντρο της διαδικασίας. Να είναι το ίδιο το άτομο. Ε...και νομίζω να προσδοκάς ανάπτυξη από αυτόν. Δηλαδή, όχι μόνο να προσδοκάς, να...να...να βλέπεις αυτό τον άνθρωπο με μέλλον. (Επαγ. 5)

Η πλειοψηφία των επαγγελματιών ανέφερε πως στο πλαίσιο της συνεργασίας, ενθάρρυναν τους λήπτες να αναλάβουν ευθύνες και πρωτοβουλίες, προκειμένου να ενισχύσουν την αυτονομία και την κινητοποίηση των ωφελούμενων.

Δεν υπάρχει κάποιος διαχωρισμός αρμοδιοτήτων. Συνήθως αυτό που γίνεται είναι ότι στην αρχή τα κάνουμε όλα μαζί. Για να δει, μαζί όμως. Για να δει. Δηλαδή, το βιογραφικό το φτιάχνουμε μαζί. Ε, το πρώτο τηλεφώνημα σε εργοδότη, πρώτα θα το έχουμε κάνει πρόβα και θα πάρει, ας πούμε ίσως πρώτα μαζί μου τηλέφωνο. Δηλαδή θα είμαι και εγώ δίπλα που θα πάρει τηλέφωνο (Επαγ. 2).

Αν μας πει ότι θέλει να δουλέψει υπογράφουμε αυτό το 'συμβόλαιο' που του περιγράφουμε που θα τον βοηθήσουμε εμείς, ποια είναι τα δικαιώματά του, τι πρέπει να ζητήσει από εμάς και ποιες είναι οι υποχρεώσεις του. Και από εκεί και έπειτα αυτό είναι κάτι που το τηρούμε (Επαγ. 6).

3.1.3. Η εργασιακή πορεία των ληπτών και οι υποστηρικτικές διαδικασίες

Οι επαγγελματίες-σύμβουλοι μοιράστηκαν την εμπειρία τους από τη διαδικασία μετάβασης και παραμονής των ληπτών στην αγορά εργασίας. Αναφέρθηκαν στις δυσκολίες των ληπτών, τους τομείς παρέμβασης και το είδος της υποστήριξης που προσέφεραν, αλλά και στις δυσκολίες που οι ίδιοι αντιμετώπιζαν. Επιπλέον, συζήτησαν για τη σημασία της δικτύωσης στην υποστηριζόμενη απασχόληση.

Δυσκολίες στην εργασιακή πορεία. Οι επαγγελματίες περιέγραψαν τις δυσκολίες που καλούνταν να αντιμετωπίσουν με τους λήπτες, κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους πορείας. Δυσκολίες που συνδέονταν με τις προσδοκίες των ληπτών από τη συνεργασία με τον φορέα, επισημάνθηκαν από τους επαγγελματίες στον χώρο της Ψ.Υ.

Μια δυσκολία είναι για ανθρώπους που δεν έχουν πολύ-καταλάβει, δηλαδή, εννοώ λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας, που δεν έχουν πολύ-καταλάβει τι είδους υπηρεσίες θα πάρουν από εμάς. Δηλαδή, που έρχονται εδώ περιμένοντας ότι υπάρχει μια έτοιμη θέση στην οποία θα τοποθετηθούν...απευθείας (Επαγ.2).

Οι σύμβουλοι στον χώρο της Ψ.Υ. εστίασαν στα «δύσκολα» συναισθήματα που προκαλούσε η αναμονή στους λήπτες. Χαρακτηριστικά, μια επαγγελματίας αναφέρει: «Συνήθως είναι το θέμα της απογοήτευσης που έχουν, δηλαδή... ή της ανυπομονησίας. Έχουν ανυπομονησία να βρουν εργασία και μετά όταν πια πράγματι περνά αρκετός καιρός και δεν έχει βρεθεί κάτι απογοητεύονται, πέφτει η αυτοπεποίθησή τους» (Επαγ.2).

Επίσης, η πλειοψηφία των επαγγελματιών αναφέρθηκε στο άγχος και την ανησυχία των ληπτών κατά την έναρξη της απασχόλησής τους. Μια επαγγελματίας μετέφερε ορισμένες συνήθειες ανησυχίας: «Θα ξέρουν εκεί ότι είμαι λήπτης υπηρεσιών ψυχικής υγείας; Θα πρέπει να τους το πω; Ε, αν με ρωτήσουν τι θα τους πω;» (Επαγ. 3), ενώ άλλη επαγγελματίας ανέφερε:

Υπάρχει το άγχος αν θα τα καταφέρει. Αυτό υπάρχει, στον καθένα υπάρχει. Υπάρχει το άγχος της πρώτης επαφής. Υπάρχει αυτό το άγχος που υπάρχει και για την πρώτη μέρα, πως... όσο να' ναι... Υπάρχει και είναι, για μένα είναι φυσιολογικό. Κάτι καινούργιο, ένα βήμα που κάνει ο κάθε άνθρωπος (Επαγ.1).

Η πλειοψηφία των επαγγελματιών ανέφερε πως, κατά την προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον, οι λήπτες εκδήλωναν αυξημένη ένταση και ανησυχία, λόγω των απαιτήσεων της θέσης τους και της επιθυμίας να είναι αποδοτικοί. Οι επαγγελματίες από τον χώρο της Ν.Κ. πρόσθεσαν πως οι αντιδράσεις άγχους και αγωνίας συνδέονταν και με το γεγονός της μετάβασης σε ένα «τυπικό» περιβάλλον.

Η πίεση εργασίας, δηλαδή πως θα διαχειριστώ... θα τα καταφέρω; Θα είμαι καλός; Αν τα πάω καλά, αν μπορώ να είμαι καλός... Αυτό είναι το βασικό. Ε... πως μπορούν να χειριστούν λίγο την πίεση του χρόνου... να βάλουν δηλαδή, σε μια ιεραρχία... [...] Θα προλάβω; Διάφορες δουλείες που έχουν αναλάβει και αν καταφέρω να είμαι καλός (Επαγ. 4)

Είναι διαφορετικό το περιβάλλον που καλούνται να υπηρετήσουν. Δεν είναι κάτι το οποίο θα κάτσουν έξι ώρες σε ένα χώρο που ξέρουν και συγκεκριμένα πράγματα θα κάνουν. Πρέπει να δουλέψουν σωρο, υπάρχει η πίεση της δουλειάς. Πρέπει να αφήσουν κάτι που κάνουν, να πιάσουν κάτι άλλο, να κάνουν δυο πράγματα μαζί, παράλληλα. Και οπωσδήποτε αυτό για έναν νέο με νοητική καθυστέρηση. Του δημιουργεί μια χαώδη... ε, κατάσταση μέσα του (Επαγ. 6).

Συνολικά οι επαγγελματίες ανέδειξαν ως σημαντικές τις προκλήσεις που προκύπτουν για τους εργαζομένους σε επίπεδο εργασιακών διαπροσωπικών σχέσεων, σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους πορείας. Χαρακτηριστικά, μια επαγγελματίας περιέγραψε μερικές από τις πρώτες ανησυχίες των νέων εργαζόμενων: «Θα με αποδεχτούν οι συνάδελφοι; Θα ξέρουν;

Αν ξέρουν οι εργοδότες ότι εγώ είμαι άτομο με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες, οι συνάδελφοι θα το ξέρουν; Πως θα με αντιμετωπίσουν;» (Επαγ. 3). Άλλοι επαγγελματίες αναφέρθηκαν σε μεταγενέστερες διαπροσωπικές δυσκολίες.

Ας πούμε, αυτή η κοπέλα επειδή οι εργαζόμενοι εκεί αλλάζουν... Δένεται με την κάθε μια συνάδελφό της και όταν φύγει, ε... έχουμε δυο-τρεις μέρες να προσαρμοστούμε στην καινούργια. Θεωρεί ότι η αιτία που έφυγε είναι η καινούργια. Και ακόμα το δουλεύω με τη συγκεκριμένη... Κάθε φορά είναι απώλεια (Επαγ. 1).

Ορισμένοι επαγγελματίες από τον χώρο της Ψ.Υ. ανέφεραν πως, μετά την περίοδο προσαρμογής, οι δυσκολίες που διαχειρίζονταν με τους λήπτες, δε συνδέονταν με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του πληθυσμού. Παρόλα αυτά, επισήμαναν περιπτώσεις όπου τα θέματα υγείας παρεμπόδιζαν την εργασιακή δραστηριότητα των ληπτών. Όπως ανέφερε ένας επαγγελματίας: *«Μπορεί να έρθουν θέματα πιο ψυχο, ψυχιατρικού τύπου πια. Μπορεί να έρθουν και να πουν έχω πάλι θέμα, πιέζομαι, ακούω φωνές» (Επαγ. 3).* Μια επαγγελματίας δήλωσε: *«Ένα ζήτημα συνηθισμένο μπορεί να είναι ότι η φαρμακευτική αγωγή ε, δημιουργεί δυσκολίες στο να ξυπνήσει κάποιος το πρωί. Δημιουργεί δυσκολίες στο να μην κοιμηθεί το μεσημέρι για να ξεκουραστεί» (Επαγ. 3).* Τέλος, οι σύμβουλοι επισήμαναν πως, πέρα από τη διαχείριση δυσκολιών, λάμβαναν και αιτήματα από τους λήπτες, τα οποία αφορούσαν την επανεκπαίδευσή τους, την ανάγκη για αύξηση των ωρών εργασίας ή τη μετακίνηση σε άλλο χώρο εργασίας.

Τομείς παρέμβασης. Όλοι οι επαγγελματίες-σύμβουλοι επισήμαναν ως κύριους τομείς παρέμβασης, τους εξής:

- Διερεύνηση της επιθυμίας του λήπτη για εργασία και των προτιμήσεών και διαχείριση των ενδεχόμενων μη ρεαλιστικών εργασιακών προσδοκιών. Χαρακτηριστικά, μια επαγγελματίας ανέφερε: *«Πολύ συχνά δεν έχουν συναίσθηση των πραγματικών τους δυνατοτήτων και είτε έχουν μεγαλύτερη, ας πούμε, ιδέα για τις δυνατότητές τους, είτε έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση από ότι θα έπρεπε» (Επαγ. 2).*
- Αναζήτηση και εύρεση κατάλληλων θέσεων εργασίας. Όπως επισημάνθηκε, οι επαγγελματίες επιδίωκαν, με τη μεγιστοποίηση της εμπλοκής του λήπτη, την εύρεση κατάλληλων θέσεων εργασίας.

- Διαχείριση ανησυχιών/δυσκολιών σε σχέση με τη θέση εργασίας, τα καθήκοντα και την απόδοση του εργαζομένου.
- Διαχείριση ανησυχιών/δυσκολιών στις διαπροσωπικές σχέσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.
- Υποστήριξη στη διαχείριση προσωπικών ζητημάτων, που δεν συνδέονταν άμεσα με την εργασία, που αναδείχθηκε αποκλειστικά από τους συμβούλους στον τομέα της Ν.Κ.

Οι δυσκολίες των επαγγελματιών. Οι επαγγελματίες-σύμβουλοι από τον χώρο της Ν.Κ. επισήμαναν ορισμένες δυσκολίες που αντιμετώπιζαν οι ίδιοι, κατά την παροχή υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης. Ειδικότερα, αναφέρθηκαν στις προκλήσεις που προέκυπταν από τη συνεργασία με τους γονείς των υποψήφιων εργαζομένων και οι οποίες αφορούσαν τους φόβους και τις «απώλειες», ως απόρροια της απασχόλησης των παιδιών τους. Όπως περιέγραψε μια επαγγελματίας: *«Έχουν διάφορους φόβους. Έχουν φόβους σεξουαλικής παρενόχλησης, έχουν φόβους κοροϊδίας, έχουν φόβους... γενικά, πως θα τους αντιμετωπίσουν οι συνάδελφοι»* (Επαγ. 1). Επίσης, αναφέρθηκε: *«Οι γονείς λένε δεν μπαίνουμε σε καμία τέτοια διαδικασία γιατί μπορεί να χάσουν το δικαίωμα... του επιδόματος»* (Επαγ. 5).

Επιπλέον, οι επαγγελματίες-σύμβουλοι ανέδειξαν τη δυσκολία στη διαχείριση ζητημάτων σε σχέση με την προσωπική και κοινωνική ζωή των ληπτών, τα οποία «πυροδοτούσε» η εργασιακή τους δραστηριότητα. Χαρακτηριστικά, μια επαγγελματίας ανέφερε: *«[σ. Φέρνουν αιτήματα] Όχι σε σχέση με την εργασία. Σε σχέση, γενικά με τη ζωή. Θέλουν να έχουν δεσμό, θέλουν να παντρευτούν, θέλουν να οδηγήσουν αυτοκίνητο. Αυτά είναι δύσκολο να τα αντιμετωπίσω, για να είμαι ειλικρινής και τα φέρνω και εδώ στα συμβούλια και τα συζητάμε»* (Επαγ. 1). Επιπλέον, ένας επαγγελματίας περιέγραψε:

Αυτό που μου φέρνουν γιατί, ας πούμε οι άλλοι εργαζόμενοι μετά κάνουν παρέα ή πάνε διακοπές ή βγαίνουν να διασκεδάσουν το Σάββατο και δε με καλούν και εμένα. Γιατί, ας πούμε ε, μεταξύ τους κανονίζουν ένα ταξίδι ή ένα τριήμερο και δε με καλούν και εμένα. Ή αυτό που φέρνουν είναι το απόγευμα δεν έχω να κάνω τίποτα σπίτι μου [...] Η δική μας η δυσκολία και η στενοχώρια είναι ότι επειδή καταλαβαίνουν τη διαφορετικότητά τους, θα πρέπει εγώ να βρω επιχειρήματα και εναλλακτικές λύσεις (Επαγ. 6).

Είδη παρέμβασης. Συνολικά οι επαγγελματίες-σύμβουλοι ανέδειξαν πως αξιοποιούσαν τέσσερις βασικούς τρόπους παρέμβασης για να διευκολύνουν και να υποστηρίξουν τους λήπτες.

Ενημέρωση. Οι επαγγελματίες-σύμβουλοι ανέφεραν πως ενημέρωναν τους λήπτες για τους στόχους και τη λειτουργία της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Παράλληλα, παρείχαν πληροφορίες για θέματα επιδοματικής πολιτικής και για τις διαφορές μεταξύ εργασιακών πλαισίων, όπως για παράδειγμα τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της απασχόλησης σε ΚοινΣΕπ ή σε επιχειρήσεις εντός της ανοιχτής αγοράς εργασίας.

Εκπαίδευση. Από τις απαντήσεις των επαγγελματιών προέκυψε πως οι εκπαιδευτικές παρεμβάσεις αξιοποιούνταν, ώστε οι λήπτες να κατανοήσουν τις αρμοδιότητες και τις απαιτήσεις της θέσης τους και να μάθουν κατάλληλους τρόπους εκτέλεσης του έργου τους. Ειδικότερα οι επαγγελματίες από τον χώρο της Ψ.Υ., αξιοποιούσαν την εκπαίδευση, προκειμένου να βοηθήσουν τους λήπτες να αναπτύξουν δεξιότητες αναζήτησης εργασίας.

Καθοδήγηση. Συνολικά οι επαγγελματίες φάνηκε πως καθοδηγούσαν τους λήπτες, ώστε να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους (π.χ. τις άδειες τους) και να διαχειριστούν με κατάλληλο τρόπο καταστάσεις που προέκυπταν στον χώρο εργασίας.

Συμβουλευτική. Οι επαγγελματίες ανέφεραν πως αξιοποιούσαν τη συμβουλευτική σε ποικίλες καταστάσεις, όπως για παράδειγμα στην επίλυση προβλημάτων (π.χ. πρακτικές δυσκολίες στο αντικείμενο δουλειάς), την αντιμετώπιση διλημμάτων (π.χ. κοινοποίηση της κατάστασης υγείας) τη διαχείριση δύσκολων συναισθημάτων και τη διαχείριση συγκρούσεων στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, φάνηκε πως ασκούσαν συμβουλευτική στη συνεργασία με τους λήπτες, τους γονείς, τους εργοδότες και τους συναδέλφους.

Δικτύωση. Συνολικά οι επαγγελματίες-σύμβουλοι τόνισαν πως τα δίκτυα συνεργασίας και η διατήρηση σχέσεων με τους εμπλεκόμενους στην υποστήριξη της απασχόλησης των ληπτών, διευκόλυναν το έργο τους. Ειδικότερα, οι επαγγελματίες-σύμβουλοι συζήτησαν για τις προσπάθειες να δημιουργήσουν δίκτυα εργοδοτών, ώστε να αυξήσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης των ληπτών.

Με τους ΚοιΣΠΕ της Αττικής υπάρχει με όλους συνεργασία. Από εκεί και πέρα ε, στα χρόνια λειτουργίας του γραφείου έχουν γίνει επικοινωνίες, συνεργασίες ευαισθητοποίησης, ενός αριθμού επιχειρήσεων της ελεύθερης αγοράς που έχουμε το θάρρος και τη δυνατότητα αν... Και να τους ρωτάμε αν υπάρχει μια θέση εκεί ή άμα βλέπουμε κάποια θέση να έχουν προκηρύξει, να απευθυνθούμε σε αυτούς (Επαγ. 2).

Όσον αφορά την εξασφάλιση συνεχούς υποστήριξης εντός του χώρου εργασίας, οι επαγγελματίες, κυρίως από τον χώρο της Ν.Κ., αναφέρθηκαν στην αξιοποίηση ενός «προσώπου αναφοράς», που παρέχει άμεση ενημέρωση στον επαγγελματία και στήριξη στον εργαζόμενο σε περίπτωση που προκύψει κάτι απρόοπτο.

Εμείς πηγαίνουμε δε εγκαταλείπουμε ποτέ τον εργαζόμενο και μετά την εκπαίδευση, αλλά μπορεί να χρειαστεί να ε, παράδειγμα. Να πάω εγώ Δευτέρα, να είναι όλα μια χαρά και Τρίτη να συμβεί κάτι. Εγώ εφόσον τον έχω εκπαιδεύσει δε θα ξαναπάω την Τρίτη, μπορεί να πάω Παρασκευή, μπορεί να πάω την επόμενη εβδομάδα. Μέχρι τότε πρέπει να υπάρχει κάποιος να με ενημερώσει, να μου πει ξέρετε κάτι, σας παρακαλώ περάστε γιατί θέλω να κουβεντιάσουμε ένα θέμα ή έχει προκύψει κάτι. Σαν πρόσωπο αναφοράς (Επαγ. 6).

Όλοι οι επαγγελματίες-σύμβουλοι τόνισαν πως η σταθερή συνεργασία με άλλους επαγγελματίες (π.χ. ψυχίατρο, ψυχολόγο) ήταν βοηθητική σε επίπεδο πρόληψης και αντιμετώπισης ενδεχόμενων δυσκολιών.

Αν παρατηρήσουμε κάτι στη συμπεριφορά του οπωσδήποτε υπάρχει επικοινωνία με τον ψυχίατρο ή όταν πιάσει εργασία, ε και έχει συγκεκριμένο ωράριο εργασίας μπορεί να υπάρξει ενημέρωση. Γιατί μπορεί να χρειάζεται να ε, τροποποιηθεί η φαρμακευτική αγωγή, να προσαρμοστεί η φαρμακευτική αγωγή. Η μπορεί ο ίδιος ο ψυχίατρος να θέλει να μας ενημερώσει για κάτι... Να μας πει να προσέξουμε κάποια πράγματα (Επαγ. 2).

3.2. Η υποστηριζόμενη απασχόληση υπό την οπτική των ληπτών

3.2.1. Αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης

Οι εργαζόμενοι συζήτησαν για την εμπειρία τους από τη λήψη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης και τα εργασιακά αποτελέσματα που προέκυψαν και διατύπωσαν προτάσεις για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Οφέλη από τη λήψη υπηρεσιών. Οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν ως κύριο όφελος από τη λήψη υπηρεσιών, την εύρεση μιας θέσης εργασίας. Στην επίτευξη του σκοπού αυτού, διαμεσολάβησε (α) η στήριξη που έλαβαν για την ανάπτυξη κατάλληλων εργασιακών δεξιοτήτων: *«Να είμαι πιο... Να ακούω... Τον εργοδότη μου... Να είμαι εργατική κοπέλα, να υπακούω, να μην είμαι... να είμαι πάντα χαμογελαστή. Εκεί που πρέπει να είμαι χαμογελαστή, εκεί που πρέπει δεν είμαι»* (Λήπτρια 1), (β) η πρακτική βοήθεια κατά την αναζήτηση εργασίας

και (γ) η αίσθηση ασφάλειας στη συνεργασία με τον εργοδότη, που πήγαζε από το γεγονός της συνεργασίας με τον φορέα.

Ακόμα και το στήσιμο του βιογραφικού σημαντικό. Και όχι μόνο αυτό. Πληροφόρηση, που κοίταγαν στο internet και με έπαιρνε η Άννα, ότι η Άννα ψαχνόταν πολύ κιόλας και η Άννα μου έλεγε για τις συμβάσεις. Ψαχνόταν. Μπορεί να μην είχα πάρει μυρωδιά εγώ. Κατευθείαν, μου το έλεγε (Λήπτης 11).

Και ξέρει και ο εργοδότης ότι εδώ πέρα, το άτομο που το στέλνει έχει το πρόβλημά αυτό. Και είναι πάρα πολύ καλό να το ξέρει ο εργοδότης. Όχι να μην ξέρει και τίποτα και να το έχεις εσύ όλο το βάρος πάνω σου. Άντε να το πω τώρα ή να μην το πω; Και άμα το πω; Λες να με δώξει; Λες να με... Κατάλαβες; Γιατί όταν απευθύνονται εδώ, όποιος εργοδότης ξέρει. Γνωρίζει (Λήπτρια 13).

Πέντε εργαζόμενοι συμπεριέλαβαν στα οφέλη, τη συναισθηματική στήριξη που τους παρασχέθηκε για να προχωρήσουν στη ζωή τους.

Δηλαδή, το ότι υπήρξαν κάποιοι άνθρωποι που... Κατάλαβαν τι άνθρωπος είμαι, το ότι με στηρίζανε. Με στήριξε η κυρία Βάσω [σ. προηγούμενη εργοδότης], στο ότι με στήριξε η Μαρία, μια άλλη δασκάλα... Το ότι με στήριξε η Σωτηρία ... Ε, είναι πάρα πολύ σημαντικό. Δηλαδή, υπάρχουν άνθρωποι γύρω μας που ενδεχομένως, μας εκτιμάνε για αυτό που είμαστε. Μας βοηθάνε και κάνουμε βήματα στη ζωή μας (Λήπτρια 8).

Νομίζω ότι... ε, προσπάθησε περισσότερο. Αυτό δηλαδή βγαίνει από εμένα. Προσπάθησε περισσότερο... Και με την, και με τα παιδιά του γραφείου αλλά και μόνος σου. Αφού μπορείς και τα, και τα ψιλό-κατάφερα. Έβλεπα δηλαδή ότι τα καταφέρνω και μόνος μου. Προσπάθησε, μην τα παρατάς. Και αυτό βγαίνει από το γραφείο [σ. υποστηριζόμενης απασχόλησης], δηλαδή. Να μην τα παρατάω. Αυτό... Και αυτό είναι το ζητούμενο (Λήπτης 14).

Μειονεκτήματα της μεθόδου. Η πλειοψηφία των ληπτών δεν επισήμανε κάποιο αρνητικό στοιχείο ή δυσκολία από τη λήψη υπηρεσιών, με εξαίρεση έναν εργαζόμενο με προβλήματα Ψ.Υ., ο οποίος επισήμανε:

Δε σου δίνουν έτοιμα πράγματα. Μίλησε, έτσι, πες έτσι και έτσι. Ή... ίσως... Να σκεφτείς αυτό και αυτό... Ίσως χρειάζεται... δε γίνεται τόσο εύκολα. Δε σου λένε, θα πάρεις αυτό και αυτό και θα πάρεις τη δουλειά. Το κάνεις μόνος σου. Αυτό δε μου άρεσε... (Λήπτης 14).

Εργασιακά αποτελέσματα. Η πλειοψηφία των ληπτών δήλωσε ικανοποίηση από συνθήκες και τους όρους εργασίας (μισθοδοσία, ωράριο απασχόλησης, αντικείμενο εργασίας και εργασιακές σχέσεις). Οι παράγοντες που αναδείχθηκαν από λίγους λήπτες ως πηγές δυσαρέσκειας, συνδέονταν με οικονομικά θέματα (μειωμένες απολαβές και καθυστέρηση

καταβολής μισθού) και τις σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον.

Το μόνο που με δυσκόλεψε, γιατί ήμασταν απλήρωτοι τώρα, ας πούμε, είναι τα έξοδα. Υπάρχει κάποια συντήρηση στο μηχανάκι που έπρεπε να κάνω. Δεν είχα λεφτά... Είχε λήξει η ασφάλεια και δεν είχα να την πληρώσω... Δυσκολίες οικονομικές (Λήπτης 11).

Είναι κάποιοι συνάδελφοι, ας πούμε, με κάποιους συναδέλφους, ας πούμε που έχω κάποια προβλήματα [...] Απλώς είναι ότι σε κάποια θέματα, πάνω στη δουλειά, ας πούμε..βάζουν εμένα και σε άλλο συνάδελφο, ας πούμε, μιλάνε πιο καλά, πιο ήρεμα, πιο... Γιατί τον ξέρουν πιο πολλά χρόνια.[...] Ας πούμε ήταν ένα Σάββατο και έρχεται μια συγκεκριμένη συνάδελφος και... Έλεγε στον άλλον, στον άλλο συνάδελφο, ας πούμε, τον παρακάλεσε, ας πούμε να βάλει κάτι... χαρτικά. Ε, η απάντησή του, άσε με τώρα, δε θέλω, βαριέμαι, ας πούμε. Και έρχεται, ας πούμε μετά... με υφάκι σε εμένα και αυτά και μου λέει, πας και βάζεις τώρα χαρτικά. Εντάξει, αυτό με ενόχλησε (Λήπτης 7).

Επιπλέον, οι λήπτες με βάση την εμπειρία τους, περιέγραψαν τις θετικές και αρνητικές πτυχές της εργασίας. Όσον αφορά τα οφέλη, ανέδειξαν πως η εργασία προσέφερε ευκαιρίες επικοινωνίας και κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Όπως ανέφερε ένας λήπτης: *«Αυτό που μου αρέσει περισσότερο είναι μέσα στο μαγαζί. όταν είμαι. Όταν γεμίζω το μαγαζί, η επικοινωνία με τον κόσμο»* (Λήπτης 7). Επίσης, τόνισαν πως οι οικονομικές απολαβές ενίσχυαν, όχι μόνο την ανεξαρτησία και την αυτονομία τους, αλλά τους έδιναν τη δυνατότητα να ενισχύουν οικονομικά την οικογένειά τους. Χαρακτηριστικά μια λήπτρια ανέφερε: *«Από τη στιγμή που δουλεύω, ε...Μ' αρέσει που... Τέλος πάντων, μπορώ να έχω τα δικά μου λεφτά, να στέκομαι στα πόδια μου...Τέλος πάντων να βοηθάω στο σπίτι. Η δουλειά μου, μου προσφέρει πράγματα που μπορώ να βοηθήσω και στο σπίτι»* (Λήπτρια 3). Στα προσωπικά οφέλη που προέκυπταν, οι λήπτες συμπεριέλαβαν την αίσθηση προσφοράς, αναγνώρισης και εμπιστοσύνης από τους άλλους.

Να το τηρώ όλο αυτό [σ. τις υποχρεώσεις του]. Όλο αυτό σε πράξη, όχι σε λόγια. Όλο αυτό το πράγμα να το τηρήσω. Για να μπορεί η επιχείρηση να είναι, να προχωρήσει. Χρειάζεται. Είναι πολύ σημαντικό για να μην κλείσει η επιχείρηση (Λήπτης 9).

Μ' αρέσει να έχω... μου έχουν αναθέσει και πολλά χρήματα από τη δουλειά μου ή επιταγή... Η να πληρώνω των άλλων, των συναδέλφων μου... Δηλαδή, μου λένε, θες να πας εκεί, έχεις δηλαδή δουλειά στη τράπεζα; Ε... ναι, τους λέω, θα πάω. Να μου πληρώσεις την κάρτα την πιστωτική. Δηλαδή, πάρε 300 ευρώ βάλ' τα στην κάρτα (Λήπτης 2).

Αυτό που μου αρέσει πάρα πολύ σε ένα χώρο, σε οποιοδήποτε χώρο είναι να υπάρχει καλή σχέση με τους συναδέλφους. Πιστεύω ότι σε οποιαδήποτε δουλειά και αν πας, άμα υπάρχει η καλή συνεννόηση με τους συναδέλφους, οποιαδήποτε δουλειά και αν είναι, είναι ευχάριστη [...] Το έχω καταφέρει. Θέλω να πιστεύω ότι οι συνάδελφοί μου με εκτιμάνε και με σέβονται για αυτό που είμαι. Έτσι και αλλιώς είμαι επτά χρόνια. Ε, πιστεύω ναι, σε ένα γενικό βαθμό το

έχω πετύχει αυτό το πράγμα (Λήπτρια 8).

Τέλος, για δύο λήπτες, η εργασία διαμεσολάβησε στην αποφυγή των δυσάρεστων συνεπειών της ανεργίας. Χαρακτηριστικά, ένας λήπτης δήλωσε: *«Δεν υπάρχει κάτι που... Εντάξει. Μια δουλειά που άμα δε... Τον καιρό που ήμουν άνεργος, δεν έχω να κάνω... Σηκώνεσαι το πρωί και να μην έχεις να κάνεις τίποτα... Είναι βαρεμάρα»* (Λήπτης 10).

Οι αρνητικές πτυχές της εργασίας, όπως επισημάνθηκαν από τους μισούς λήπτες, αφορούσαν την κούραση, τον φόρτο εργασίας και ορισμένες αρμοδιότητες του αντικειμένου εργασίας τους.

Είναι κουραστικό η ορθοστασία, οκτάωρο που δουλεύω... Πηγαίνεις από δω, μου λένε να πάω στα χαρτικά να τα γεμίσω... Κάβα... Άμα δεν τα προλάβεις δε... Και μετά άμα δεν προλάβεις... Δε μου λένε κάτι άσχημο... Άμα δεν προλάβεις, δεν προλαβαίνεις... Κάνω και άλλες δουλειές γι' αυτό δεν προλαβαίνω (Λήπτρια 6).

Επειδή ήταν και άρρωστα τα άτομα... Εντάξει, δεν ήταν δυσκολία... Πιο πολύ με τα άτομα εκεί λυπόμουν. Τους περιορίζαν πολύ. Μη βγεις, μη μη μη... Αυτό με πείραζε εμένα. Ήταν παρά πέντε η ώρα, ακριβώς να βγουν έξω. Αυτό με λύπησε πολύ. Αυτό το πράγμα τον άλλον, τον πνίγει. Για μπες εσύ στη θέση αυτουνού; Δεν μπορείς εσύ επειδή είσαι εργαζόμενος να του πεις του άλλου 60 χρονών να μη βγει έξω παρά δύο λεπτά. Είναι... Με στενοχωρούσε πάρα πολύ (Λήπτρια 13).

Το να κάτσω στον υπολογιστή, να κάτσω ένα οκτάωρο, γιατί δεν είναι... Δεν είναι κάθωμα ένα τρίωρο, τετράωρο, το κάνω και τελειώνω και εντάξει και την επόμενη μέρα και τα λοιπά. Είναι οι ώρες του γραφείου, είναι το οκτάωρο, ας πούμε του γραφείου που πρέπει να είσαι προσηλωμένος στην οθόνη. Μ' αρέσει, βέβαια και ο υπολογιστής εμένα [...] αλλά δουλεύω μόνο δυο-τρεις ώρες σε αυτό. Δε δουλεύω οκτάωρο. Είναι ο φόρτος δηλαδή... πολλός, μεγάλος. Είναι κουραστικό εγκεφαλικά. Δηλαδή, σε κουράζει διανοητικά (Λήπτης 14).

Προτάσεις βελτίωσης. Οι πλειοψηφία των ληπτών δήλωσε πως δεν είχε να προτείνει κάποια βελτίωση στις παρεχόμενες υπηρεσίες, γεγονός που αιτιολογήθηκε, από έναν λήπτη, ως εξής: *«Δεν έχω σκεφτεί κάτι... Γενικά, για τη... για μας που είμαστε...ε... μειωμένης παραγωγικότητας. Τι άλλο μπορείς να κάνεις, ας πούμε; Ε... δεν μπορώ να φανταστώ κάτι ακόμα, κάτι άλλο που να μας δίνει βοήθεια»* (Λήπτης 10).

Οι προτάσεις που διατυπώθηκαν, αφορούσαν τους φορείς υποστηριζόμενης απασχόλησης και τις γενικότερες θεσμικές αλλαγές που είναι αναγκαίες, για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία.

Θα ήταν για μένα τώρα, ένα πιο, ψυχολογική βοήθεια, δηλαδή για τους ανθρώπους εδώ. Να τους δώσουν κατεύθυνση, να μουν σε ένα πρόγραμμα ψυχολογικό, να πουν δε τα παρατάμε, είμαστε εδώ, θα προσπαθήσουμε να βρούμε εργασία. Θα... και ψυχολογικά να τους βοηθήσουν και να υπάρχουν και υλικοτεχνική υποδομή. Αυτός που δεν έχει, όπως εγώ laptop, internet στο σπίτι. Να κάθεται σαν internet cafe, ας πούμε. Να υπάρχουν 10 υπολογιστές, οι οποίοι να μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους. Να μπαίνουν, να τους λείει ο Παναγιώτης πάρε τον υπολογιστή, κάνε αυτό το πραγματάκι σήμερα. Ε, πάρε αυτό, πήγαινε στον υπολογιστή κάτσε, δεξ αυτό που ίσως σε ενδιαφέρει (Λήπτης 14).

Το κράτος μόνο μπορεί να βοηθήσει σε αυτό. Άμα σκεφτείς ότι ο δήμος Αθήνας δεν έχει κάνει ποτέ κάτι, ολόκληρος δήμος. Είναι να παίρνω τα πόδια μου και να πηγαίνω στον δήμαρχο [...] Τι να κάνουν οι υπηρεσίες πια άλλο; Άμα το κράτος είναι, μην πω τι, ε... Και θέλαν να τα κλείσουν αυτά. Άμα δε φωνάζαμε εμείς, θα τα' κλείναν τότε, ο τάδε υπουργός. Θέλαν να τα κλείσουν και τα κέντρα ψυχικής υγιεινής και όλα. Και άμα δε φωνάζαμε εμείς και δεν κάναμε διαμαρτυρίες και λοιπά, θα τα κλείνανε (Λήπτρια 13).

3.2.2. Συνεργασία

Αναφορικά με τη συνεργασία επαγγελματία και λήπτη, τα βασικότερα θέματα που συζητήθηκαν από τους λήπτες αφορούσαν τη συχνότητα συναντήσεων, τα θέματα που επεξεργάζονταν και τα χαρακτηριστικά της σχέσης τους.

Συχνότητα επικοινωνίας. Όσον αφορά τη συχνότητα επικοινωνίας με τους επαγγελματίες, φάνηκε πως υπήρχαν διαφορές μεταξύ των ληπτών από διαφορετικά πλαίσια υποστήριξης. Οι εργαζόμενοι με προβλήματα Ψ.Υ., ανέφεραν πως οι συναντήσεις, αρχικά, ήταν εβδομαδιαίες και μετά την τοποθέτησή τους, σταδιακά, αραιώσαν. Οι εργαζόμενοι με Ν.Κ., αναφέρθηκαν σε προκαθορισμένες μηνιαίες συναντήσεις και σε επισκέψεις των επαγγελματιών-συμβούλων στον χώρο εργασίας, χωρίς κάποια προκαθορισμένη συχνότητα.

Οι περισσότεροι λήπτες δήλωσαν ικανοποιημένοι από την επικοινωνία με τους επαγγελματίες και επισήμαναν πως σε περίπτωση ανάγκης μπορούσαν να τους ειδοποιήσουν άμεσα (π.χ. τηλεφωνικά). Ωστόσο, τρεις λήπτριες με Ν.Κ. εξέφρασαν την ανάγκη για περισσότερη επικοινωνία και υποστήριξη, παρότι δίσταζαν να το διεκδικήσουν.

Απλά δε την παίρνω πολύ τηλέφωνο γιατί δε θέλω να τη ζαλίζω και εγώ. Πως να σου πω... Να την αφήνω να... να ηρεμά λίγο, γιατί έχει οικογένεια, έχει τον μπαμπά της, έχει διάφορα. Δε θέλω να τη ζαλίζω και εγώ με τα δικά μου τα προβλήματα. Γι' αυτό δε την παίρνω κάθε στιγμή, δε θέλω να τη ζαλίζω (Λήπτρια 4).

Χαρακτηριστικά της σχέσης. Από τις συζητήσεις με τους λήπτες φάνηκε πως οι θετικές πτυχές της συνεργασίας με τους επαγγελματίες-συμβούλους επικρατούσαν των αρνητικών. Οι λήπτες περιέγραψαν ως βασικό πλεονέκτημα της σχέσης, τη δυνατότητα συζήτησης για θέματα που τους απασχολούσαν και τη λήψη συμβουλών και κατευθύνσεων.

Ε, αυτό που συζητάω, που της αναφέρω...Τα προβλήματα της δουλειάς εδώ μέσα, που γίνονται πάντα. Αυτό της αναφέρω. Τίποτα άλλο. Γιατί γίνονται και πιο χειρότερα... Λες σε κάποιον άλλον, τίποτα άλλο. Είναι πολύ δύσκολο αυτό, να το κρατάς μέσα σου (Λήπτης 9).

Ε...να μου λέει...να με βοηθάει στα προβλήματα που δεν ξέρω πολλά. Να μου λέει, πως να φέρομαι εδώ πέρα, πως να...με τους συνεργάτες μου, με τους ε...πελάτες, με τους διευθυντές τους καινούργιους. Με συμβουλεύει. Για να είμαι καλή. Είναι απλά αυτά, που λέει, τα πράγματα. Είναι καλό να σε συμβουλεύει κάποιος (Λήπτρια 6).

Επιπλέον, εκτιμούσαν τον τρόπο που τους προσέγγιζαν οι σύμβουλοι. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος με προβλήματα Ψ.Υ. ανέφερε: *«Με πλησίασε πολύ. Δεν έδειξε αδιαφορία, όπως άλλοι. Ξέρεις... Και ο Παναγιώτης. Και γενικά όλοι εδώ. Ένωσα οικεία. Δε με παράτησαν, όχι»* (Λήπτης 11), ενώ ένας άλλος λήπτης μίλησε για την ενθάρρυνση που λάμβανε: *«Εκείνη μου έλεγε κάνε υπομονή και με ενθάρρυνε να συνεχίσουμε την προσπάθεια»* (Λήπτης 12).

Η πλειοψηφία των ληπτών δεν επεσήμανε κάποιο μειονέκτημα στη συνεργασία με τους επαγγελματίες, με εξαίρεση δύο εργαζόμενους με Ν.Κ., οι οποίοι ανέφεραν ως αρνητικό την «παρέμβαση» της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην προσωπική τους ζωή. Χαρακτηριστικά, ένας λήπτης δήλωσε για τις προγραμματισμένες συναντήσεις:

Από τη μια δε θέλω να έρχομαι, από τη μια θέλω να έρχομαι γιατί..., εντάξει τώρα, το περιβάλλον με έχει βοηθήσει... Και δε θέλω και καμία βοήθεια, δηλαδή απάνω από το κεφάλι μου. Όμως εντάξει, δεν προσβάλω κανέναν. Προσπαθώ να βοηθήσω και εγώ τον εαυτό μου, όμως δεν μπορώ ε, εντάξει. [...] Θέλω να βγαίνω, να είμαι ανεξάρτητος, να μην έχω κάτι, ντε και καλά. Να έχω κάτι να αγκιστρωθώ. Ή να με έχει αγκιστρώσει και να θέλω να κάνω κάτι άλλο. Λέω, το Σάββατο θέλω να πάω σινεμά, α, έχω το [όνομα φορέα], δεν μπορώ (Λήπτης 2).

Θεματολογία των συναντήσεων. Οι λήπτες ανέφεραν πως τα θέματα που διαχειρίζονταν στις συναντήσεις με τους επαγγελματίες-συμβούλους, αφορούσαν τρεις βασικούς τομείς:

- Ζητήματα που συνδέονται με την αναζήτηση εργασίας και τη λήψη εργασιακών αποφάσεων, που ως θεματική επισημάνθηκε από τους λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. Για παράδειγμα αναφέρθηκε: *«Καταρχήν λέμε για τα εργασιακά περισσότερο. Τι να κάνουμε;*

Ψάχναμε για δουλειά. Για την αναζήτηση εργασίας, ναι. Με πληροφορούσε, ας πούμε, τι χαρτιά να πάω να καταθέσω, να πάω εκεί, τα κοιτάγαμε από το internet... Κάπως έτσι» (Λήπτης 11).

Είχα κάποιες αμφιβολίες... Επειδή... Μου έτυχαν και άλλες προτάσεις... Μου έτυχε και άλλη μια πρόταση, που ακόμα είναι στα σκαριά.. Ε, και μου έλυσε κάποια απορία, δηλαδή, η Άννα. Σε σχέση με το δίλημά μου. Δηλαδή, να πάω σε μια εταιρία η οποία μπορεί να μου δίνει πολύ περισσότερα λεφτά αλλά θα είναι όμως για οκτώ μήνες... Ή να κάτσω εδώ πέρα στη... Σε αυτή που είμαι τώρα. Και επίσης, μου έλυσε και το θέμα του επιδόματος. Δηλαδή, της λέω να παίρνω το επίδομα ή να, ή να πάω για δουλειά...και να εργάζομαι, να παίρνω 500 ευρώ. Γιατί τόσα παίρνω. 500 ευρώ. Ε, μου λέει... αφού σου αρέσει η δουλειά, να πας να δουλέψεις. Εντάξει το σκεφτόμουν εκεί πέρα. Το σκεφτόμουν. Για το επίδομα. Σε σχέση με το επίδομα. Ε, εμένα σε αυτό η Άννα με βοήθησε. Με βοήθησε (Λήπτης 14).

- Δυσκολίες στην εργασία και λήψη κατευθύνσεων για να είναι πιο αποτελεσματικοί. Χαρακτηριστικά, μια εργαζόμενη ανέφερε: *«Απλά για τη σκάλα πιο πολύ [σ. συζητάμε]. Για τη σκάλα. Ε, να καθαρίζω πιο καλά... Να μην έχω προβλήματα» (Λήπτρια 1).*
- Προσωπικά θέματα, που ως θεματική αναδείχθηκε από τους λήπτες με Ν.Κ. Ενδεικτικά, ένας λήπτης δήλωσε: *«[σ. Συζητάμε] διάφορα θέματα. Για την Ιωάννα, για τον Λεωνίδα πως πάει στο σχολείο, αν είναι καλός μαθητής. Ναι, και για τη δουλειά συζητάμε. Αλλά πιο πολύ συζητάμε για τη δουλειά, παρά για την οικογένεια» (Λήπτης 5).*

3.2.3. Η εργασιακή πορεία των ληπτών και οι υποστηρικτικές διαδικασίες

Οι λήπτες περιέγραψαν την εργασιακή τους πορεία, πριν και κυρίως κατά τη διάρκεια της συνεργασίας τους με τους φορείς. Έδωσαν έμφαση στις δυσκολίες που αντιμετώπισαν, τους τρόπους που τις ξεπέρασαν και μοιράστηκαν τις προσδοκίες τους για την εργασιακή τους σταδιοδρομία.

Επιθυμία για εργασία. Συνολικά οι λήπτες τόνισαν πως επιθυμούσαν να εργαστούν, γεγονός που αντανακλάται στην επιδίωξη της συνεργασίας με τους φορείς.

Δυσκολίες στην εργασιακή πορεία. Επισημάνθηκε διαφοροποίηση μεταξύ των ληπτών με προβλήματα Ψ.Υ. και Ν.Κ., ως προς τη χρονική τοποθέτηση των δυσκολιών στην εργασιακή τους πορεία. Ειδικότερα, από τις συζητήσεις με τους λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. φάνηκε πως οι δυσκολίες εντοπίζονταν από την περίοδο αναζήτησης εργασίας, ενώ οι λήπτες με Ν.Κ.

επισημάναν πως οι προκλήσεις ξεκινούσαν με την τοποθέτησή τους σε μια θέση εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, όλοι οι λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. αναφέρθηκαν στην δυσκολία σύνδεσής τους με την αγορά εργασίας. Πριν απευθυνθούν στον φορέα, αναζητούσαν εργασία, χωρίς αποτέλεσμα, γεγονός που αποδόθηκε, κυρίως, σε εξωτερικούς περιορισμούς. Για παράδειγμα, αναφέρθηκε από έναν λήπτη: *«Το πάλευα. Το πάλευα. Και πριν έρθω εδώ είχα παλέψει πολύ τον ΑΣΕΠ. Και όχι στο μόνιμο. Στο μόνιμο δεν είχα ελπίδες γιατί... υπήρχαν πολλά άτομα... οικογενειάρχες που είχαν παιδιά. Με τρώγαν στα μόρια»* (Λήπτης 11). Σε άλλες περιπτώσεις, η αποτυχία συνδεόταν με προσωπικά εμπόδια. Χαρακτηριστικά, μια λήπτρια δήλωσε: *«Όταν είμαι άρρωστη δε θέλω να δουλέψω. Μόνο αυτό. Όταν γίνομαι καλά και δυναμώσω αμέσως το πρώτο πράγμα που έχω στο μυαλό μου είναι να δουλέψω»* (Λήπτρια 13), ενώ ένας λήπτης ανέφερε: *«Υπήρχαν στιγμές που λέω, τώρα θα τα καταφέρω; Θα πω βλακεία; Μήπως καλύτερα να... να μη δούλεα καθόλου; Δηλαδή... Ναι. Και, ναι, κάτι τέτοιο. Ε... κάτι τέτοιες σκέψεις μου περνάγαν από το μυαλό. Και αυτές οι σκέψεις, δηλαδή»* (Λήπτης 14).

Στην συνέχεια, κατά τη διάρκεια της συνεργασίας με τους συμβούλους, η αναμονή για την εύρεση απασχόλησης, τους προκαλούσε δυσάρεστα συναισθήματα. Χαρακτηριστικά, ένας λήπτης περιέγραψε: *«Στον ένα χρόνο είχα απελπιστεί, δεν άντεχα. Πίστευα πως δε θα κατάφερνα τίποτα. Σκέφτηκα πολλές φορές να τα παρατήσω»* (Λήπτης 12).

Παρότι ορισμένοι λήπτες με Ν.Κ. περιέγραψαν πως αισθάνονταν άγχος για την τοποθέτησή τους, για την πλειοψηφία, η ανησυχία και η αγωνία ήταν κυρίαρχες καταστάσεις κατά την περίοδο προσαρμογής στη νέα θέση εργασίας.

Επειδή όταν πας κάπου για πρώτη φορά... αισθάνεσαι λίγο πιο άγχος. Είχα λίγο άγχος εγώ. Τα παιδιά, εκεί ο χώρος... Πως θα μου φανεί εμένα με τα παιδάκια... με δασκάλους [...] Απλά επειδή δεν ήξερα κανέναν εκεί... Δεν ήξερα κανέναν και αισθανόμουν σαν... Σαν να ήμουν... Απλά δεν ήξερα κανέναν (Λήπτρια 1).

Δηλαδή, δεν ήξερα πως να, το... Να προσαρμοστώ μέσα σε αυτές... Γιατί με μπερδεύαν πάρα πολλά. Είχα από άλλες υπηρεσίες, είχα τις αιμοδοσίες, είχα το ένα, είχα καταθέσεις, είχα αναλήψεις... Μπερδευόμουν... Έτσι ήμουν [δείχνει με τα χέρια το 'μπερδεμα']. Είχα πάθει αμηχανία... Μετά αγχώθηκα πάρα πολύ. Και δε τα είχα βάλει σε πρόγραμμα. Δε τα είχα κανονίσει. Και σιγά-σιγά μπαίνουν και άλλα. [...] Συναναστρεφόμουν με πολλούς και με μπλοκάρανε. Είχα κάτι άλλο, είχα κάτι στο νου μου... Και λέω, θα πάω στη τράπεζα και με φρενάραν και μου λέγαν, βγάλε αυτή τη φωτοτυπία και ξέχναγα να πάω στη τράπεζα. Και είχα τα λεφτά απάνω μου (Λήπτης 2).

Είχα άγχος... Με τις οδούς. Γιατί μου δώσαν χάρτη και εγώ δεν είχα πάει πάλι στην Πετρούπολη. Γύρναγα από εδώ, έψαχνα από εδώ... Δηλαδή, πολύ άγχος, στην αρχή. Λογικό άγχος, όμως, όχι... Ε, μετά προσανατολίστηκε. Την πρώτη εβδομάδα ήταν. Μια παραγγελία την πρώτη φορά άργησα να την πάω... Μου τύχανε ζεστοί καφέδες, γιατί ήταν Μάρτης ε, και είχαν τα ποτήρια τρύπα από πάνω και μου χυθήκαν λίγο... Αγχώθηκα, μετά του το είπα, δε το έκρυσνα... Λέω, μου χύνονται. Μου λέει, βάλ' τους σελοτέιπ και βάλ' τους δεύτερο καπάκι. Τέλος πάντων. Μετά στενοχωρήθηκα. Μετά να μάθω τις οδούς απέξω, δεν ήξερα πού να πάω... Μόνο σπίτι μου ήξερα πως να πάω (Λήπτης 11).

Ορισμένοι λήπτες επισήμαναν πως οι δυσκολίες προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον, τους κατέβαλαν. Χαρακτηριστικά, ένας λήπτης ανέφερε: «*Φοβόμουν πάρα πολύ ότι δε θα τα καταφέρω... Αφού, μια μέρα που τελείωσα από εδώ, τις πρώτες μέρες και αυτά, το βράδυ... Έβαλα τα κλάματα στο σπίτι. Και πήρα τον κύριο Δημήτρη, δε θέλω να συνεχίσω... Δε θα τα καταφέρω*» (Λήπτης 7).

Μετά την περίοδο προσαρμογής, οι λήπτες επισήμαναν ως πρόκληση τη διαχείριση των εργασιακών διαπροσωπικών σχέσεων. Στην περίπτωση μιας λήπτριας, τα ζητήματα που προέκυψαν ήταν πολύ σοβαρά, καθώς δέχτηκε κακοποιητικές συμπεριφορές.

Τώρα που έχει έρθει μια καινούργια συνάδελφος... Λίγο μου σπάει τα νεύρα. Αλλά το αντιμετωπίζω. Δε με πειράζει τόσο πολύ. Γενικώς μας λέει, έχει πάρει ψηλά τον αμανέ και μας κάνει ότι θέλει. Λέει όλη την ώρα, εσύ κάνε αυτό, εσύ κάνε το άλλο... Νομίζει ότι αυτή ξέρει τα πάντα και εμείς θα κάνουμε ότι θέλει αυτή. Απλή υπάλληλος. Άσε που μόλις πάει η ώρα να σχολάσει, δεν περιμένει. Πάει να φύγει (Λήπτρια 3).

Τον κύριο Γιώργο. Τον διώζανε. Είχαμε θέμα με τον κύριο Γιώργο. Λίγο... Εντάξει. Ήταν και η Σωτηρία, μας βοήθησε η κυρία Σωτηρία και δεν είχαμε θέμα [...] Με κλότσαγε, μου τράβαγε τα αυτιά μου, με βάραγε... Διάφορα. Τώρα έφυγε, τώρα. [...] Ήταν αφεντικό μας (Λήπτρια 4).

Ως πρόσθετες δυσκολίες αναδείχθηκαν ο φόρτος εργασίας και η μείωση της παραγωγικότητας.

Δεν είμαι αυτός που ήμουν πιτσιρικάς και έσπαγα δυο-δυο τα φορτηγά... Από την άλλη μειώνονται, μειώνομαι... Δε το θέλω, αλλά κουράζομαι. Κουράζομαι, μειώνονται οι δυνάμεις μου, οι αντοχές μου, πως να στο πω. Κατάλαβες; Κάπου, μερικές φορές μπορώ και μερικές φορές διστάζω σε ορισμένα πράγματα. Διστάζω σε κάτι... Ε, διστάζω, κάπου απογοητεύομαι. Απογοητεύομαι σε μερικά πράγματα. Απογοητεύομαι γενικά. Σε μερικές περιπτώσεις που... δε μου, δεν μπορώ να μου βγει μια δουλειά όπως θέλω (Λήπτης 5).

Μελλοντικές εργασιακές προσδοκίες. Σημαντικός αριθμός ληπτών εξέφραζε την επιθυμία διατήρησης της απασχόλησης. Πρόσθετες προσδοκίες που εκφράστηκαν, αφορούσαν

βελτιώσεις στον οικονομικό τομέα, όπως αύξηση του ωραρίου εργασίας και τυπικότητα στις πληρωμές. Τρεις εργαζόμενοι ανέφεραν πως θα επιθυμούσαν να «δοκιμαστούν» και σε άλλα αντικείμενα εργασίας.

Είμαι ένας άνθρωπος που θέλω, δε θέλω να μένω στο, μόνο σε αυτό που ζω σήμερα. Σίγουρα, όπως όλοι οι άνθρωποι έχω και εγώ όνειρα. Σίγουρα θέλω κάποια στιγμή... Να κάνω κάτι άλλο. Να γίνω, ας πούμε, αγρότης. Ή να ασχοληθώ με το καλλιτεχνικό κομμάτι, την κεραμική, ας πούμε. Δεν πρέπει να μένουμε στάσιμοι (Λήπτρια 8).

Αξίζει να σημειωθεί πως αρκετοί εργαζόμενοι με Ν.Κ. αναφέρθηκαν σε επιθυμίες που αφορούσαν την προσωπική τους ζωή, όπως για παράδειγμα τη δημιουργία μιας συντροφικής σχέσης ή την επισημοποίησή της.

Ληφθείσα υποστήριξη. Οι λήπτες επισήμαναν τους τύπους βοήθειας που λάμβαναν και τα πρόσωπα που τους υποστήριζαν, κατά την εργασιακή τους πορεία. Από τις απαντήσεις τους φάνηκε πως η διερεύνηση των κινήτρων και των εργασιακών προτιμήσεων, στην αρχή της συνεργασίας τους με τους επαγγελματίες, συνέβαλε στο να κατανοήσουν καλύτερα τον εαυτό τους και να στραφούν στην αναζήτηση κατάλληλων θέσεων εργασίας.

Συζητούσαμε, πως επιλέξαμε τις δουλειές μας, πως... Αυτογνωσία ας πούμε. Με ποιους ανθρώπους μπορούμε να δουλέψουμε, με ποιους χαρακτήρες και τα λοιπά... Ε, έπειτα ε, αυτό θυμάμαι περισσότερο. Κάτι άλλο στα επαγγελματικά... Συζητούσα με την Ελευθερία. Πάνω στο θέμα της δουλειάς. Πως θα... Τι αντικείμενο, που να απευθυνθούμε... [...] Γενικά ένα προβληματισμό μου δημιουργούσαν. Για να σκεφτώ κάποια πράγματα (Λήπτης 14).

Οι κατευθύνσεις και καθοδήγηση που λάμβαναν οι λήπτες από τους επαγγελματίες-συμβούλους, φάνηκε πως εξυπηρετούσαν διαφορετικό στόχο. Αναφορικά με τους λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ, η καθοδήγηση στόχευε στην εύρεση διαθέσιμων θέσεων εργασίας, ενώ για τους λήπτες με Ν.Κ. ενίσχυε την επίδειξη κατάλληλων εργασιακών συμπεριφορών.

Η Άννα έκανε το ψάξιμο και μου έλεγε τι δικαιολογητικά χρειάζονται. Εγώ τα μάζεψα και τα κατέθετα. Έπρεπε να τα στείλω, να τα πάω. Κάναμε και αιτήσεις από το internet. Αυτές τις έκανε η Άννα γιατί εγώ δεν ξέρω καλά. Μέχρι και Σάββατο είχα πάει στο ταχυδρομείο για να προλάβω να μην λήξει προκήρυξη (Λήπτης 12).

Μιλήσαμε. Ότι δε θα πούμε τα προσωπικά μας... Να είμαστε καθαροί, να μην μιλάμε για τα προσωπικά μας... Αυτό. Να μην λέμε τα προσωπικά μας. Ότι έχουμε σχέση, ότι αυτό, εκείνο... Δε μιλάμε για τη σχέση. Άλλο έξω και άλλο στη δουλειά (Λήπτρια 1).

Η εύρεση εργασίας προέκυψε από την άμεση διαμεσολάβηση του επαγγελματία στην περίπτωση δύο ληπτών με προβλήματα Ψ.Υ. και για το σύνολο των ληπτών με Ν.Κ. Η τοποθέτηση των, υπόλοιπων, τριών ληπτών με προβλήματα Ψ.Υ., ήταν αποτέλεσμα «έμμεσης» στήριξης των συμβούλων (παρότρυνση για υποβολή βιογραφικού ή αίτησης σε προκήρυξη διαθέσιμων θέσεων εργασίας).

Όσον αφορά τη στήριξη κατά την προσαρμογή, επισημάνθηκαν διαφοροποιήσεις μεταξύ των ληπτών με Ν.Κ. και προβλήματα Ψ.Υ. Ειδικότερα, όλοι οι λήπτες με Ν.Κ., ανέφεραν πως εκπαιδεύτηκαν εντός του χώρου εργασίας από τον επαγγελματία-σύμβουλο, ώστε να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της θέσης τους. Χαρακτηριστικά, ένας λήπτης ανέφερε: *«Καταρχάς για μια εβδομάδα, μέχρι να δω πως είναι η δουλειά και όλα αυτά ερχόμουν από τις εννέα μέχρι τη μία. Ε, ο κύριος Δημήτρης εδώ, κάθε μέρα μαζί μου... Μαζί ερχόμασταν, δηλαδή ερχόταν και εκείνος»* (Λήπτης 7). Μια εργαζόμενη ανέφερε πως η επαγγελματίας τη βοήθησε και σε πρακτικά ζητήματα: *«Με είχε βοηθήσει η κυρία Σωτηρία. Με είχε πάει μια φορά για να δω τι διαδρομή, για να δω και τον χώρο. Μετά από εκεί και ύστερα όμως ε, το ξεπέρασα το άγχος μου και τα κατάφερα»* (Λήπτρια 8).

Οι λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. φάνηκε πως, λόγω της μη παρουσίας των επαγγελματιών στον χώρο εργασίας, στράφηκαν στη λήψη στήριξης από πρόσωπα του εργασιακού πλαισίου ή διαχειρίζονταν μόνοι τις δυσκολίες τους.

Την πρώτη φορά ήρθε ένας συνάδελφος και μετά τα έκανα όλα μόνος μου. Μόνος μου τα κατάφερα. Εκείνος στην αρχή μου έβαλε τα πράγματα στη σειρά. Ναι, δύο φορές μου το έκανε. Μετά αργούσα και καθόμουνα μέχρι τις τρεις. Πληρωνόμουν εξάωρο και καθόμουνα περισσότερο για να προλάβω. Για να τα καταφέρω [...] Είναι και ένας συνάδελφος που είναι εκεί μόνιμος και αν θέλω κάτι βοήθεια τον παίρνω και τον ρωτάω (Λήπτης 10).

Παρότι, όλοι οι λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. επισήμαναν πως συζητούσαν με τους επαγγελματίες για τα εργασιακά θέματα, ορισμένοι από αυτούς δεν αντιλαμβάνονταν την παρέμβαση των επαγγελματιών ως «βοηθητική». Χαρακτηριστικά, ένας λήπτης ανέφερε: *«Δε με βοήθησε σε κάτι [σ. η επαγγελματίας] αλλά με άκουσε σαν σφουγγάρι. Ήθελε να με ακούσει και να με καθισχύσει»* (Λήπτης 12).

Συνολικά οι λήπτες ανέφεραν πως η στήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους συνέβαλε στο να εξοικειωθούν με το εργασιακό περιβάλλον και να μάθουν το αντικείμενο εργασίας τους. Όπως, αναφέρθηκε: *«Μια συγκεκριμένη συνάδελφος με πλησίασε*

και ήρθε κοντά μου και μου λέει μην ντρέπεσαι. Ξέρω' γω ανοίξου, μίλα. Ε, σιγά -σιγά και εγώ... Ανοίχτηκα. Έγινε πιο κοινωνική. Τους μιλούσα πιο εύκολα, τέλος πάντων. Εκεί, εκεί το ξεπέρασα... μου δείζανε» (Λήπτρια 3).

Και τα παιδιά εδώ με βοήθησαν και οι συναδέλφες μου, που ήταν παλιά και οι προϊσταμένοι μου, μου δείχναν πράγματα, πως να μπουνε. Με βοήθαγαν. Ναι, ναι. Πως το κάνω, πως είναι το σωστό και αν είναι κανένα λάθος να τους λέω. Ε, στην αρχή ήταν λίγο δύσκολα και μετά σιγά-σιγά τα κατάφερα. Έβλεπα τους άλλους πως το κάνανε και μετά το έκανα και εγώ (Λήπτρια 6).

Οι περισσότεροι λήπτες δήλωσαν πως μετά την περίοδο προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον, μειώθηκε η ανάγκη τους για υποστήριξη, είτε γιατί δεν προέκυπταν σημαντικά ζητήματα, είτε γιατί μπορούσαν οι ίδιοι να τα διαχειριστούν. Όταν ήταν αναγκαίο, λάμβαναν συμβουλές και καθοδήγηση από τους επαγγελματίες ή/και από πρόσωπα εμπιστοσύνης του χώρου εργασίας.

Ναι, πέρα από την κυρία Σοφία που... Είχαμε μια συζήτηση προχθές που ήρθε... Πάλι γι' αυτό το θέμα... Μετά είναι η κυρία Ιωάννα [σ. προϊσταμένη], που σας είπα. Η κυρία Σοφία μου δίνει συμβουλές. Μου δίνει συμβουλές [...] Ας πούμε να μιλάω... Άμα σου λένε κάτι να τους μιλάς και να λες αυτό δε μου αρέσει ή να πηγαίνεις μπροστά να το λες. Ας πούμε μου είπε πως αν ξανά-συμβεί τίποτα θα... πάω εγώ στο γραφείο και θα μιλήσω (Λήπτης 7).

Τέλος, δύο λήπτες επισήμαναν την άμεση παρέμβαση του επαγγελματία-συμβούλου, σε σοβαρές και επείγουσες καταστάσεις στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, στην περίπτωση κακοποίησης μιας εργαζόμενης, η διαμεσολάβηση του επαγγελματία, οδήγησε στην απομάκρυνση του υπαίτιου από τον χώρο εργασίας. Επίσης, από τη συζήτηση με έναν λήπτη προέκυψε πως χρειάστηκε η κινητοποίηση του επαγγελματία, όταν ο διευθυντής που δεσμευόταν να τον προσλάβει, αρνήθηκε την τοποθέτησή του. Όπως περιέγραψε, σε συνεργασία με την υπεύθυνή του, ρύθμισαν τη μετακίνησή του σε άλλο υποκατάστημα του φορέα απασχόλησης.

Οι λήπτες που εξέφραζαν προσδοκίες για την εργασιακή τους σταδιοδρομία, συμπεριέλαβαν τους επαγγελματίες στα πρόσωπα που θα μπορούσαν να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων τους.

3.3 Αποτελέσματα της τριγωνοποίησης

Κατά την εφαρμογή της τριγωνοποίησης ως προς τον άξονα των δεδομένων, εξετάστηκαν 15 θεματικές (8 προέκυψαν από τους επαγγελματίες και 7 από τους λήπτες) και 5 υπό-θεματικές (2 προέκυψαν από τους επαγγελματίες και 3 από τους λήπτες) ως προς το νόημα, το περιεχόμενο, τον αριθμό αναφορών και τη βαρύτητα, προκειμένου να ελεγχθεί ο βαθμός σύγκλισης/απόκλισης των αποτελεσμάτων μεταξύ των δύο ομάδων συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις 11 συγκρίσεις ήταν τα εξής:

- Πλήρης συμφωνία διαπιστώθηκε στο 36.4% των συγκρίσεων (4 ζεύγη θεματικών/ υπό-θεματικών)
- Μερική συμφωνία διαπιστώθηκε στο 54.5% των συγκρίσεων (5 ζεύγη θεματικών/ υπό-θεματικών)
- Αποσιώπηση διαπιστώθηκε σε μια περίπτωση, που αντιστοιχεί στο 9.1%
- Δεν προέκυψε παραφωνία μεταξύ θεματικών/υπό-θεματικών.

Κεφάλαιο 4. Συζήτηση - Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει την εμπειρία των εργαζόμενων με αναπηρία ή προβλήματα ψυχικής υγείας, αναφορικά με τη λήψη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης και την οπτική των επαγγελματιών-συμβούλων, για τις διαστάσεις των υπηρεσιών που παρέχουν και οι οποίες αναδεικνύονται ως βοηθητικές στην εργασιακή ένταξη των ληπτών. Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας, προσεγγίστηκαν μέσω τριών κεντρικών αξόνων (αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης, συνεργασία λήπτη και επαγγελματία, υποστηρικτικές διαδικασίες κατά την εργασιακή πορεία των ληπτών) και αφορούσαν τη διερεύνηση των χαρακτηριστικών, των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων της υποστηριζόμενης απασχόλησης, των εμποδίων στην εφαρμογή και την αποτελεσματικότητά της και, τέλος, των χαρακτηριστικών της συνεργασίας μεταξύ ληπτών και επαγγελματιών-συμβούλων.

4.1 Η αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης

Τα χαρακτηριστικά της μεθοδολογίας

Όσον αφορά την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης, διαπιστώθηκαν κοινά σημεία αλλά και διαφορές μεταξύ των φορέων. Το στοιχείο αυτό αναδεικνύει την προσπάθεια προσαρμογής των υπηρεσιών στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού που εξυπηρετούν. Ειδικότερα, οι επαγγελματίες στον χώρο της Ψ.Υ. φάνηκε πως αξιοποιούσαν τις βασικές κατευθύνσεις του μοντέλου της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης, καθώς ακολουθούσαν πρακτικές, όπως η προσπάθεια συντονισμού των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης με τις υπηρεσίες φροντίδας της Ψ.Υ. και η εμπλοκή των ψυχιάτρων στην υποστηριζόμενη απασχόληση, που αυξάνουν την αποτελεσματικότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Cook και συν., 2005).

Η τήρηση και προώθηση της αρχής του μηδενικού αποκλεισμού από όλους τους φορείς επιδιωκόταν, θέτοντας ως αναγκαία προϋπόθεση για την παροχή υπηρεσιών την επιθυμία των ατόμων να εργαστούν. Η ισχυρή πεποίθηση των συμβούλων πως τα εργασιακά κίνητρα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική αποκατάσταση των ληπτών,

επιβεβαιώνεται και από άλλη έρευνα (Salyers και συν., 2008). Ταυτόχρονα, το κίνητρο για εργασία συγκαταλέγεται στους προβλεπτικούς παράγοντες για την απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης των ατόμων με Ν.Κ. και των ατόμων με προβλήματα Ψ.Υ. (Drake & Bond, 2008· Holwerda, Van der Klink, De Boer, Groothoff & Brouwer, 2013).

Ωστόσο, η αποκλειστική παροχή υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης σε αποφοίτους των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των φορέων, αποτελεί σημαντικό περιορισμό στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με Ν.Κ. Η προϋπόθεση αυτή, ενδεχομένως εξασφαλίζει την επαρκή επαγγελματική εκπαίδευση και την απόκτηση των αναγκαίων εργασιακών δεξιοτήτων στους υποψήφιους εργαζόμενους, επιβεβαιώνει όμως την προβληματική, αναφορικά με την αδυναμία πρόσβασης των δυνητικά ωφελούμενων στις υπηρεσίες και υπογραμμίζει την ανάγκη για ανάληψη πρωτοβουλιών που να στοχεύουν στα μέλη της κοινότητας με αναπηρία.

Όσον αφορά τα κριτήρια που αξιολογούνται στην αντιστοίχιση θέσης-υποψήφιου εργαζόμενου, διαπιστώθηκε πως για την πλειοψηφία των εργαζομένων, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο ή η επαγγελματική τους κατάρτιση δε σχετιζόταν άμεσα με τις θέσεις εργασίας που αναλάμβαναν. Ενδεχομένως, αυτό συνδέεται με την επίδραση άλλων παραγόντων στη διαμόρφωση των προτιμήσεων των ληπτών, όπως για παράδειγμα η απόσταση της κατοικίας από τον χώρο εργασίας ή η δυνατότητα εξασφάλισης μακρόχρονης απασχόλησης (Ali, Schur & Blanck, 2011· Daone & Ready, 2003) και με την επιρροή κοινωνικό-οικονομικών παραμέτρων. Ειδικότερα, η μειωμένη προσφορά θέσεων εργασίας επιδρά άμεσα, όχι μόνο στη δυνατότητα εργασιακής αποκατάστασης αλλά και στη δυνατότητα εξασφάλιση θέσεων που ανταποκρίνονται επαρκώς στις προτιμήσεις των υποψήφιων εργαζομένων (Cook και συν., 2006).

Αναφορικά με τις δυσκολίες που προκύπτουν από τα χαρακτηριστικά της υποστηριζόμενης απασχόλησης, επισημάνθηκε από μέλη και των δύο ομάδων συμμετεχόντων, πως οι λήπτες ανέμεναν να τοποθετηθούν σε μια θέση εργασίας, χωρίς τη δική τους εμπλοκή και κινητοποίηση. Η προσδοκία αυτή δε συνάδει με τη φιλοσοφία της υποστηριζόμενης απασχόλησης αλλά και δε θα μπορούσε να αποδοθεί στα γνωρίσματα του πληθυσμού ή σε ατομικά χαρακτηριστικά. Αντίθετα, μπορούμε να εικάσουμε πως πηγάζει από την ευρύτερη ιατροκεντρική λογική που διαπνέει τις υπηρεσίες παροχής φροντίδας και που τοποθετεί τα άτομα με αναπηρία σε μια παθητική θέση.

Αποτελέσματα από τη λήψη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης

Από τους συμμετέχοντες προέκυψε πως τα οφέλη από τη λήψη υπηρεσιών συνδέονταν τόσο με την απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης, όσο και με την καλλιέργεια της εργασιακής ετοιμότητας των ληπτών.

Στον χώρο της Ψ.Υ., η έννοια της προετοιμασίας του λήπτη για τη μετάβαση στην αγορά εργασίας, ενδεχομένως φαίνεται αντιφατική, καθώς ενισχύει την τήρηση της αρχής του μηδενικού κριτηρίου έρχεται όμως, σε αντίθεση με την αρχή της άμεσης αναζήτησης απασχόλησης. Μια πιθανή εξήγηση είναι πως η μακροχρόνια αναμονή των ληπτών μέχρι την εύρεση εργασίας, λόγω της δυσχερούς κατάστασης στην αγορά εργασίας, οδηγεί τους επαγγελματίες-συμβούλους να δώσουν έμφαση στην ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων που θα είναι μακροχρόνια επωφελείς στους λήπτες. Ένα άλλο συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί είναι πως οι επαγγελματίες υιοθετούν την οπτική της «ανάρρωσης» από την ψυχική νόσο. Με άλλα λόγια, μέσω της υποστηρικτικής σχέσης και της κινητοποίησης των ληπτών για συμμετοχή σε δραστηριότητες με νόημα, επιδιώκουν την ενδυνάμωση τους (Mancini, Hardiman & Lawson, 2005).

Σε συμφωνία και με προηγούμενες έρευνες (Areberg και συν., 2013· Johnson και συν., 2009· Liu και συν., 2007), η λήψη υπηρεσιών επέφερε στους εργαζόμενους οφέλη σε συναισθηματικό επίπεδο, κυρίως μέσω της ενθάρρυνσης και της παρότρυνσης να μένουν εστιασμένοι στους στόχους τους και σε πρακτικό επίπεδο, προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί στην αναζήτηση εργασίας και μετέπειτα στις απαιτήσεις των θέσεων που αναλάμβαναν.

Αξίζει να σχολιαστεί πως στα οφέλη από τη λήψη υπηρεσιών συμπεριλήφθηκε και η διαχείριση του ζητήματος της κοινοποίησης της ψυχικής ασθένειας στο εργασιακό πλαίσιο. Το ζήτημα αυτό αναδείχθηκε ως ιδιαίτερα σημαντικό από τους συμμετέχοντες από τον χώρο της Ψ.Υ. Όπως προκύπτει από τη σχετική βιβλιογραφία (MacDonald-Wilson και συν., 2011), ο υποψήφιος εργαζόμενος, λαμβάνοντας κατάλληλη πληροφόρηση και στήριξη από τον σύμβουλο, καλείται να αποφασίσει για το αν θα κοινοποιήσει την κατάσταση της υγείας του στον εργοδότη, αναγνωρίζοντας τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της απόφασής του. Η ανάδειξη του θέματος, υποδεικνύει πως η υποστηριζόμενη απασχόληση μπορεί να λειτουργήσει ως ένα ασφαλές πλαίσιο για τους λήπτες, καθώς η γνωστοποίηση στον εργοδότη της συνεργασίας του λήπτη με τον φορέα υποστηριζόμενης απασχόλησης, τον

καθιστά γνώστη της κατάστασης υγείας του ατόμου, συμβάλλοντας στη μείωση της ανησυχίας που προκαλεί η κοινοποίηση της ασθένειας. Παράλληλα, προετοιμάζει τους λήπτες, ώστε να διαχειριστούν το ευαίσθητο αυτό ζήτημα, με κατάλληλο τρόπο.

Οι εργαζόμενοι με Ν.Κ. ανέδειξαν ως όφελος από τη λήψη υπηρεσιών, την ανάπτυξη δεξιοτήτων που τους επέτρεπαν να επιδεικνύουν κατάλληλες συμπεριφορές στον χώρο εργασίας. Ενδεχομένως, οι λήπτες έδωσαν έμφαση σε αυτή την πτυχή, καθώς λειτουργεί ενισχυτικά στην απόδοση των κοινωνικών και προσωπικών οφελών από την εργασία. Από την πλευρά τους και οι επαγγελματίες φάνηκε πως εστιάζουν σε αυτόν τον τομέα, καθώς οι κοινωνικές και εργασιακές δεξιότητες αξιολογούνται ως ιδιαίτερα θετικές από τους εργοδότες που προτίθενται να προσλάβουν άτομα με αναπηρία (Ju, Zhang & Pacha, 2011).

Εργασιακά αποτελέσματα

Οι λήπτες της παρούσας έρευνας ήταν απασχολούμενοι στην ανοιχτή αγορά εργασίας, είχαν δηλαδή επιτύχει τον πρώτο κύριο στόχο της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Η μακρόχρονη παραμονή στην αγορά εργασίας είχε επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό για τους λήπτες με Ν.Κ., δεδομένου ότι ο μέσος χρόνος απασχόλησής τους ξεπερνούσε τα εννέα έτη. Ανάλογα συμπεράσματα, δε μπορούν να εξαχθούν για τους λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ., καθώς απασχολούνταν με συμβάσεις περιορισμένου χρόνου. Ωστόσο από την πλευρά τους, δεν επισήμαναν παράγοντες που δυσχέραιναν τη διατήρηση της απασχόλησής τους.

Ένα στοιχείο που επιχειρήθηκε να διερευνηθεί ήταν η ποιότητα των θέσεων που αναλάμβαναν οι λήπτες, καθώς σε προηγούμενες έρευνες είχε εντοπιστεί δυσαρέσκεια σε αυτό τον τομέα (Lewis και συν., 2013). Η πλειοψηφία των ληπτών δήλωσε ικανοποίηση στον τομέα αυτό, παρέχοντας θετικές ενδείξεις αναφορικά με την αντιστοίχιση των θέσεων και των εργασιακών προτιμήσεων των ληπτών. Ωστόσο, ήταν λίγοι οι εργαζόμενοι που ανέδειξαν οφέλη, τα οποία προέρχονταν ξεκάθαρα από τις αρμοδιότητές τους και το αντικείμενο εργασίας τους, ενώ οι περισσότεροι αναφέρθηκαν στα πλεονεκτήματα που επέφερε η καθεαυτή εργασιακή τους δραστηριότητα.

Όσον αφορά τις θετικές πτυχές της απασχόλησης, φάνηκε πως οι λήπτες έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση στα κοινωνικά και προσωπικά οφέλη που απολαμβάνουν, έναντι των οικονομικών. Η ανάδειξη της σημασίας των κοινωνικών και οικονομικών πλεονεκτημάτων από την απασχόληση επιβεβαιώνεται και από προηγούμενες έρευνες, χωρίς ωστόσο να

παρέχονται ενδείξεις επικράτησης των οικονομικών έναντι των κοινωνικών πλεονεκτημάτων ή το αντίστροφο, στις προτιμήσεις των εργαζομένων (Ferrari και συν., 2008· Freedman & Fesko, 1996).

Οι αρνητικές πτυχές της εργασίας, που συνδέθηκαν κυρίως με τον φόρτο εργασίας και την κούραση, δεν επισκίασαν τη γενικότερη ικανοποίηση των ληπτών. Από την πλευρά τους, οι εργαζόμενοι με Ν.Κ. φάνηκε πως διέθεταν μια ρεαλιστική αντίληψη για την εργασία, σε αντίθεση με προηγούμενη έρευνα, όπου οι συμμετέχοντες περιέγραφαν μια ωραιοποιημένη εικόνα και εστίαζαν κυρίως στις οικονομικές απολαβές (Ferrari και συν., 2008). Η διαφορά αυτή ενδεχομένως οφείλεται στο γεγονός, ότι οι εργαζόμενοι της παρούσας έρευνας ήταν μακροχρόνια απασχολούμενοι και διέθεταν προσωπική εμπειρία για τις απαιτήσεις της απασχόλησης στην ελεύθερη αγορά.

Η ανάδειξη της επίδρασης της εργασίας στην ανάπτυξη και εξέλιξη των ληπτών, που τονίστηκε ιδιαίτερα από τους επαγγελματίες στον χώρο της Ν.Κ., επικυρώνεται από προηγούμενα ευρήματα που υποστηρίζουν πως η εργασία «πυροδοτεί» και συμβάλει στην ανάπτυξη και διατήρηση των δεξιοτήτων προσαρμογής των ατόμων με Ν.Κ. (Stephens, Collins & Dodder, 2005). Παράλληλα, αναδεικνύει πως η συμμετοχή στο «τυπικό» εργασιακό περιβάλλον επέτρεπε στους λήπτες να αξιοποιούν δεξιότητες και χαρακτηριστικά που δεν εκδηλώνονταν σε προστατευμένες συνθήκες.

Προκλήσεις στη προσπάθεια επίτευξης των επιθυμητών στόχων

Με δεδομένη την εστίαση της μεθοδολογίας στους στόχους της απόκτησης και διατήρησης της απασχόλησης, θα αναμενόταν η επισήμανση προκλήσεων και στις δύο περιόδους της εργασιακής πορείας των ληπτών. Ωστόσο, δόθηκε έμφαση στα εμπόδια που δυσχεραίνουν τη σύνδεση των ληπτών με την αγορά εργασίας, ενώ η αναφορά στις δυσκολίες παραμονής στην αγορά εργασίας, περιορίστηκε σε θέματα που αφορούσαν τη φύση της ψυχικής ασθένειας (π.χ. υποτροπές, φαρμακευτική αγωγή) και την ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης/παραγωγικότητας των εργαζομένων. Η διαφορετική έμφαση που δόθηκε, ενδεχομένως συνδέεται με την αυξημένη δυσκολία εύρεσης διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Επιπλέον, από την πλευρά των συμμετεχόντων από τον τομέα της Ψ.Υ., πιθανά να δικαιολογείται από τη μειωμένη διάρκεια της απασχόλησης των ληπτών (λόγω των συμβάσεων εργασίας περιορισμένου χρόνου) που δεν επιτρέπει την ανάδειξη δυσκολιών στη

διατήρηση της απασχόλησης των ληπτών.

Όσον αφορά τις προκλήσεις κατά την προσπάθεια επίτευξης της απασχόλησης, οι συμμετέχοντες εστίασαν σε εμπόδια κοινωνικό-οικονομικής και θεσμικής προέλευσης, με τους επαγγελματίες να παρέχουν μια πιο ευρεία εικόνα των εμποδίων, συγκριτικά με τους ίδιους τους λήπτες. Η λειτουργία των αναπηρικών επιδομάτων ως αντικίνητρο για την απασχόληση, αναδείχθηκε από την πλειοψηφία των επαγγελματιών-συμβούλων. Η εργασιακή ανασφάλεια, οι μειωμένες οικονομικές απολαβές και ο κίνδυνος της αδυναμίας ανάκτησης του επιδόματος σε περίπτωση διακοπής της απασχόλησης, λειτουργούν ως ανασταλτικοί παράγοντες στην εργασία και πριμοδοτούν την παραμονή στη λήψη προνοιακών παροχών (MacDonald-Wilson, Rogers, Ellison & Lyass, 2003· Parish & Cloud, 2006· Tremblay, Smith, Xie, & Drake, 2006). Η μη ανάδειξη του ζητήματος αυτού ως κυρίαρχου, από την πλευρά των ληπτών, πιθανά οφείλεται στο γεγονός ότι οι αποφάσεις σε σχέση με το επίδομα αναλαμβάνονται από τους γονείς/κηδεμόνες, για τα άτομα με Ν.Κ. Για τους λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ., ενδεχομένως το ισχυρό κίνητρο για εργασία, η τελική επίτευξη της απασχόλησης και το γεγονός ότι δεν ήταν όλοι δικαιούχοι επιδομάτων, ενδεχομένως μείωσε την έμφαση στο ζήτημα αυτό.

Όσον αφορά τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις των εργοδοτών που ανέδειξαν οι επαγγελματίες, μπορούμε να εικάσουμε πως για τους λήπτες με Ν.Κ. η μη άμεση και προσωπική αναζήτηση απασχόλησης, οδηγεί στην αγνόηση αυτής της παραμέτρου. Οι λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. ενδεχομένως δεν ανέδειξαν αυτή τη θεματική, λόγω της επισκίασής της από τις ευρύτερες δυσκολίες μετάβασης στην αγορά εργασίας. Μια άλλη πιθανή εξήγηση είναι πως οι λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ. εσωτερικεύουν τα αρνητικά στερεότυπα που συνδέονται με την ψυχική νόσο και αποδίδουν τις δυσκολίες στον ίδιο τους τον εαυτό (Corrigan, Larson & Rusch, 2009). Επιπλέον, από δύο επαγγελματίες-συμβούλους, οι δυσκολίες συνδέθηκαν με το είδος της αναπηρίας των ατόμων, αναδεικνύοντας έμμεσα πως τα άτομα με αναπηρία δε συνιστούν μια ομοιογενή ομάδα. Παράλληλα, η τοποθέτησή τους αντανακλά το είδος και την ένταση της υποστήριξης που καλούνται να παρέχουν, προκειμένου να διευκολύνουν την εργασιακή συμμετοχή των ατόμων με τους συγκεκριμένους τύπους αναπηρίας. Αξίζει, ωστόσο, να σχολιαστούν τα επιχειρήματα που χρησιμοποιήθηκαν από τους επαγγελματίες. Όσον αφορά τις προκαταλήψεις που συνδέονται με την ψυχική νόσο, φαίνεται πως είναι πιο ισχυρές, έναντι άλλων τύπων αναπηρίας (Nota, Santilli, Ginevra & Soresi, 2014). Από την άλλη πλευρά, η αδυναμία απόκτησης υψηλής

εξειδικευμένης εκπαίδευσης (π.χ. μεταπτυχιακού επιπέδου) θα μπορούσε να αιτιολογηθεί από την παρουσία της Ν.Κ. και να αντιμετωπιστεί ως έλλειψη τυπικού προσόντος για τη μετάβαση στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Όμως, η οπτική αυτή, ενέχει τον κίνδυνο της απόσυρσης από την προσπάθεια παροχής υψηλού επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης, που θα καθιστούσε τα άτομα με Ν.Κ. ανταγωνιστικά σε ορισμένους τομείς απασχόλησης.

Περιορισμοί στον θεσμό της υποστηριζόμενης απασχόλησης

Οι περιορισμοί στη διάδοση και ευρύτερη εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης αποδόθηκαν κυρίως στον προσανατολισμό και τις προτεραιότητες της εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Το θεσμικό «ενδιαφέρον» για την αποκατάσταση και τη θεραπεία των ατόμων με αναπηρία, σχετίστηκε (α) με την έλλειψη ευαισθητοποιημένων επαγγελματιών, που συνεπάγεται τη μείωση της αποτελεσματικότητας της συνεργασίας των συμβούλων υποστηριζόμενης απασχόλησης με άλλους επαγγελματίες και τον περιορισμό των δυνατοτήτων στελέχωσης των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης με επαρκείς συμβούλους (Kostick και συν., 2010· Taskilaa και συν., 2014) και (β) με την περιορισμένη διαθεσιμότητα οικονομικών πόρων προς τους φορείς υποστηριζόμενης απασχόλησης. Από τη βιβλιογραφία προκύπτει πως η χρηματοδότηση των φορέων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εξασφάλιση της προσβασιμότητας των υποψηφίων εργαζομένων στις υπηρεσίες (Becker, Xie, McHugo, Halliday & Martinez, 2006).

Ωστόσο, οι επαγγελματίες δεν αναφέρθηκαν σε περιορισμούς που πηγάζουν από τους ίδιους τους φορείς, όπως για παράδειγμα ζητήματα παρεχόμενης στήριξης στους επαγγελματίες ή θέματα συνεργασίας, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με τη βιβλιογραφία, όπου επισημαίνονται τέτοιου είδους εμπόδια στην εφαρμογή εμπειρικά τεκμηριωμένων πρακτικών και ειδικότερα της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Hasson, Andersson & Bejerholm, 2011· Rapp και συν., 2010). Μια πιθανή εξήγηση θα ήταν πως ο περιορισμένος αριθμός των επαγγελματιών-συμβούλων στους φορείς δεν εγείρει ζητήματα συνεργασίας. Επιπλέον, θα μπορούσαμε να υποθέσουμε πως οι επαγγελματίες λαμβάνουν την απαιτούμενη υποστήριξη, εποπτεία και έχουν εξασφαλίσει ένα καλό επίπεδο συνεργασίας εντός της δομής ή ακόμα και ότι οι προσδοκίες τους σε επίπεδο εποπτείας ή/και πρόσθετης στήριξης είναι μειωμένες, λόγω των οικονομικών περιορισμών που αντιμετωπίζουν οι φορείς.

4.2 Η συνεργασία λήπτη και επαγγελματία

Η μέθοδος της υποστηριζόμενης απασχόλησης δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή συνεχούς υποστήριξης που ανταποκρίνεται στις εκάστοτε ανάγκες των υποψήφιων ή υφιστάμενων εργαζομένων με αναπηρία. Αναφορικά με αυτή τη διάσταση των υπηρεσιών, οι δηλώσεις των επαγγελματιών-συμβούλων πως η προσφερόμενη υποστήριξη προσαρμοζόταν στις ανάγκες των ληπτών, βρήκε μερική επιβεβαίωση. Παρότι, οι λήπτες δήλωσαν ικανοποιημένοι με τη συχνότητα συναντήσεων και επισήμαναν πως είχαν τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν με τους υπεύθυνούς τους όποτε το είχαν ανάγκη, φάνηκε πως ορισμένοι εργαζόμενοι επιθυμούσαν συχνότερη επικοινωνία. Το γεγονός πως δεν κοινοποιούσαν την επιθυμία αυτή, πιθανά συνέβαλε στη μη τροποποίηση του πλαισίου συνεργασίας από την πλευρά των επαγγελματιών. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη πως οι δύο λήπτες ήταν μακροχρόνια εργαζόμενοι και η μια εργαζόταν περίπου έναν χρόνο, θα μπορούσε να διατυπωθεί η υπόθεση πως η επιθυμία της συχνότερης επικοινωνίας με τον επαγγελματία, δεν καθιστούσε ανεπαρκή την παρεχόμενη υποστήριξη αλλά αύξανε την αίσθηση ασφάλειας και ενδεχομένως κάλυπτε ευρύτερες ανάγκες των ατόμων για αλληλεπίδραση και επικοινωνία.

Παρόλα αυτά, από δύο λήπτες με Ν.Κ. προέκυψε πως βίωναν ως δεσμευτικές και παρεμποδιστικές στην καθημερινότητά τους, τις προγραμματισμένες συναντήσεις με τους επαγγελματίες. Παρόμοιο εύρημα δεν εντοπίστηκε σε προηγούμενες έρευνες. Για την ερμηνεία του αποτελέσματος αυτού, χρειάζεται να σημειωθεί πως οι λήπτες ήταν μακροχρόνια απασχολούμενοι και πιθανά μπορούσαν να αντιμετωπίζουν επαρκώς τις ενδεχόμενες δυσκολίες είτε μόνοι, είτε λαμβάνοντας βοήθεια από πρόσωπα εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Μπορούμε να υποθέσουμε πως η αυτονομία και η δυνατότητα αυτοδιαχείρισης που προσδοκάται από τους λήπτες των υπηρεσιών, πιθανά να είχε επιτευχθεί για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους και επομένως, η «χαλάρωση» της υποστήριξης να ανταποκρινόταν στις πραγματικές τους ανάγκες.

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της σχέσης, οι λήπτες έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση στην πρακτική βοήθεια που παρείχαν οι επαγγελματίες-σύμβουλοι. Οι θετικές πτυχές της συνεργασίας τους συνδέθηκαν περισσότερο με την παροχή συμβουλών, κατευθύνσεων και τη δυνατότητα που είχαν να συζητούν για τα εργασιακά θέματα, ενώ λιγότεροι ανέδειξαν τις πιο «συναισθηματικές» πτυχές της σχέσης. Το ενδιαφέρον και η ενθάρρυνση που οι λήπτες

δήλωσαν ότι εισέπρατταν, συνδέεται με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά, που οι επαγγελματίες ανέδειξαν ως κυρίαρχα. Η συνεργατική προσέγγιση, όπου ο λήπτης αντιμετωπίζεται ως εταίρος, η εμπιστοσύνη και η πίστη στις ικανότητες του ωφελούμενου, αποτελούν στοιχεία της φιλοσοφίας της υποστηριζόμενης απασχόλησης που αναδεικνύουν την πελατοκεντρική οπτική της (Brooke, Wehman, Inge & Parent, 1997), ενώ παράλληλα συμβάλουν στη δημιουργία «συμμαχίας» με τον λήπτη – στοιχείο που προάγει την επίτευξη αλλαγών, σε επίπεδο συμβουλευτικής διαδικασίας.

Αξίζει να σημειωθεί, πως οι περιγραφές των ληπτών αναφορικά με τα οφέλη από τη λήψη των υπηρεσιών και τις θετικές πτυχές της συνεργασίας με τους επαγγελματίες-συμβούλους συνέπιπταν σε μεγάλο βαθμό. Κατά συνέπεια, μπορούμε να συμπεράνουμε πως η σχέση λήπτη-επαγγελματία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα της μεθοδολογίας.

Ένα πρόσθετο πόρισμα που προέκυψε και δεν εντοπίστηκε σε προηγούμενες έρευνες αφορούσε τη θεματολογία των συναντήσεων. Ειδικότερα, η πλειοψηφία των ληπτών με Ν.Κ. ανέφερε πως στις συναντήσεις με τους επαγγελματίες θίγονταν και προσωπικά τους ζητήματα, γεγονός για το οποίο δεν εκφράστηκε κάποιου είδους δυσαρέσκεια. Η ενασχόληση με τα προσωπικά ζητήματα, ενδεχομένως συνδέεται με το ευρύτερο ενδιαφέρον των επαγγελματιών για τους λήπτες αλλά και με την ανάγκη διερεύνησης θεμάτων που διαμεσολαβούν στην εργασία, την απόδοση και τη συμπεριφορά των ληπτών στον χώρο απασχόλησης. Ωστόσο, από την πλευρά των επαγγελματιών-συμβούλων στον τομέα της Ν.Κ. αναδείχθηκε ως δυσκολία η διαχείριση ζητημάτων της προσωπικής και κοινωνικής ζωής των ληπτών. Η ανάγκη εξέλιξης και σε άλλους τομείς της ζωής, έγινε εμφανής και στην παρούσα έρευνα καθώς οι εργαζόμενοι με Ν.Κ. συμπεριέλαβαν στις μελλοντικές τους εργασιακές προσδοκίες και θέματα προσωπικής ζωής. Το πόρισμα αυτό αναδεικνύει την πολυπλοκότητα του ρόλου του επαγγελματία, καθώς καλείται να διαχειριστεί θέματα που δεν άπτονται άμεσα της εργασιακής ζωής των ληπτών και υπογραμμίζει την ανάγκη παροχής υποστήριξης και συνεργασίας με επαγγελματίες άλλων ειδικοτήτων, για την εξασφάλιση της καλύτερης δυνατής διαχείρισης των ζητημάτων αυτών.

4.3 Διαδικασίες κατά την εργασιακή πορεία των ληπτών

Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, διαπιστώθηκε η συμφωνία των συμμετεχόντων αναφορικά με τις δυσκολίες κατά την εργασιακή πορεία των ληπτών και τα είδη υποστήριξης που λάμβαναν από τους επαγγελματίες-συμβούλους, ενώ οι διαφοροποιήσεις που επισημάνθηκαν στους τομείς και τις περιόδους εντατικότερης στήριξης και στον τρόπο παρέμβασης, συνδέονταν με τις ανάγκες και τον βαθμό εμπλοκής των ληπτών στις ακολουθούμενες διαδικασίες.

Ειδικότερα, φάνηκε πως για τους λήπτες με Ν.Κ η συνεργασία με τους επαγγελματίες-συμβούλους είχε περισσότερο το νόημα της συνέχισης της λήψης υπηρεσιών από τον φορέα: Η ολοκλήρωση της επαγγελματικής κατάρτισης, συνεπαγόταν την αναζήτηση απασχόλησης, καθιστώντας σχεδόν αυτονόητη τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας. Η υπόθεση αυτή ενισχύεται από το γεγονός ότι, οι λήπτες δεν αναφέρθηκαν στην εμπλοκή τους στις διαδικασίες αναζήτησης εργασίας και δεν επισήμαναν δυσκολίες στον τομέα αυτό και κατά συνέπεια η εύρεση μιας θέσης εργασίας φάνηκε πως αποτελούσε αρμοδιότητα των συμβούλων.

Όσον αφορά τους λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ., φάνηκε πως απευθύνονταν στον φορέα με σχετικά ξεκάθαρο το αίτημα για εύρεση εργασίας. Οι ίδιοι έδωσαν μεγάλη έμφαση στην περίοδο αναζήτησης εργασίας, αναδεικνύοντας και πάλι τη σημασία της πρακτικής και συναισθηματικής υποστήριξης που δέχτηκαν από τους επαγγελματίες-συμβούλους. Διαπιστώθηκε πως πριν και κατά τη διάρκεια της συνεργασίας τους με τον φορέα, τα εμπόδια στην προσπάθεια σύνδεσής τους με την αγορά εργασίας, ήταν κατά βάση κοινά (μειωμένη προσφορά θέσεων εργασίας, φύση της ασθένειας). Αυτό που δεν αναγνωρίστηκε από τους λήπτες ως εμπόδιο και που η υποστηριζόμενη απασχόληση τους διευκόλυνε, ήταν η αύξηση ελέγχου σε παράγοντες που συνέβαλαν ενεργητικά στην προώθησή τους στην αγορά εργασίας και τους καθιστούσαν πιο ανταγωνιστικούς, όπως η βελτίωση των δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και η δημιουργία κατάλληλου βιογραφικού σημειώματος. Επομένως, μπορούμε να συμπεράνουμε πως για τους συγκεκριμένους λήπτες η υποστηριζόμενη απασχόληση συνέβαλε στο να ανακαλύψουν ένα πεδίο που μπορούσαν να ασκήσουν έλεγχο και να το διαχειριστούν με τη βοήθεια του επαγγελματία, προκειμένου να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα στο να λάβουν την ηθική και συναισθηματική στήριξη (π.χ.

κινητοποίηση, ενθάρρυνση), ώστε να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες και τα εμπόδια που βρίσκονταν εκτός του δικού τους ελέγχου.

Η εύρεση απασχόλησης και η μετάβαση στην αγορά εργασίας συνοδευόταν από τη συνέχιση της παροχής στήριξης από τους επαγγελματίες-συμβούλους. Εντούτοις, επισημάνθηκε διαφοροποίηση στο είδος και τον τύπο βοήθειας που παρεχόταν στις δύο ομάδες ληπτών. Πιο συγκεκριμένα, η εκπαίδευση στα καθήκοντα της θέσης, η παρουσία του επαγγελματία-συμβούλου εντός του χώρου εργασίας και η εκμάθηση εργασιακών δεξιοτήτων, αποτελούν δραστηριότητες που επισημάνθηκαν από τους συμμετέχοντες στον τομέα της Ν.Σ. και οι οποίες προωθούν και διευκολύνουν την εργασιακή ένταξη των ληπτών (Vila, Pallisera & Fullana, 2007). Από την άλλη πλευρά, η μη παρουσία των επαγγελματιών-συμβούλων στον χώρο εργασίας των ληπτών με προβλήματα Ψ.Υ., ουσιαστικά στερούσε τη δυνατότητα άμεσης στήριξης τους. Επιπλέον, ένα στοιχείο που προέκυψε ήταν πως η συζήτηση για τα θέματα εργασίας με τον σύμβουλο δεν αναγνωριζόταν από ορισμένους λήπτες ως μια ξεκάθαρη μορφή βοήθειας, παρότι λειτουργούσε ανακουφιστικά για αυτούς. Με αυτό τον τρόπο αναδείχθηκε έμμεσα η ανάγκη των ληπτών για πιο πρακτική στήριξη ή για μεγαλύτερη καθοδήγηση από τους επαγγελματίες στη διαχείριση ζητημάτων που προκύπτουν στο εργασιακό πλαίσιο. Το συμπέρασμα αυτό συνδέεται με τα αποτελέσματα των Koletsi και συν. (2009) όπου οι λήπτες με προβλήματα Ψ.Υ., επιθυμούσαν εντατικότερη στήριξη από τους επαγγελματίες κατά την περίοδο διατήρησης της απασχόλησης. Επίσης, κοινό εύρημα με την παραπάνω έρευνα αποτελεί το γεγονός ότι οι λήπτες αξιοποιούσαν τη βοήθεια και στήριξη προσώπων από το εργασιακό περιβάλλον. Χρειάζεται να αναφερθεί πως η ανάγκη της δικτύωσης και της αξιοποίησης της στήριξης που παρέχουν οι εμπλεκόμενοι στην απασχόληση του λήπτη, επισημάνθηκε και από τις δύο ομάδες συμμετεχόντων και συνάδει με τις αρχές της υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Επιπλέον, χρειάζεται να τονιστεί πως στις περιπτώσεις που προέκυψαν επείγουσες και σοβαρές καταστάσεις, οι επαγγελματίες αντέδρασαν άμεσα και αποτελεσματικά και λειτούργησαν ως υπερασπιστές των δικαιωμάτων των ληπτών. Η ικανότητα του επαγγελματία να ανταποκρίνεται άμεσα στα αιτήματα και τις προκλήσεις επισημάνθηκε ως ιδιαίτερα σημαντική και από τους επαγγελματίες, σε συμφωνία με την υπάρχουσα βιβλιογραφία (Glover & Frounfelker, 2011· 2013).

4.4 Περιορισμοί

Κατά την εκτίμηση των πορισμάτων της παρούσας έρευνας, είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη και ορισμένοι περιορισμοί. Όπως σε κάθε ποιοτική μελέτη, τα αποτελέσματα δε θα μπορούσαν να γενικευθούν στον ευρύτερο πληθυσμό των ληπτών υποστηριζόμενης απασχόλησης και επιπλέον, εξαρτώνται από την ειλικρίνεια, τη διάθεση συνεργασίας και μοιράσματος των πληροφοριών από την πλευρά των συμμετεχόντων.

Οι βασικότεροι περιορισμοί της παρούσας έρευνας, συνδέονται με το μέγεθος και την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Ο περιορισμένος αριθμός των συμμετεχόντων επαγγελματιών, σχετίζεται με το γεγονός ότι είναι λίγοι οι σύμβουλοι που απασχολούνται στους φορείς παροχής υποστηριζόμενης απασχόλησης. Αναφορικά με τους λήπτες, ο αριθμός των συμμετεχόντων ήταν, επίσης, περιορισμένος. Αυτό οφείλεται, σε μεγάλο βαθμό, στη διαθεσιμότητα των ληπτών και σε περιορισμούς που τέθηκαν από την πλευρά των φορέων, αναφορικά με τον αριθμό των ληπτών στους οποίους η ερευνήτρια είχε πρόσβαση. Συνεπώς, η εφαρμογή μιας τεχνικής δειγματοληψίας που θα εξασφάλιζε τη μεγαλύτερη ισχύ των τελικών αποτελεσμάτων ήταν μειωμένη.

Η διαδικασία της συνέντευξης ως μέσο συλλογής δεδομένων, ενδεχομένως να λειτούργησε ανασταλτικά στη συμμετοχή ληπτών με μη επαρκώς ανεπτυγμένες τις δεξιότητες επικοινωνίας. Η χρήση πρόσθετων μεθόδων (π.χ. συστηματική παρατήρηση) ή μέσων (π.χ. φωτογραφίες) πιθανά να επέτρεπε τη συμμετοχή περισσότερων εργαζομένων στην έρευνα.

4.5 Συμπεράσματα - Προτάσεις

Τα πορίσματα της παρούσας έρευνας κατέδειξαν πως οι εργαζόμενοι με Ν.Κ. ή προβλήματα Ψ.Υ. αποτιμούσαν ως θετική την εμπειρία τους από τη λήψη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης. Τα θέματα που αναδείχθηκαν από περιορισμένο αριθμό ληπτών αναφορικά με την εντατικότητα ή το είδος της υποστήριξης που λάμβαναν, συνδέονται με την ανάγκη τους για την παροχή μιας περισσότερο εξατομικευμένης στήριξης κατά την εργασιακή τους πορεία. Χωρίς να υποτιμώνται οι ενδείξεις αυτές, χρειάζεται να συνεκτιμηθεί η πλευρά των επαγγελματιών-συμβούλων, που φάνηκε πως πραγματοποιείται μια σημαντική προσπάθεια προς την κατεύθυνση της εργασιακής ένταξης των ληπτών,

δεδομένης της υπό-στελέχωσης των δομών και της ελλιπούς στήριξής τους. Από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας δε θα μπορούσαν να εξαχθούν ασφαλή και γενικά συμπεράσματα, αναφορικά με την αποτελεσματικότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης. Σε μια τέτοιου είδους αξιολόγηση χρειάζεται να συνεκτιμηθούν παράγοντες, όπως οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας και οι πόροι που διατίθενται από την πλευρά των φορέων (οικονομικοί, σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού, κλπ). Ωστόσο, για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους φάνηκε πως η λήψη υπηρεσιών συνέβαλε σε πολλές περιπτώσεις άμεσα αλλά και έμμεσα στην εύρεση εργασίας και τη διατήρησή της.

Κύρια συμπεράσματα της παρούσας έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- Επισημάνθηκαν κοινά σημεία αλλά και σημαντικές διαφορές μεταξύ των φορέων που απευθύνονταν σε άτομα με Ν.Κ. και σε άτομα με προβλήματα Ψ.Υ., όσον αφορά την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Η παροχή υπηρεσιών φάνηκε πως ακολουθούσε την προτεινόμενη, από τους σχετικούς οργανισμούς, μεθοδολογία, ενώ επιδιωκόταν η αξιοποίηση αρχών και πρακτικών που θα μεγιστοποιούσαν την αποτελεσματικότητά τους.
- Η υποστηριζόμενη απασχόληση ενισχύει τους λήπτες στο να αναπτύξουν δεξιότητες και να διαχειριστούν πρακτικά ζητήματα, τα οποία λειτουργούσαν ανασταλτικά στην εργασιακή τους ένταξη/επανένταξη και παρέχει συναισθηματική υποστήριξη, ώστε να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες της μετάβασης και της παραμονής στην αγορά εργασίας.
- Η ποιότητα και τα χαρακτηριστικά της σχέσης λήπτη-επαγγελματία συνέβαλαν στην απόλαυση των οφελών που προκύπτουν από τη λήψη υπηρεσιών.
- Η αμεσότητα του συμβούλου συνδέθηκε με την αποτελεσματικότητά του και τον ρόλο του ως υπερασπιστή των δικαιωμάτων του λήπτη.
- Η επικράτηση της ιατροκεντρικής προσέγγισης της αναπηρίας σε θεσμικό επίπεδο, θέτει εμπόδια στην ανάπτυξη και επέκταση του θεσμού της υποστηριζόμενης απασχόλησης.
- Η απασχόληση συνέβαλε στην προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη των ληπτών, ενώ η δρομολόγηση των εργασιακών θεμάτων φάνηκε να εγείρει ζητήματα προσωπικής ζωής και εξέλιξης, τα οποία οι επαγγελματίες-σύμβουλοι καλούνται να διαχειριστούν μαζί με τους λήπτες.

Η παρούσα έρευνα παρέχει κάποιες αρχικές ενδείξεις για τη μέθοδο της υποστηριζόμενης απασχόλησης και την εφαρμογή της στην Ελλάδα. Τα πορίσματα θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για την αναβάθμιση των υπηρεσιών εργασιακής ένταξης/επανένταξης, σύμφωνα με τις ανάγκες και τις υποδείξεις που παρέχουν τα ίδια τα άτομα με αναπηρία ή με προβλήματα ψυχικής υγείας και οι επαγγελματίες-σύμβουλοι που προσφέρουν τις σχετικές υπηρεσίες.

Το έμμεσο αίτημα των ατόμων με προβλήματα Ψ.Υ. για παροχή πιο πρακτικών μορφών βοήθειας στη διαχείριση των εργασιακών ζητημάτων, αναδεικνύει ενδεχομένως την ανάγκη να επανεξετασθεί το ζήτημα του βαθμού εμπλοκής των επαγγελματιών-συμβούλων στον εργασιακό χώρο των ληπτών με προβλήματα Ψ.Υ. Επιπλέον, προτείνεται στην εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης να συμπεριληφθούν πρακτικές, που να στοχεύουν σε μια ολιστική παροχή στήριξης στους λήπτες, όπως για παράδειγμα η εκπαίδευση των συναδέλφων των ατόμων στη διαχείριση της αναπηρίας. Η παροχή συμβουλευτικής σε θέματα κοινωνικής και προσωπικής ζωής των ληπτών, που είτε διαμεσολαβούν στην εργασιακή συμπεριφορά τους είτε πυροδοτούνται από την εργασιακή τους συμμετοχή, θα μπορούσε να είναι επωφελής για τους λήπτες σε προσωπικό επίπεδο αλλά και στην ενίσχυση της κοινωνικής και οικονομικής τους συμμετοχής.

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης αναδεικνύουν την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος. Ειδικότερα, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν τις απόψεις και την εμπειρία των εργοδοτών των εργαζομένων με αναπηρία, προκειμένου να μελετηθεί σε μεγαλύτερη έκταση και βάθος η εφαρμογή της μεθοδολογίας και ο ρόλος των επαγγελματιών. Επιπλέον, κρίνεται σημαντική η διεξαγωγή ερευνών για την περαιτέρω μελέτη των αποτελεσμάτων της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως προς την ποιότητα των θέσεων που αναλαμβάνουν οι λήπτες, την ικανοποίηση των κοινωνικών τους αναγκών τις προκλήσεις, που ενδεχομένως, αντιμετωπίζουν. Όσον αφορά τους επαγγελματίες, θα είχε ενδιαφέρον η διεξοδικότερη έρευνα στο πεδίο της προσαρμογής της υποστήριξης που παρέχουν, στις ανάγκες των ληπτών. Τέλος, η σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας της υποστηριζόμενης απασχόλησης, συγκριτικά με άλλες μεθόδους εργασιακής ένταξης/επανένταξης, θα παρείχε μια ευρύτερη εκτίμηση της αποτελεσματικότητάς της.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση 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. doi: 10.1007/s10926-009-9169-0
- Albrech, G. (Ed.). (2006). Sheltered employment. *Encyclopedia of Disability*. (Vol. 4, 1451-1454). California: SAGE Publications.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. doi: 10.1007/s10926-010-9266-0
- Andrews, A., & Rose, J. L. (2010). A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual disabilities*, 7(4), 239-244. doi: 10.1111/j.1741-1130.2010.00272.x
- Anthony, A.A. (1993). Recovery from mental illness: The guiding vision of the mental health service system in the 1990s. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 16 (4), 521–538.
- Applica, CESEP & Alphametrics. (2007). Men and women with disabilities in the EU: Statistical analysis of the Labor Force Survey ad hoc module and the EU-SILC. Retrieved from <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3008&langId=en>
- Areberg, C., Bjorkman, T., & Bejerholm, U. (2013). Experiences of the individual placement and support approach in persons with severe mental illness. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 27, 589–596. doi: 10.1111/j.1471-6712.2012.01056.x
- Barnartt, S.N. (2010). Disability as a fluid state: Introduction. In S.N. Barnartt (Ed.) *Disability as a Fluid State. Research in Social Science and Disability*, 5, 1-22. doi: 11.1108/S1479-3547(2010)0000005003

- Barnes, C. (2013). Understanding the social model of disability: Past, present and future. In N. Watson, A. Roulstone & C. Thomas (Eds.). *Routledge Handbook of Disability Studies* (12-29). London: Routledge.
- Becker, D. R., & Drake, R. E. (1994). Individual placement and support: A community mental health center approach to vocational rehabilitation. *Community Mental Health Journal*, 30 (2), 193-206. doi: 10.1007/BF02188630
- Becker, D. R., & Drake, R. E. (2003). *A Working Life for People with Severe Mental Illness*. New York: Oxford University Press.
- Becker, D. R., Whitley, R., Bailey, E.L., & Drake, R. E. (2007). Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness in supported employment. *Psychiatric Services*, 58 (7), 922- 928. doi: 10.1176/appi.ps.58.7.922
- Becker, D. R., Xie, H., McHugo, G. J., Halliday, J., & Martinez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes? *Community Mental Health Journal*, 42 (3), 303-313. doi: 10.1007/s10597-006-9037-8
- Bond, G. R. (2004). Supported employment: Evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27 (4), 345 – 359. doi: 10.2975/27.2004.345.359
- Bond, G.R., Drake, R.E., & Becker, D.R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11, 32-39. doi: 10.1016/j.wpsyc.2012.01.005
- Boyce, M., Secker, J., Johnson, R., Floyd, M., Grove, B., Schneider, J., & Slade, J. (2008). Mental health service users' experiences of returning to paid employment, *Disability & Society*, 23 (1), 77-88. doi: 10.1080/09687590701725757
- Braithwaite, J., & Mont, D. (2009). Disability and poverty: A survey of World Bank poverty assessments and implications. *ALTER-European Journal of Disability Research*, 3 (3),

219-232. doi:10.1016/j.alter.2008.10.002

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Brooke, V., Wehman, P., Inge, K., & Parent, W. (1997). Supported Employment: A Customer-Driven Approach. In V. Brooke, K. Inge, A. Armstrong & P. Wehman (Eds), *Supported Employment Handbook: A Customer-Driven Approach for Persons with Significant Disabilities* (1-22). Richmond, VA: Rehabilitation Research and Training Center on Workplace Supports.
- Burns, T., Catty, J., White, S., Becker, T., Koletsi, M., Fioritti, A., ... & EQOLISE Group. (2009). The impact of supported employment and working on clinical and social functioning: Results of an international study of individual placement and support. *Schizophrenia Bulletin*, 35 (5), 949-958. doi:10.1093/schbul/sbn024
- Campbell, K., Bond, G. R., & Drake, R. E. (2011). Who benefits from supported employment: A meta-analytic study. *Schizophrenia Bulletin*, 37 (2), 370-380. doi: 10.1093/schbul/sbp066
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E. J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: a survey of employers in the Midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20 (4), doi: 412-419.10.1007/s10926-010-9252-6
- Cimera, R. E. (2011). Supported versus sheltered employment: Cumulative costs, hours worked, and wages earned. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35 (2), 85-92. doi:10.3233/JVR-2011-0556
- Cook, J. A., Lehman, A. F., Drake, R., McFarlane, W. R., Gold, P. B., Leff, H. S., ... & Grey, D. D. (2005). Integration of psychiatric and vocational services: a multisite randomized,

- controlled trial of supported employment. *American Journal of Psychiatry*, 162 (10), 1948-1956.
- Cook, J. A., Mulkern, V., Grey, D. D., Burke-Miller, J., Blyler, C. R., Razzano, L. A., ... & Steigman, P. A. (2006). Effects of local unemployment rate on vocational outcomes in a randomized trial of supported employment for individuals with psychiatric disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25 (2), 71-84.
- Corbiere, M., Brouwers, E., Lanctot, N., & van Weeghel, J. (2014). Employment specialist competencies for supported employment programs. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24 (3), 484-497. doi: 10.1007/s10926-013-9482-5
- Cordes, T. L., & Howard, R. W. (2005). Concepts of work, leisure and retirement in adults with an intellectual disability. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 40 (2), 99-108.
- Corrigan, P. W., Larson, J. E., & Rusch, N. (2009). Self-stigma and the "why try" effect: Impact on life goals and evidence-based practices. *World Psychiatry*, 8 (2), 75-81. doi: 10.1002/j.2051-5545.2009.tb00218.x
- Corrigan, P. W., & McCracken, S. G. (2005). Place first, then train: An alternative to the medical model of psychiatric rehabilitation. *Social Work*, 50 (1), 31-39. doi: 10.1093/sw/50.1.31
- Cramm, J.M., Finkenflugel, H., Kuijsten, R. & vanExel N. J. A. (2009). How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53 (6), 512-520. doi: 10.1111/j.1365-2788.2009.01168.x
- Daone L. & Ready, S.D. (2003). *Willing and Disabled: Survey of UK employers*. London: Scope. Retrieved from <https://www.scope.org.uk/Scope/media/Images/Publication%20>

Directory/Ready-willing-and-disabled.pdf?ext=.pdf.

- Denzin, N.K. (1989). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods* (3rd Ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Drake, R. E., & Bond, G. R. (2008). The future of supported employment for people with severe mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31 (4), 367-376. doi: 10.2975/31.4.2008.367.376
- Drake, R. E., & Bond, G. R. (2011). IPS support employment: A 20-year update. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14 (3), 155-164. doi: 10.1080/15487768.2011.598090
- Drake, R. E., Bond, G. R. & Becker, D. R. (2012). *Individual Placement and Support: An evidence-based approach to Supported Employment*. New York: Oxford University Press.
- Drake, R. E., McHugo, G. J., Becker, D. R., Anthony, W. A., & Clark, R. E. (1996). The New Hampshire study of supported employment for people with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64 (2), 391 -399.
- Dun, E.C., Wewioski N.J. & Rogers, E.S. (2008). The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: Results of a qualitative study. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 32 (1), 59-62. doi: 10.2975/32.1.2008.59.62.
- Estroff, S.E. (1989). Self, identity, and subjective experiences of schizophrenia: In search of the subject. *Schizophrenia Bulletin*, 15 (2), 189-196. doi: 10.1093/schbul/15.2.189
- European Commission (2004). *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities. Facts and figures on Use and Impact*. Retrieved from http://europa.eu.int/comm/employment_social/index/active_labour_market_progs_en.pdf
- European Commission (2005). *Legal Frameworks: A first step towards Social and Economic Integration of the Mentally Ill*. [pdf]. Retrieved from <http://ec.europa.eu/social/>

search.jsp?advSearchKey=psychargos&x=0&y=0&mode=advancedSubmit&langId=en

- European Commission (2010). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. COM (2010) 636 final. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=EL>
- European Commission. (2012). *Supported Employment for People with Disabilities in the EU and EFTA-EEA. Good practices and Recommendations in Support of a Flexicurity Approach*. Study Report, May 2011. Retrieved from http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf
- Eurostat (2014a). *Disability statistics – Labour Market Access*. Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access
- Eurostat. (2014b). *Disability statistics - Access to Education and Training*. Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_access_to_education_and_training
- Eurostat (2014c). *Disability statistics – Barriers to Employment*. Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_barriers_to_employment
- EUSE. (2005). *EUSE Information booklet and Quality Standards*. Retrieved from http://www.bag-ub.de/dl/ub/qualitaet/Quality_Standards_EUSE_en.pdf
- EUSE. (2010a). *European Union of Supported Employment Toolkit*. Retrieved from <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- EUSE. (2010b). *EUSE Report 2009: A Brief Overview Of Supported Employment In Europe*.

Retrieved from <http://www.dabei-austria.at/site/content/downloads/reportsupportedemploymentineuropa2009.pdf>

EUSE. (2015). *About EUSE*. Retrieved from <http://www.euse.org/index.php/about-euse>

Farmer, T., Robinson, K., Elliott, S. J., & Eyles, J. (2006). Developing and implementing a triangulation protocol for qualitative health research. *Qualitative Health Research*, 16 (3), 377-394. doi: 10.1177/1049732305285708

Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34 (4), 438-464. doi: 10.1177/0894845308316295

Flick, U. (2004). Triangulation in qualitative research. In U. Flick, E. von Kardoff, & I. Steink (Eds.). *A companion to Qualitative Research*. (178-183). London: SAGE Publications.

Freedman, R. I., & Fesko, S. L. (1996). The meaning of work in the lives of people with significant disabilities: Consumer and family perspectives. *Journal of Rehabilitation*, 62 (3), 49-55.

French, S. & Swain, J. (2004). Whose tragedy? Towards a personal non tragedy view of disability. In J. Swain, S. French, C. Barnes & C. Thomas (Eds). *Disabling Barriers – Enabling Environments* (2nd Ed). (34-40). London: Sage Publications

Germundsson, P., Gustafsson, J., Lind, M., & Danermark, B. (2012). Disability and supported employment: Impact on employment, income, and allowances. *International Journal of Rehabilitation Research*, 35 (3), 263-269. doi: 10.1097/MRR.0b013e3283544d3c

Glover, C.M. & Frounfelker, R.L. (2011) Competencies of employment specialists for effective job development, *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14 (3), 198-211. doi: 10.1080/15487768.2011.598093

Glover, C. M., & Frounfelker, R. L. (2013). Competencies of more and less successful

- employment specialists. *Community Mental Health Journal*, 49 (3), 311-316. doi: 10.1007/s10597-011-9471-0
- Greve B. (2009). *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: A summary of evidence from country reports and research studies*. Academic Network of European Disability experts (ANED). Retrieved from <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20final%20report%20-%20final%20version%2017-04-09.pdf>
- Hasson, H., Andersson, M., & Bejerholm, U. (2011). Barriers in implementation of evidence-based practice: Supported employment in Swedish context. *Journal of Health Organization and Management*, 25 (3), 332-345. doi: 10.1108/14777261111143563
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66 (4), 4-16.
- Holwerda, A., Van der Klink, J. J., De Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34 (6), 1982-1990. doi:10.1016/j.ridd.2013.03.018
- Howlin, P., Alcock, J. & Burkin C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 9 (5), 533-549. doi: 10.1177/1362361305057871
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W., & Williams, V. (2009). Starting a new job: The social and emotional experience of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22 (5), 421-425. doi: 10.1111/j.1468-3148.2009.00497.x

- Joffe, H. (2012). Thematic analysis. In Harper, D., & Thompson, A. R. (Eds.). *Qualitative Research Methods in Mental Health and Psychotherapy: A guide for students and practitioners*. (209 - 221). Oxford: John Wiley & Sons.
- Johnson, R. L., Floyd, M., Pilling, D., Boyce, M. J., Grove, B., Secker, J., ... & Slade, J. (2009). Service users' perceptions of the effective ingredients in supported employment. *Journal of Mental Health*, 18 (2), 121-128. doi: 10.1080/09638230701879151
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2011). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35 (1), 29 - 38. doi: 10.1177/0885728811419167
- Kaye, H.S., Jans L. H. & Jones, E.C.(2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536. doi: 10.1007/s10926-011-9302-8
- Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R. & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: what do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability? *Work*, 32 (4), 391-405. doi: 10.3233/WOR-2009-0851.
- Koletsis, M., Niersman, A., van Busschbach, J. T., Catty, J., Becker, T., Burns, T., ... & EQOLISE Group. (2009). Working with mental health problems: clients' experiences of IPS, vocational rehabilitation and employment. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44 (11), 961-970. doi: 10.1007/s00127-009-0017-5
- Kostick, K. M., Whitley, R., & Bush P. W. (2010). Client-centeredness in supported employment: Specialist and supervisor perspectives. *Journal of Mental Health*. 19 (6), 523-531. doi: 10.3109/09638237.2010.520364
- Kregel, J., & Dean, D. H. (2002). Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison

- of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities. In J. Kregel, D. H. Dean, & P. Wehman (Eds), *Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports Monograph* [internet]. Retrieved from <http://www.worksupport.com/research/viewContent.cfm/151>
- Kregel, J., Wehman, P., & Banks, P. D. (1989). The effects of consumer characteristics and type of employment model on individual outcomes in supported employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22 (4), 407-415. doi: 10.1901/jaba.1989.22-407
- Lewis, R., Dobbs, L. & Biddle, P. (2013). "If this wasn't here I probably wouldn't be": Disabled workers' views of employment support. *Disability & Society*, 28 (8), 1089-1103, doi: 10.1080/09687599.2012.758031
- Lindsay, S., Robinson, S., Mcdougall, C., Sanford, R., & Adams, T. (2012). Employers' perspectives of working with adolescents with disabilities. *International Journal of Disability Community & Rehabilitation*, 11(1). Retrieved from http://www.ijdc.ca/VOL11_01/articles/lindsay.shtml
- Liu, K. W. D., Hollis, V., Warren, S., & Williamson, D. L. (2007). Supported-employment program processes and outcomes: Experiences of people with schizophrenia. *American Journal of Occupational Therapy*, 61, 543–554. doi:10.5014/ajot.61.5.543
- MacDonald-Wilson, K. L., Rogers, E. S., Ellison, M. L., & Lyass, A. (2003). A Study of the Social Security Work Incentives and Their Relation to Perceived Barriers to Work Among Persons With Psychiatric Disability. *Rehabilitation Psychology*, 48 (4), 301-309. doi: 10.1037/0090-5550.48.4.301
- MacDonald-Wilson, K. L., Russinova, Z., Rogers, E. S., Lin, C. H., Ferguson, T., Dong, S., & MacDonald, M. K. (2011). Disclosure of mental health disabilities in the workplace. In I.

- Z. Schultz & E. S. Rogers (Eds), *Work Accommodation and Retention in Mental Health* (191-217). New York: Springer.
- Magee, W. (2004). Effects of illness and disability on job separation. *Social Science and Medicine*, 58 (6), 1121–1135. doi:10.1016/S0277-9536(03)00284-3
- Mallender J., Liger, Q., Tierney, R., Beresford, D., Eager, J., Speckesser, S., & Nafilyan V. (2015). *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*. Brussels: European Union, Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy.
- Mancini, M. A., Hardiman, E. R., & Lawson, H. A. (2005). Making sense of it all: Consumer providers' theories about factors facilitating and impeding recovery from psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29 (1), 48-55. doi: 10.2975/29.2005.48.55
- Marshall, T., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R. H., Daniels, A. S., Ghose, S. S., ... & Delphin-Rittmon, M. E. (2014). Supported employment: assessing the evidence. *Psychiatric Services*, 65 (1), 16- 23. doi: 10.1176/appi.ps.201300262
- Marshall, T., Rapp, C. A., Becker, D. R., & Bond, G. R. (2008). Key factors for implementing supported employment. *Psychiatric Services*, 59 (8), 886-892. doi: 10.1176/appi.ps.59.8.886
- Migliore, A. (2010). Sheltered Workshops. In J. H. Stone, M. Blouin (Eds) *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Retrieved from <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/136/>
- Migliore, A., Cohen-Hall, A., Butterworth, J. & Winsor, J. (2010). What do employment specialists really do? A study on job development practices. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 35 (1-2), 15–23. doi: 10.2511/rpsd.35.1-2.15
- Migliore, A., Grossia, T., Manka, D. & Roganb, P. (2008). Why do adults with intellectual

- disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation*. 26 (1), 29 - 40.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26 (1), 5- 19.
- Minis, M. A. H., Satink, T., Kinébanian, A., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., van Engelen, B. G., & Nijhuis-van der Sanden, M. W. (2014). How persons with a neuromuscular disease perceive employment participation: A qualitative study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24 (1), 52-67. doi: 10.1007/s10926-013-9447-8.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27 (6), 511-520. doi: 10.1111/jar.12081
- OECD (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A synthesis of findings across OECD Countries*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf
- OECD (2015). *Economic Policy Reforms: Going for Growth*, Paris: OECD Publishing. (199-202). Retrieved from http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2015_growth-2015-en#page3
- Oliver, M. (2004). If I had a hammer: the social model in action. In J. Swain, S. French, C. Barnes & C. Thomas (Eds). *Disabling Barriers – Enabling Environments* (2nd Ed). (7-12). London: Sage Publications.
- Ottomanelli, L., Goetz, L. L., Suris, A., McGeough, C., Sinnott, P. L., Toscano, R., ... & Thomas, F. P. (2012). Effectiveness of supported employment for veterans with spinal cord injuries: results from a randomized multisite study. *Archives of Physical Medicine*

- and Rehabilitation*, 93 (5), 740-747. doi:10.1016/j.apmr.2012.01.002
- Palmer, M. (2011). Disability and poverty: A conceptual review. *Journal of Disability Policy Studies*, 21 (4), 210–218. doi: 10.1177/1044207310389333
- Parish, S. L., & Cloud, J. M. (2006). Financial well-being of young children with disabilities and their families. *Social Work*, 51 (3), 223-232. doi: 10.1093/sw/51.3.223
- Parmenter, T.R. (2011). *Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience*. International Labour Office, Employment Sector, Skills and Employability Department. Geneva: ILO (Employment working paper, No.103) [pdf]. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/ifp_skills/documents/publication/wcms_167316.pdf
- Parsons, T. (1975). The Sick Role and the Role of the Physician Reconsidered. *The Milbank Memorial Fund Quarterly. Health and Society*, 53 (3), 257-278.
- Parsons, T. (1991). *The Social System*. (2nd ed.). London: Routledge.
- Provencher, H. L., Gregg, R., Mead, S., & Mueser, K. T. (2002). The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26 (2), 132-144. doi: 10.2975/26.2002.132.144
- Rapp, C. A., Etzel-Wise, D., Marty, D., Coffman, M., Carlson, L., Asher, D., ... & Holter, M. (2010). Barriers to evidence-based practice implementation: Results of a qualitative study. *Community Mental Health Journal*, 46 (2), 112-118. doi: 10.1007/s10597-009-9238-z
- Rinaldi, M., Perkins, R., Glynn, E., Montibeller, T., Clenaghan, M., & Rutherford, J. (2008). Individual placement and support: From research to practice. *Advances in Psychiatric Treatment*, 14 (1), 50-60. doi: 10.1192/apt.bp.107.003509
- Rogan, P., Banks, B. & Herbein, M. H. (2003). Supported employment and workplace supports: A qualitative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19 (1), 5–18.

- Rogan, P., Banks, B., & Howard, M. (1999). Workplace supports in practice. The impact of supported employment for people with significant disabilities. In G. Revell, K. J. Inge, D. Mank & P. Wehman (Eds) *The Impact of Supported Employment for People with Significant Disabilities: Preliminary Findings from the National Supported Employment Consortium* (197-213). Retrieved from <http://sid.usal.es/idoocs/F8/8.8-5296/impact.pdf>
- Rogan P., Hagner, D. & Murphy, S. (1993). Natural Supports: Reconceptualizing job coach roles. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 18 (4), 275-281. doi:10.1177/154079699301800410
- Rogan, P., & Rinne, S. (2011). National call for organizational change from sheltered to integrated employment. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49 (4), 248-260. doi: 10.1352/1934-9556-49.4.248
- Rusch, F. R., & Hughes, C. (1989). Overview of supported employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22 (4), 351-363. doi: 10.1901/jaba.1989.22-351
- Salyers, M. P., McGuire, A. B., Bond, G. R., Hardin, T., Rollins, A., Harding, B. & Haines, M. (2008). What makes the difference? Practitioner views of success and failure in two effective psychiatric rehabilitation approaches. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28 (2), 105-114.
- Schneider, J. (2005). Getting back to work: What do we know what works?. In B. Grove, J. Secker & P. Seebohm. (Eds.), *New Thinking about Mental Health and Employment* (37-49). Oxon, U.K.: Radcliffe Publishing.
- Schuring, M., Burdorf, L., Kunst, A., & Mackenbach, J. (2007). The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: Evidence in European countries. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61 (7), 597-604. doi: 10.1136/jech.2006.047456

- Shakespeare , T. & Watson, N. (2001). The social model of disability: an outdated ideology? In S. N. Barnartt & B. M. Altman (Eds), *Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where We Are and Where We Need to Go*. Series: Research in Social Science and Disability 2 (9-28). Amsterdam and New York: JAI.
- She, P., & Livermore, G. A. (2009). Long-term poverty and disability among working-age adults. *Journal of Disability Policy Studies*, 19 (4), 244-256. doi: 10.1177/1044207308314954
- Shier M., Graham J.R. & Jones, M.E. (2009) Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24 (1), 63-75, doi: 10.1080/09687590802535485
- Simonsen, M., Fabian, E., & Luecking, R. G. (2015). Employer Preferences in Hiring Youth with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 81 (1), 9 -18.
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton III, G. C. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22 (1), 5-19. doi: 10.1007/s10672-009-9107-5
- Stephens, D. L., Collins, M. D., & Dodder, R. A. (2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 26 (5), 469-486. doi:10.1016/j.ridd.2003.12.003
- Strati, E. (2014). *European semester country fiche on disability – Greece*. Academic Network of European Disability experts (ANED) [online]. Retrieved from <http://www.disability-europe.net/countries/greece>.
- Strati, E. & Evangelinou, A. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries. Greece*. Academic Network of European Disability experts (ANED).

Retrieved from <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/EL%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>

- Taskilaa, T., Steadmana, K., Gulliforda, J., Thomasa, R., Elstonb, R., and Bevana, S. (2014). Working with schizophrenia: Experts' views on barriers and pathways to employment and job retention. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 41, 29–44. doi: 10.3233/JVR-140696
- Taylor, A. C., & Bond, G. R. (2014). Employment specialist competencies as predictors of employment outcomes. *Community Mental Health Journal*, 50 (1), 31-40. doi: 10.1007/s10597-012-9554-6
- Tremblay, T., Smith, J., Xie, H., & Drake, R. E. (2006). Effect of benefits counseling services on employment outcomes for people with psychiatric disabilities. *Psychiatric Services*, 57 (6), 816-821. doi: 10.1176/appi.ps.57.6.816
- Unger, D., Parent, W., Gibson, K., Kane-Johnston, K., & Kregel, J. (1998). An analysis of the activities of employment specialists in a natural support approach to supported employment . In P. Wehman, J. Kregel & M. West (Eds), *Supported Employment Research: Expanding Competitive Employment Opportunities for Persons with Significant Disabilities* (127-144). Washington: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation and Training Center on Supported Employment. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED408777.pdf#page=127>
- United Nations (2006). The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol. Retrieved from <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26 (4), 336-349. doi: 10.1108/01437720510609537
- VanCampen, C., & Cardol, M. (2009). When work and satisfaction with life do not go hand in

hand: health barriers and personal resources in the participation of people with chronic physical disabilities. *Social Science & Medicine*, 69 (1), 56-60. doi:10.1016/j.socscimed.2009.04.014

Vila, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes?. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 32 (1), 10-18. doi: 10.1080/13668250701196807

Waghorn, G. and Lloyd, C.(2010). Employment and people with mental illness. In C., Lloyd (Ed.), *Vocational Rehabilitation and Mental Health* (1-18). Oxford, UK : John Wiley & Sons Ltd. doi:10.1002/9781444319736.ch1

WASE. (2013). *About WASE*. Retrieved from <http://www.wase.net/about.html>

WASE. (χ.η.μ.). *Handbook Supported Employment*. Retrieved from <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>

Wehman, P. (2012). Supported Employment: What is it?. Introduction to Special Issue. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37, 139–142. doi:10.3233/JVR-2012-0607

Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N. & Kang, H.J. (2014). Effect of Supported Employment on Vocational Rehabilitation Outcomes of Transition-Age Youth With Intellectual and Developmental Disabilities: A Case Control Study. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 54 (4), 296-310, doi: 10.1352/1934-9556-52.4.296

Wehman, P., Kregel, J., Keyser-Marcus, L., Sherron-Targett, P., Campbell, L., West, M., & Cifu, D. X. (2003). Supported employment for persons with traumatic brain injury: A preliminary investigation of long-term follow-up costs and program efficiency. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 84 (2), 192-196. doi:10.1053/apmr.2003.50027

Wehman, P. H., Revell, W. G., Kregel, J., Kreutzer, J. S., Callahan, M., & Banks, P. D. (1991).

- Supported employment: an alternative model for vocational rehabilitation of persons with severe neurologic, psychiatric, or physical disability. *Archives of Physical Medicine & Rehabilitation*, 72 (2), 101-105.
- Whitley, R., Kostick, K. M., & Bush, P. W. (2010). Desirable characteristics and competencies of supported employment specialists: An empirically-grounded framework. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 37 (6), 509-519. doi:10.1007/s10488-010-0297-9
- WHO (2002). *Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health: ICF, The International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva: WHO. Retrieved from <http://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf>
- WHO (2011). *World Report on Disability*. Retrieved from http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.Pdf
- Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology* (3rd ed.). (177- 206). Berkshire: Open University Press.
- Wistow, R., & Schneider, J. (2003). Users' views on supported employment and social inclusion: A qualitative study of 30 people in work. *British Journal of Learning Disabilities*, 31(4), 166-173. doi: 10.1111/j.1468-3156.2003.00253.x
- Yeo, R. (2001). *Chronic poverty and disability*. Chronic Poverty Research Centre. Working Paper 4. Retrieved from http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication_files/WP04_Yeo.pdf
- Zissi A., Rontos C, Papageorgiou D, Pierrakou C & Chtouris C. (2007) Greek Employers' Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9 (1), 14-25. doi: 10.1080/15017410600973234

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Βασιλοπούλου, Δ., Μπέρδου, Κ. & Καρύδη, Μ. Β. (2010). Προκαταρκτικά αποτελέσματα σε σχέση με την επαγγελματική ένταξη σε μία ομάδα ψυχωσικών ασθενών. *Εγκέφαλος*, 47 (4), 199-206. Retrieved from <http://www.encephalos.gr/full/47-4-08g.htm>
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. (χ.ημ.). *Σχολή Ατόμων με Αναπηρίες* (ΚΕΚ ΑΜΕΑ Αθηνών). Retrieved from http://www.eiead.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=106:sxoliamea&catid=60&Itemid=155&lang=el
- Ειδική Υπηρεσία για την Κοινωνική Ένταξη και την Κοινωνική Οικονομία (2013). *Τοπικές δράσεις για ευάλωτες ομάδες (ΤΟΠΕΚΟ)*. Retrieved from <http://www.keko.gr/el/Pages/topeko.aspx>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή, (2015). *Έρευνα εργατικού δυναμικού: Α' Τρίμηνο 2015* [online]. Διαθέσιμο: http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJO01_DT_QQ_01_2015_01_F_GR.pdf
- ΕΟΠΠΕΠ (χ.ημ.) *Εξειδικευμένα Κέντρα Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες*. Retrieved from <http://www.eoppep.gr/index.php/el/search-for/learninginstitutions/ex>
- ΕΣΑμεΑ. (2011). *Προτάσεις και θέσεις της ΕΣΑμεΑ επί του ν/σ "Ανασυγκρότηση Φορέων Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Κέντρα Αποκατάστασης, Αναδιάρθρωση Ε.Σ.Υ και άλλες διατάξεις"*. Retrieved from <http://www.esamea.gr/our-actions/yyka/1409-protaseis-kai-theseis-tis-e-s-amea-epi-toy-n-s-anasygkrotisi-foreon-koinonikis-allileggyis-kentra-apokatastasis-anadiarthrosi-e-s-y-kai-alles-diataxeis>
- Λογαράς, Δ. (2013). *Εργασία – Απασχόληση και Αναπηρία*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α). Retrieved from <http://www.esamea.gr/component/>

cck/?task=download&collection=article_filegroup_odt&xi=0&file=article_file&id=574

ΟΑΕΔ. (2010a). *Προγράμματα Απασχόλησης για Επιχειρήσεις – Εργοδότες (Δικαιούχοι) και για Άνεργους / Εργαζόμενους (Ωφελούμενοι)*. Πληροφοριακό Έντυπο ΕΚΟ ΝΕΕ 2010 - Ειδικό τριετές Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών με επιχορήγηση που αντιστοιχεί στο ύψος των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 2.300 ανέργων ΑμεΑ, Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για ΑμεΑ [doc]. Retrieved from http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=630&Itemid=764&lang=el#A444f

ΟΑΕΔ. (2010b). *Προγράμματα Απασχόλησης για Επιχειρήσεις – Εργοδότες (Δικαιούχοι) και για Άνεργους / Εργαζόμενους (Ωφελούμενοι)*. Πληροφοριακό Έντυπο ΕΚΟ ΝΕΕ 2010 - Πρόγραμμα Επιχορήγησης 800 Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών ανέργων ΑμεΑ, Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες και Αποφυλακισμένων ατόμων και Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για ΑμεΑ. [doc]. Retrieved from http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=630&Itemid=764&lang=el#A444fb

ΟΑΕΔ. (2015). *Διοικητική Οργάνωση και Διάρθρωση του ΟΑΕΔ*. Retrieved from http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=5&Itemid=425&lang=el

Oliver, M. (2009). *Αναπηρία και Πολιτική* (μετ. Θ. Μπεκερίδου). Αθήνα: Επίκεντρο.

ΠΕΨΑΕΕ. (2011). *Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (ΚοιΣΠΕ): Επιχειρούμε Μαζί*. Αθήνα: ΠΕΨΑΕΕ

Thomas, C. (2014). Θεωρία της αναπηρίας: Κεντρικές ιδέες, ζητήματα και στοχαστές. Στο C.

Barnes, M. Oliver & L. Barton (Επ.) *Οι Σπουδές για την Αναπηρία σήμερα* (μετ. Μ. Κόφφα). Αθήνα: Επίκεντρο. 105 - 137.

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2007). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανθρώπινου Δυναμικού – Επίσημη Υποβολή*. [pdf]. Retrieved from https://www.espa.gr/elibrary/Episimo_Keimeno_EP_Anartyxi_Anthrop_Dynamikou.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Παρουσιάζονται συνοπτικά οι σημαντικότερες εθνικές δράσεις, σε επίπεδο νομοθεσίας και πρακτικών, για την επίτευξη της ένταξης/επανένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Νομοθετικές ρυθμίσεις

Σύστημα ποσοτώσεων

Πρώτη αναφορά στο σύστημα ποσοτώσεων των θέσεων εργασίας έγινε στο Ν.1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» (ΦΕΚ 147 Α'/02.10.1986) που προέβλεπε την υποχρεωτική τοποθέτηση των ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, μεταξύ αυτών και των ατόμων με αναπηρία και των συγγενών τους, σε θέσεις εργασίας του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Στη συνέχεια, αντικαταστάθηκε με το Ν.2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 220/28.09.1998). Ο Ν.2643/1998 και οι επόμενοι συμπληρωματικοί (Ν. 3227/2004, ΦΕΚ 31Α'/09.02.2004 και Ν. 3454/2006, ΦΕΚ 75 Α'/07.04.2006) προβλέπουν, (α) υποχρεωτική κάλυψη του 5% των προκηρυσσόμενων θέσεων σε Δημόσιες Υπηρεσίες, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ από άτομα με αναπηρία, (β) πρόσληψη προστατευόμενων ατόμων² από Δημόσιες Υπηρεσίες, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ για την κάλυψη του 1/5 των θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών/-στριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, (γ) κάλυψη του 80% των θέσεων τηλεφωνητών σε Δημόσιες Υπηρεσίες, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ από πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, (δ) πρόσληψη προστατευόμενων ατόμων σε ποσοστό 10% , όπου το 3% αντιστοιχεί σε άτομα με αναπηρία από φορείς του δημόσιου τομέα (δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί, ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος) με την προϋπόθεση να μην εμφανίζουν ζημίες στις δύο προηγούμενες οικονομικές χρήσεις. Επιπλέον, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν στις νομικές τους υπηρεσίες ως δικηγόρους, προστατευόμενα πρόσωπα σε ποσοστό 8%, όπου το 3% να καλύπτεται από άτομα με αναπηρία και (ε) πρόσληψη προστατευόμενων ατόμων σε ποσοστό

² Προστατευόμενα πρόσωπα, όπως ορίζονται από το άρθρο 1 του Ν 2643/1998, είναι πολύτεκνοι γονείς, άτομα με αναπηρία άνω του 50%, όσοι έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστά αναπηρίας άνω του 67% και άτομα που έλαβαν μέρος στην εθνική αντίσταση.

8% επί του συνόλου προσωπικού, όπου το 2% προβλέπεται να καλύπτεται από άτομα με αναπηρία, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις οποιασδήποτε νομικής μορφής που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους. Εξαιρούνται επιχειρήσεις που παρουσιάζουν ζημιές στις δύο προηγούμενες οικονομικές χρήσεις.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να πιστοποιείται από τις αρμόδιες υπηρεσίες ότι τα άτομα παρουσιάζουν ποσοστό αναπηρίας άνω του 50% και περιορισμένη δυνατότητα για επαγγελματική απασχόληση. Για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα απαιτείται η εγγραφή στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ, η ύπαρξη τυπικών προσόντων που αντιστοιχούν στις διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης, ενώ τίθεται ως κατώτατο ηλικιακό όριο τα 21 έτη.

Σε σχέση με το Νόμο για τις ποσοτώσεις των θέσεων εργασίας θα μπορούσαν να γίνουν δύο σχόλια: Αρχικά, δεδομένης της οικονομικής κατάστασης που βρίσκεται η Ελλάδα, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που πληρούν τα κριτήρια ένταξης στο νόμο είναι περιορισμένες. Επίσης, ο προσδιορισμός συγκεκριμένων ποσοστών προσλήψεων ανάλογα με τον τύπο αναπηρίας, πιθανά να ήταν πιο αποτελεσματικός, καθώς φαίνεται πως άτομα με ορισμένους τύπους αναπηρίας αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην εργασιακή τους ένταξη.

Νομοθεσία κατά των διακρίσεων

Με το Ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» (ΦΕΚ 16 Α' / 27.01.2005) θεσμοθετήθηκε η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την εξάλειψη των διακρίσεων. Ειδικότερα, ο Νόμος ορίζει (Κεφ. Β) την έννοια των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης (άρθρο 7) και προβλέπει την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, (α) στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση (κριτήρια επιλογής, πρόσληψης και σταδιοδρομίας), (β) στην προετοιμασία για την επαγγελματική σταδιοδρομία (εκπαίδευση και κατάρτιση), (γ) στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και (δ) στη συμμετοχή σε οργανώσεις που συνδέονται με την εργασία (άρθρο 8). Επιπλέον, επισημαίνεται η υποχρέωση των εργοδοτών να προβαίνουν σε εύλογες προσαρμογές, προκειμένου να διασφαλίζουν την επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξη των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, με τα άρθρα 16 και 17 προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Ο Ν. 4074/2012 (ΦΕΚ 80 Α' / 11.04.2012) αποτελεί την «Κύρωση της Σύμβασης για

τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου των Ηνωμένων Εθνών» που στοχεύει στο «να προάγει, να προστατεύσει και να διασφαλίσει την πλήρη και ίση απόλαυση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών, από όλα τα άτομα με αναπηρία και να προάγει το σεβασμό της εγγενούς αξιοπρέπειάς τους» (σελ. 2638). Το άρθρο 27 περιγράφει και κατοχυρώνει τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Διευκολύνσεις σε εργαζόμενους με αναπηρία

Με το άρθρο 30 του Ν. 3731/2008 (ΦΕΚ Α' 263/ 23.12.2008) ως τροποποίηση προηγούμενου Νόμου (Ν.2527/1997, ΦΕΚ Α' 206/08.10.1997) καθιερώθηκε για περισσότερες κατηγορίες ατόμων με αναπηρία η δυνατότητα πραγματοποίησης μειωμένου κατά μία ώρα ωραρίου εργασίας με διατήρηση των αποδοχών. Ο Νόμος αφορά το δημόσιο τομέα, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ. Συγκεκριμένα, πέρα από τα άτομα με τύφλωση, παραπληγία και τετραπληγία, που δικαιούνταν μειωμένο ωράριο σύμφωνα με τον αρχικό Νόμο, συμπεριλήφθηκαν εκείνα με νεφρική ανεπάρκεια και κάθε αναπηρία με ποσοστό άνω του 67%. Για τους εκπαιδευτικούς, η μείωση αφορά τις ώρες πέραν των διδακτικών, που υποχρεούνται να παραμείνουν στο σχολείο, σύμφωνα με Υπουργική Απόφαση (Υπ. Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Αρ.Πρωτ.ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.3./9763/05-04-2013).

Επαγγελματική κατάρτιση και αποκατάσταση

Ένας από τους παράγοντες που αναδεικνύεται ως σημαντικός για τη δυνατότητα εισαγωγής στην αγορά εργασίας και διατήρησης της απασχόλησης είναι η απόκτηση και ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Σύμφωνα με το άρθρο 28 του Ν. 4186/2013 (ΦΕΚ Α' 193/17.09.2013), «Περί θεμάτων ειδικής αγωγής» προβλέπεται πως ειδική επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται (α) στα Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια, με πενταετή διάρκεια φοίτησης, (β) τα Ειδικά Επαγγελματικά Λύκεια, με τετραετή διάρκεια φοίτησης και (γ) στα ΕΕΕΕΚ, με εξαετή διάρκεια σπουδών. Και στις τρεις εκπαιδευτικές μονάδες προβλέπεται η διεξαγωγή ετήσιας πρακτικής άσκησης των σπουδαστών σε χώρους εργασίας, φορείς ή στο πλαίσιο λειτουργίας

σχολικών συνεταιρισμών.

Επιπλέον, λειτουργούν δομές τεχνικής εκπαίδευσης (ΤΕΕ ΕΑ) που παρά την προβλεπόμενη κατάργησή τους και ενσωμάτωσή τους στα Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια και Λύκεια (άρθρο 56 του Ν. 3966/2011, ΦΕΚ Α' 118/24.05.2011 και άρθρο 11 του Ν. 4186/2013, ΦΕΚ Α' 193/17.09.2013), συνεχίζουν να λειτουργούν ύστερα από Απόφαση του Υπ. Παιδείας (98011/Γ6 την 19.07.2013).

Δυνατότητα συνέχισης της επαγγελματικής κατάρτισης δίνεται στους σπουδαστές με τη συνέχιση της φοίτησής τους σε δημόσιες σχολές επαγγελματικής κατάρτισης (ΣΕΚ και ΙΕΚ Ειδικής Αγωγής). Ειδικότερα, με Υπ. Απόφαση, αρ. 3691 (ΦΕΚ 945 Β'/15.04.14) και με αρ. Κ1/5082 (ΦΕΚ 89 Β'/ 19.01.15) προβλέπεται η ίδρυση και λειτουργία τεσσάρων δημόσιων ΙΕΚ Ειδικής Αγωγής (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Σέρρες και Βόλος). Επιπλέον, λειτουργεί ένα ΣΕΚ ΑμεΑ στην Αθήνα, που παρέχει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ψυχοκοινωνικής και συμβουλευτικής υποστήριξης. Η φοίτηση είναι διετής και δικαίωμα παρακολούθησης έχουν άτομα από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, ηλικίας 18 έως 55 ετών που παρουσιάζουν ποσοστό αναπηρίας άνω του 50%. Στους καταρτιζόμενους, παρέχεται, κατά τη συμμετοχή τους στα προγράμματα, επιδότηση και ασφαλιστική κάλυψη (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, χ.ημ.).

Υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ λειτουργεί ένα ΚΕΚ Ειδικής Αγωγής στο Γαλάτσι και μια σχολή επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Πρότυπη Βιομηχανική Μονάδα στη Λακκιά Θεσσαλονίκης (ΟΑΕΔ, 2015).

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων που υλοποιούν μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα φορείς, σωματεία και οργανισμοί, λειτουργούν κέντρα επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης. Στόχος τους είναι η προώθηση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία, μέσω της παροχής επαγγελματικής κατάρτισης σε διάφορους τομείς και η ανάπτυξη κατάλληλων επαγγελματικών δεξιοτήτων. Η πλειοψηφία των κέντρων αυτών λειτουργεί με τη μορφή των προστατευμένων εργαστηρίων, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 2646/1998 «Οργάνωση και Λειτουργία Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας» (ΦΕΚ 220 Α'/ 28.09.1998). Όπως προβλέπεται από τον παραπάνω νόμο, τα προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια παρέχουν ειδικά προγράμματα για τη διευκόλυνση της συμμετοχής στην κοινωνική ζωή και την παραγωγική διαδικασία. Ορίζεται πως τουλάχιστον τα 3/5 του δυναμικού τους θα πρέπει να αποτελείται από άτομα με αναπηρία,

άνω των 20 ετών, που έχουν ολοκληρώσει ένα διετές πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον, επισημαίνεται πως οι συμμετέχοντες διατηρούν το δικαίωμα να λαμβάνουν επιδόματα και συντάξεις κοινωνικής πρόνοιας.

Σύμφωνα με στοιχεία από τον ΕΟΠΠΕΠ (χ.ημ.) λειτουργούν 24 πιστοποιημένες δομές σε ολόκληρη την Ελλάδα, από τις οποίες οι 14 εδρεύουν στην Αττική. Από το σύνολο των δομών περίπου οι μισές απευθύνονται σε άτομα με νοητική καθυστέρηση, ενώ οι υπόλοιπες εξυπηρετούν άτομα που παρουσιάζουν διάφορους τύπους αναπηρίας.

Δημόσιες υπηρεσίες για την προώθηση της επαγγελματικής αποκατάστασης και απασχόλησης

Σύμφωνα με το Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ Α' 258/06.11.2001), ο ΟΑΕΔ αποτελεί το βασικό κρατικό φορέα για την παροχή υπηρεσιών και εφαρμογή πολιτικών που στοχεύουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη διευκόλυνση της ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, στο πλαίσιο του ΟΑΕΔ εντάσσονται έξι γραφεία εργασίας ειδικών κοινωνικών ομάδων, για την προώθηση της ένταξης και επανένταξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, μεταξύ των οποίων και τα άτομα με αναπηρία (ΟΑΕΔ, 2015).

Ο ΟΑΕΔ ορίζεται ως βασικός εταίρος στην εφαρμογή προγραμμάτων που συνδέονται με το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση. Επομένως, αναλαμβάνει την υλοποίηση προγραμμάτων επιδότησης νέων θέσεων εργασίας και νέων ελεύθερων επαγγελματιών με αναπηρία.

Σύμφωνα με στοιχεία από τον ΟΑΕΔ (2010a) από το Νοέμβριο του 2010 είναι ανοιχτό για υποβολή αιτήσεων συμμετοχής το «Ειδικό τριετές πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών με επιχορήγηση που αντιστοιχεί στο ύψος των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 2.300 ανέργων ατόμων με αναπηρία, απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, αποφυλακισμένων, νεαρών παραβατικών ατόμων ή νεαρών ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο». Το πρόγραμμα παρέχει κίνητρο σε εργοδότες που απασχολούν λιγότερο από 50 εργαζόμενους - καθώς, οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις εμπίπτουν στην υποχρεωτική ποσόστωση - να προσλάβουν άνεργα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες για χρονικό διάστημα τεσσάρων ετών. Το όφελος που προβλέπεται είναι η κάλυψη των

ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων για τρία χρόνια από τον ΟΑΕΔ. Στο πρόγραμμα αυτό προβλέπεται η κάλυψη 2.200 θέσεων πλήρους και 100 θέσεων μερικής απασχόλησης, εκ των οποίων οι 2.080 θέσεις προβλέπεται να καλυφθούν από άτομα με αναπηρία.

Αναφορικά με την προώθηση της επιχειρηματικότητας και της αυτό-απασχόλησης, δίνεται η δυνατότητα σε άτομα με αναπηρία να κάνουν έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας με υποστήριξη από τον ΟΑΕΔ. Από το Νοέμβριο του 2010 μέχρι τον Ιούλιο του 2015 (με απόφαση της Διοίκησης του ΟΑΕΔ, Αρ. Πρωτ.:53268/2/7/2015) ήταν διαθέσιμο το «Πρόγραμμα επιχορήγησης 800 νέων ελεύθερων επαγγελματιών, ανέργων ατόμων με αναπηρία, απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες και αποφυλακισμένων ατόμων». Ο συνολικός αριθμός των υποψήφιων δικαιούχων ανερχόταν στους 800, με 600 θέσεις να προβλέπονται για άτομα με αναπηρία. Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε νέο επαγγελματία είναι τριετής και το ποσό ανέρχεται στις 28.000 ευρώ (ΟΑΕΔ, 2010b).

Τόσο οι εργοδότες που συμμετέχουν στο τριετές πρόγραμμα και προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, όσο και οι νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν τη δυνατότητα να επιχορηγηθούν, προκειμένου να γίνουν εύλογες προσαρμογές και εργονομικές διευθετήσεις στο χώρο εργασίας. Το «Πρόγραμμα επιχορήγησης 50 θέσεων εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρία» προβλέπει, ότι η κάλυψη των εξόδων για καθεμία από τις τροποποιήσεις καλύπτεται σε ποσοστό 90% από τον ΟΑΕΔ μέχρι του ποσού των 2.500 ευρώ.

Τα άτομα με αναπηρία, προκειμένου να συμμετέχουν στα παραπάνω προγράμματα χρειάζεται να είναι άνεργα, ηλικίας 18-64 ετών και με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50%. Σημειώνεται ωστόσο πως «δε γίνεται δεκτή Απόφαση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του ΙΚΑ στην οποία αναφέρεται ότι το άτομο με αναπηρία είναι ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία» (ΟΑΕΔ, 2010a, σελ. 2 και ΟΑΕΔ, 2010b, σελ. 5) κάτι που συνεπάγεται πως ο υποψήφιος για την υπαγωγή του στο πρόγραμμα δε θα πρέπει να λαμβάνει επίδομα ή σύνταξη, λόγω αναπηρίας.

Ένα άλλο δίκτυο δομών που στόχευε στην κοινωνική και εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία ήταν τα ΚΕΚΥΚΑμεΑ. Ειδικότερα, πρόσφεραν υπηρεσίες προ-επαγγελματικής και επαγγελματικής κατάρτισης και ένταξης στην κοινότητα (Ν.2646/1998 ΦΕΚ 236 Α'/20.10.1998). Σημαντικό πλεονέκτημα ήταν ότι το δίκτυο των ΚΕΚΥΚΑμεΑ περιλάμβανε 24 δομές που κάλυπταν κυρίως τις ανάγκες περιοχών εκτός Αττικής (επαρχιακές

πόλεις, νησιά κλπ).

Ωστόσο, με το Ν. 4025/2011 (ΦΕΚ Α' 228/02-11-2011) «Ανασυγκρότηση Φορέων Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Κέντρα Αποκατάστασης, Αναδιάρθρωση Ε.Σ.Υ. και άλλες διατάξεις», οι δομές αυτές ενσωματώθηκαν στο ΕΣΥ, αποτελώντας πλέον αυτοτελείς υπηρεσίες των περιφερειακών νοσοκομείων και μετονομάστηκαν σε Κέντρα Φυσικής και Ιατρικής Αποκατάστασης (ΚΕΦΙΑΠ). Η αλλαγή στην ονομασία επέφερε και αλλαγή στους σκοπούς τους, με τις υπηρεσίες για την επαγγελματική ένταξη και επανένταξη να θεωρούνται δευτερεύουσας σημασίας. Χαρακτηριστική ήταν η τοποθέτηση της ΕΣΑμεΑ (ΕΣΑμεΑ, 2011):

Το παρόν όμως νομοσχέδιο συγκροτείται άκριτα χωρίς να ληφθούν υπόψη οι πραγματικές ανάγκες των τοπικών κοινωνιών, ένα εθνικό σύστημα φυσικής και ιατρικής αποκατάστασης, στο οποίο δε συμπεριλαμβάνονται σημαντικές υπηρεσίες κοινωνικής επανένταξης και αποκατάστασης τις οποίες στοιχειωδώς επιτελούσαν τα ΚΕΚΥΚΑμεΑ της χώρας. Δηλαδή δεν προβλέπεται ουδεμία πρόνοια για την «αποϊδρυματοποίηση» και την κοινωνική επανένταξη των ατόμων με αναπηρία. [...] Ο τίτλος ενός φορέα σηματοδοτεί και τους στόχους λειτουργίας τους. Τα ΚΕΚΥΚΑμεΑ υπηρετούσαν την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία και όλες τις κατηγορίες αναπηρίας. Εμπειρείχαν και το σημαντικό όρο της κατάρτισης. Είναι αδιανόητη η μαζική μετατροπή τους σε κέντρα ιατρικής και φυσικής αποκατάστασης.

Τοπικές Δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες (ΤΟΠ-ΕΚΟ)

Η δημιουργία των ΤΟΠ-ΕΚΟ είναι μια πρωτοβουλία που ξεκίνησε ως ενταγμένη δράση στον Άξονα 4 «Πλήρης ενσωμάτωση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΣΠΑ 2007-2013, βλ. Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2007). Φορέας υλοποίησης των τοπικών δράσεων είναι αναπτυξιακές συμπράξεις που λειτουργούν ως μη κερδοσκοπικές αστικές εταιρίες και μπορούν να απαρτίζονται από φυσικά και νομικά πρόσωπα του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα. Σκοπός των αναπτυξιακών συμπράξεων είναι η προώθηση της εργασιακής ένταξης και επανένταξης ανέργων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ανάγκες όσο και τις αναπτυξιακές δυνατότητες κάθε γεωγραφικής περιοχής στην οποία εφαρμόζονται οι δράσεις. Ειδικότερα, οι ΤΟΠ-ΕΚΟ προσβλέπουν στην απασχόληση ανέργων που απειλούνται με αποκλεισμό, από επιχειρήσεις της κοινότητας και στη δυνατότητά τους να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά. Από το σύνολο των 133

αναπτυξιακών συμπράξεων, οι 47 περιλαμβάνουν στις ομάδες-στόχους παρέμβασης, άτομα με αναπηρία (Ειδική Υπηρεσία για την Κοινωνική Ένταξη και την Κοινωνική Οικονομία, 2013).

Κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα

Στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας ή αλλιώς του τρίτου τομέα, περιλαμβάνονται φορείς (συνεταιρισμοί, κοινωνικές επιχειρήσεις) που στηρίζονται στην αυτό-οργάνωση και την αλληλεγγύη των πολιτών. Στόχος τους είναι να καλύψουν τα «κενά» που δημιουργούνται στην αγορά. Ειδικότερα, προωθούν κοινωνικά αγαθά και υπηρεσίες που η προσφορά τους από τον ιδιωτικό τομέα είναι ασύμφορη και από το δημόσιο ανέφικτη.

Στην Ελλάδα, ο πρώτος τύπος κοινωνικής επιχείρησης που θεσμοθετήθηκε και δραστηριοποιήθηκε ήταν οι ΚοιΣΠΕ. Με το Ν.2716/1999 (ΦΕΚ Α' 96/ 17.05.1999) προσδιορίζεται ο διπλός στόχος τους. Αφενός, συμβάλουν στην οικονομική, επαγγελματική και κοινωνική ένταξη και αφετέρου να συμβάλουν στη θεραπεία των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας και ψυχοκοινωνικές δυσκολίες. Πρόκειται για επιχειρήσεις με αυτόνομη νομική και φορολογική οντότητα που αναπτύσσουν επιχειρηματική, παραγωγική και εμπορική δραστηριότητα, ενσωματώνοντας την παροχή υπηρεσιών ψυχικής υγείας. Την ευθύνη για την ανάπτυξη και την εποπτεία τους αναλαμβάνει το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, μέσω της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας. Βασικά πλεονεκτήματα στη λειτουργία των ΚοιΣΠΕ είναι: (α) ότι τα μέλη των συνεταιριστικών επιχειρήσεων απαρτίζονται από άτομα με ψυχική νόσο, σε ποσοστό άνω του 35%. Επίσης, μέλη μπορεί να είναι επαγγελματίες ψυχικής υγείας και άλλα νομικά ή φυσικά πρόσωπα, διευκολύνοντας με αυτό το τρόπο την κοινωνική ένταξη και τη σύνδεση με την κοινότητα. (β) Η πρόβλεψη για παροχή φορολογικών ελαφρύνσεων και (γ) ότι οι απασχολούμενοι διατηρούν το δικαίωμά τους να εισπράττουν αθροιστικά με την αμοιβή τους από το συνεταιρισμό οποιοδήποτε επίδομα ή σύνταξη δικαιούνται. Τα χαρακτηριστικά αυτά συνέβαλαν στο να θεωρηθούν οι ΚοιΣΠΕ ως καλή ευρωπαϊκή πρακτική προώθησης της απασχόλησης για τα άτομα με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες (European Commission, 2005).

Σύμφωνα με στοιχεία του 2011, πανελλαδικά δραστηριοποιούνται 16 ΚοιΣΠΕ, ενώ το 2011 ιδρύθηκε η Πανελλήνια Ομοσπονδία των ΚοιΣΠΕ, ως θεσμοθετημένο όργανο

κοινωνικής οικονομίας (ΠΕΨΑΕΕ, 2011).

Μεταγενέστερα, με το Νόμο «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις» (Ν.4019/2011, ΦΕΚ 216 Α'/30.09.2011) ορίζεται οι ΚοινΣΕπ ως η κύρια μορφή επιχειρήσεων που εμπίπτουν στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και προσδιορίζεται η διαδικασία ίδρυσης, ο τρόπος λειτουργίας και ο σκοπός τους. Οι ΚοινΣΕπ είναι αστικοί συνεταιρισμοί, με εμπορική ιδιότητα, μέλη της οποίας μπορεί να είναι φυσικά ή και νομικά πρόσωπα. Διακρίνονται με βάση το σκοπό τους σε ένταξης, φροντίδας και παραγωγικού και συλλογικού σκοπού. Και στην περίπτωση των ΚοινΣΕπ, οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και είναι δικαιούχοι σύνταξης, επιδόματος ή άλλων παροχών διατηρούν το δικαίωμα αυτό, παράλληλα με τη λήψη αμοιβής από την εργασία.

Οι ΚοινΣΕπ ένταξης, στοχεύουν στην οικονομική και κοινωνική ένταξη κοινωνικών ομάδων που βιώνουν αποκλεισμό λόγω σωματικών και ψυχικών αιτιών ή παραβατικής συμπεριφοράς. Επισημαίνεται πως τουλάχιστον το 40% των εργαζομένων οφείλουν να ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Σύμφωνα με στοιχεία από το Τμήμα Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας (Υπ. Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης) που αναλαμβάνει την έγκριση και την παρακολούθηση της λειτουργίας των ΚοινΣΕπ, δραστηριοποιούνται 17 ΚοινΣΕπ ένταξης σε ολόκληρη την Ελλάδα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Επιστολή Συνεργασίας

Προς: (όνομα φορέα υποστηριζόμενης απασχόλησης)

Αξιότιμε Κύριε/Κυρία,

Ονομάζομαι Ρόκα Όλγα, είμαι ψυχολόγος και μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο ΠΜΣ «Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή, την Εκπαίδευση και την Υγεία», στο Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής, του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Στο πλαίσιο των σπουδών μου, έχω αναλάβει την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας με τίτλο: «Εργασιακή ένταξη/επανεένταξη και αναπηρία: Οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης από την οπτική των ληπτών και των επαγγελματιών», υπό την εποπτεία της κας Βλάχου Αναστασίας, Αναπληρώτριας Καθηγήτριας του Παιδαγωγικού Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Στόχος της έρευνας είναι η μελέτη και η ανάδειξη του θεσμού της υποστηριζόμενης απασχόλησης μέσα από τις εμπειρίες, τις απόψεις αλλά και τις προτάσεις τόσο των ατόμων με αναπηρία, που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης όσο και των επαγγελματιών που παρέχουν αυτού του είδους τη στήριξη.

Με την παρούσα επιστολή, θα ήθελα να ζητήσω την έγκρισή σας προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα πρόσβασης σε εξυπηρετούμενους και επαγγελματίες του προγράμματος υποστηριζόμενης απασχόλησης του φορέα σας. Οι παραπάνω εμπλεκόμενοι, εάν κι εφόσον το επιθυμούν θα συμμετάσχουν στη διεξαγωγή ημι-δομημένων συνεντεύξεων οι οποίες θα γίνουν από εμένα. Οι ερωτήσεις στις οποίες θα κληθούν να απαντήσουν σχετίζονται με τις σημαντικότερες διαδικασίες και τα αποτελέσματα που προκύπτουν για τους λήπτες των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης, αλλά και τις προτάσεις τους για τη βελτίωση και προώθηση του εν λόγω θεσμού.

Χρειάζεται να τονιστεί πως αποτελεί προτεραιότητα η τήρηση των κανόνων επιστημονικής και ηθικής δεοντολογίας που διέπουν την ερευνητική διαδικασία. Αυτό συνεπάγεται πως τηρείται η εμπιστευτικότητα, η συμμετοχή είναι εθελοντική και ανώνυμη, παρέχεται το δικαίωμα άρνησης/ανάκλησης συμμετοχής και τα δεδομένα που θα προκύψουν

θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά και μόνον για επιστημονικό σκοπό. Η συμμετοχή στη συνολική διαδικασία, σε καμία περίπτωση, δε στοχεύει στη πρόκληση σωματικής, ηθικής ή ψυχολογικής βλάβης των συμμετεχόντων.

Τα αποτελέσματα της ερευνητικής προσπάθειας ευελπιστούμε ότι θα εμπλουτίσουν τις γνώσεις αναφορικά με τις εμπειρίες, τις απόψεις και τις προτάσεις των ατόμων που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και των εξειδικευμένων επαγγελματιών, με απώτερο στόχο την ανάδειξη του συγκεκριμένου θεσμού.

Θα ήθελα να σας επισημάνω πως είμαι στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση. Επιπλέον, μπορείτε να επικοινωνήσετε τόσο με την επόπτριά μου, κα Βλάχου Αναστασία, όσο και με τον Διευθυντή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών, κ. Κλεφτάρα Γεώργιο, Αναπληρωτή Καθηγητή Κλινικής Ψυχολογίας και Ψυχοπαθολογίας.

Ευχαριστώ για τη προσοχή που δίνετε στο αίτημά μου και αναμένω ενημέρωση για την όποια απόφασή σας.

Με εκτίμηση,

Ρόκα Όλγα
Μεταπτυχιακή φοιτήτρια, Παν. Θεσσαλίας
τηλ. επικοινωνίας: 6936362914
e-mail: oroka@uth.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

Πρωτόκολλα ημι-δομημένων συνεντεύξεων συμμετεχόντων

A. Πρωτόκολλο ημι-δομημένης συνέντευξης ληπτών

1. Από όσο γνωρίζω, εργάζεστε (εδώ). Τι δουλειά κάνετε; Μιλήστε μου λίγο για τη δουλειά σας.
 - 1.1 Τι σας αρέσει περισσότερο στη δουλειά σας;
 - 1.2 Υπάρχει κάτι που σας δυσκολεύει; (Αν, ναι) Τι σας δυσκολεύει;
 - 1.3 Υπήρχε κάτι παλαιότερα που σας έκανε να μη θέλετε να δουλέψετε; (Αν, ναι) Πώς αλλάξατε γνώμη;
 - 1.4 Γενικά, είσαστε ικανοποιημένος/-νη από τη δουλειά σας;
2. Πως μάθατε για το γραφείο απασχόλησης/υπηρεσία απασχόλησης του (όνομα φορέα);
3. Πως αποφασίσατε να ζητήσετε βοήθεια από το γραφείο απασχόλησης/υπηρεσία απασχόλησης του (όνομα φορέα);
4. Με ποιον ή με ποιους συζητάτε από το (όνομα φορέα). Σε ποιον/ποιους μιλάτε όταν χρειάζεστε κάποια βοήθεια στη δουλειά;
 - 4.1 Πόσο συχνά συζητάτε με τον/την (όνομα επαγγελματία);
 - 4.2 Για ποια θέματα μιλάτε;
 - 4.3 Θα θέλατε να μιλάτε μαζί τους περισσότερο;
5. Τι είναι αυτό που σας αρέσει στη συνεργασία με τον/την (όνομα επαγγελματία);
6. Υπάρχει κάτι που δε σας αρέσει/σας στενοχωρεί στη συνεργασία με τον/την (όνομα επαγγελματία);
7. Το να βρείτε μια δουλειά, γενικά το να δουλέψετε, ήταν δική σας ιδέα ή σας το πρότεινε κάποιος; Ποιος;
8. Τι θυμόσαστε περισσότερο από τις πρώτες συναντήσεις που κάνατε στο (όνομα φορέα) για το θέμα της δουλειάς;

- 8.1 Τι συζητούσατε στις συναντήσεις αυτές;
- 8.2 Σε αυτές τις συναντήσεις υπήρχε κάτι που σας δυσκόλευε;
- 8.3 Τι ήταν αυτό που σας δυσκόλευε;
- 8.4 Πως αντιμετωπίσατε τη δυσκολία αυτή/τις δυσκολίες αυτές;
- 8.5 Πως καταλάβατε τι είδους δουλειά θα θέλατε να κάνετε;
9. Πως βρήκατε αυτή τη δουλειά;
 - 9.1 Ποιοι σας βοήθησαν να βρείτε αυτή τη δουλειά;
 - 9.2 Με ποιο τρόπο; Τι έκαναν;
10. Πως ήταν στην αρχή, που πρωτο-ήρθατε σε αυτή τη δουλειά;
11. Τι δυσκολίες συναντήσατε στην αρχή, που ξεκινήσατε να δουλεύετε;
12. Πως ξεπεράσατε τις δυσκολίες αυτές;
 - 12.1 Ποιος σας βοήθησε σε αυτό;
13. Τώρα υπάρχει κάτι που σας δυσκολεύει/στενοχωρεί; Τι σας δυσκολεύει/στενοχωρεί;
14. Σας βοηθά κάποιος σε αυτό;
 - 14.1 Πως σας βοηθά;
15. Υπάρχει κάτι που σκέφτεστε για το μέλλον σε σχέση με τη δουλειά σας; (Αν, ναι) Τι είναι αυτό;
 - 15.1 Θα μπορούσε ο/η (όνομα επαγγελματία) να σας βοηθήσει σε αυτό;
16. Στο (όνομα φορέα) μαθαίνετε και κάνετε πολλά πράγματα. Τι από όλα αυτά που έχετε κάνει και έχετε μάθει στο (όνομα φορέα) σας έχει βοηθήσει περισσότερο στη δουλειά;
 - 16.1 Πως σας βοήθησε;
17. Τι θα προτεινάτε εσείς να γίνει, για να έχετε ακόμα περισσότερη βοήθεια/υποστήριξη στη δουλειά σας;
18. Τελικά, από όλη αυτή την εμπειρία σας: Την προετοιμασία, τη δουλειά και τη βοήθεια που έχετε από το (όνομα φορέα) και τον/την (όνομα επαγγελματία), τι είναι αυτό που σας άρεσε περισσότερο;

18.1 Για ποιο λόγο;

19. Από όλη αυτή την εμπειρία που έχετε και τη βοήθεια που πήρατε, τι σας άρεσε λιγότερο;

19.1 Για ποιο λόγο;

B. Πρωτόκολλο ημι-δομημένης συνέντευξης επαγγελματιών-συμβούλων

Αρχικά, θα ήθελα να σας κάνω κάποιες ερωτήσεις που προέκυψαν σαν απορίες, κατά την αναζήτηση πληροφοριών για την εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα.

1. Μέσα από την εμπειρία σας, θα μπορούσατε να εντοπίσετε τους λόγους για τους οποίους η υποστηριζόμενη απασχόληση εφαρμόζεται από περιορισμένο αριθμό φορέων στην Ελλάδα;
2. Πως εξηγείτε το γεγονός ότι ο αριθμός των επαγγελματιών που ασχολείται με την υποστηριζόμενη απασχόληση είναι αρκετά περιορισμένος;
3. Αναφορικά με τον φορέα στον οποίο εργάζεστε, ποιοι είναι οι λήπτες υποστηριζόμενης απασχόλησης;
4. Ποιες προϋποθέσεις θα πρέπει να πληρούν οι υποψήφιοι για να λάβουν υπηρεσίες;
5. Πως ενημερώνονται οι λήπτες για την υπηρεσία και τις διαδικασίες που ακολουθούνται;
6. Ποιοι είναι οι κύριοι εμπλεκόμενοι (εντός και εκτός φορέα) στη συνολική διαδικασία και ποιος ο ρόλος τους;
7. Ποια είναι τα προσδοκώμενα αποτελέσματα από τη λήψη υπηρεσιών;
8. Ποια είναι η συχνότητα των συναντήσεων σας με τον λήπτη;
9. Με ποια κριτήρια καθορίζεται η συχνότητα των συναντήσεων και πότε μπορεί να τροποποιηθεί;
10. Ποια ποιοτικά χαρακτηριστικά χρειάζεται να έχει η συνεργασία με τον λήπτη για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων;

11. Σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να διακοπεί η συνεργασία;
12. Ποια είναι τα αναγκαία εφόδια που θα πρέπει να έχει κάποιος επαγγελματίας για να εργαστεί στον τομέα της υποστηριζόμενης απασχόλησης;
13. Ποιες πρακτικές εφαρμόζονται για την προετοιμασία των ληπτών, ώστε να ξεκινήσουν την αναζήτηση μιας θέσης απασχόλησης;
14. Τι είδους δυσκολίες αντιμετωπίζετε, ως επαγγελματίας, σε αυτή τη φάση;
15. Τι είδους δυσκολίες αναφέρονται από τους λήπτες στη φάση της προετοιμασίας τους;
16. Πως οι δυσκολίες αυτές αντιμετωπίζονται από εσάς;
17. Ποια κριτήρια χρησιμοποιούνται για να θεωρηθεί ο λήπτης έτοιμος να μπει στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας;
18. Ποιες δράσεις αναλαμβάνετε εσείς, ως επαγγελματίας, και ποιες ο λήπτης σε σχέση με τη σύνδεση του με την αγορά εργασίας;
19. Ποιες δυσκολίες/προβλήματα αντιμετωπίζετε ως επαγγελματίας, σ' αυτή τη διαδικασία;
20. Πως βρίσκονται τα επαγγελματικά πλαίσια που ο λήπτης θα μπορούσε να απασχοληθεί;
21. Ποιες δυσκολίες/προβλήματα αναφέρονται από τους λήπτες κατά την αναζήτηση εργασίας;
22. Ποιος είναι ο ρόλος σας και ποιος ο ρόλος του λήπτη κατά τη διαπραγμάτευση των όρων απασχόλησης με τον εργοδότη;
23. Ποιες φαίνεται να είναι οι προτιμήσεις των ληπτών, αναφορικά με τους όρους απασχόλησης τους (π.χ. μερική/πλήρης, ωράριο απασχόλησης);
24. Τελικά από τη μέχρι τώρα εμπειρία σας, σε ποιες θέσεις απασχολούνται οι λήπτες και με τι όρους απασχόλησης;
25. Ποιες δυσκολίες αναφέρονται από τους λήπτες κατά τη διάρκεια της προσαρμογής σε ένα εργασιακό πλαίσιο;
26. Ποιες πρακτικές χρησιμοποιείτε για να διευκολύνετε την προσαρμογή του λήπτη στη νέα θέση απασχόλησης;
27. Αφού έχει γίνει η προσαρμογή, αναφέρονται δυσκολίες/προβλήματα από τους λήπτες

κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους;

28. Με ποιους τρόπους ο επαγγελματίας συμβάλει στο ξεπέρασμα των δυσκολιών/εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι λήπτες στην εργασία τους;
29. Οι λήπτες, μετά την τοποθέτησή τους, φέρνουν νέα αιτήματα προς εσάς; Τι είδους;
30. Πως αντιμετωπίζονται τα αιτήματα αυτά;
31. Κατά την άποψη σας, ποια είναι τα οφέλη που προκύπτουν για τους λήπτες από τη συμμετοχή τους στην υποστηριζόμενη απασχόληση;
32. Ποιες είναι οι δυσκολίες που αντιλαμβάνεστε ότι προκύπτουν για τους λήπτες από τη συμμετοχή τους στην υποστηριζόμενη απασχόληση;
33. Από την εμπειρία σας, τι θα προτείνατε ώστε να είναι αποτελεσματικότερη η εφαρμογή του θεσμού της υποστηριζόμενης απασχόλησης;
34. Ποιες επιπρόσθετες δράσεις πιστεύετε πως θα συνέβαλαν στην επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

Ερωτήσεις για φορείς υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης

- Πότε ξεκίνησε η εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης;
- Ποιος είναι ο αριθμός των ατόμων που έχουν ενταχθεί στις υπηρεσίες, από την έναρξη εφαρμογής;
- Ποιος είναι, αυτή τη στιγμή, ο αριθμός των απασχολούμενων ληπτών;
- Ποιος είναι ο μέσος χρόνος παραμονής των ληπτών σε μια θέση εργασίας;
- Ποιος είναι ο μέσος αριθμός θέσεων που αναλαμβάνει ένας λήπτης κατά τη συνεργασία του με το γραφείο υποστηριζόμενης απασχόλησης;
- Ποια είναι η μέγιστη διάρκεια λήψης υπηρεσιών;
- Υπάρχει κάποια σύνδεση του φορέα με την αγορά εργασίας, ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση των ληπτών;

Ναι Όχι

Αν ναι, περιγράψτε (συνοπτικά):

.....

.....

- Υπάρχει κάποιο είδος στήριξης προς τους επαγγελματίες που παρέχουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης;

Ναι Όχι

Αν ναι, περιγράψτε (συνοπτικά):

.....

.....

.....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματιών – Συμβούλων υποστηριζόμενης απασχόλησης

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία:

Εκπαιδευτικό υπόβαθρο:.....

Τύποςφοράς απασχόλησης (πληθυσμός που εξυπηρετείται):

Διάρκεια επαγγελματικής εμπειρίας στην υποστηριζόμενη απασχόληση:

Έχετε κάποια κατάρτιση στον τομέα της υποστηριζόμενης απασχόλησης;

Ναι Όχι

Αν ναι, προσδιορίστε:

(α) Τύπο Κατάρτισης:

(β) Διάρκεια Κατάρτισης:

Ποιος είναι ο μέσος αριθμός ληπτών που αναλαμβάνεται;

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

Ερωτηματολόγιο ληπτών υποστηριζόμενης απασχόλησης

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία:

Βαθμίδα εκπαίδευσης & τύπος σχολείου:

Δεν πήγα σχολείο

Δημοτικό Γενικής Αγωγής Ειδικής Αγωγής Τμήμα Ένταξης

Γυμνάσιο Γενικής Αγωγής Ειδικής Αγωγής Τμήμα Ένταξης

Λύκειο Γενικής Αγωγής Ειδικής Αγωγής Τμήμα Ένταξης

ΤΕΕ Γενικής Αγωγής Ειδικής Αγωγής

ΕΕΕΕΚ

ΙΕΚ Γενικής Αγωγής Ειδικής Αγωγής

ΑΕΙ/ΤΕΙ (προσδιορίστε)

Άλλο (προσδιορίστε)

Επαγγελματική Κατάρτιση: Ναι Όχι

Αν ναι, τι είδους;

Ειδικότητα:

Διαμονή: Μένω μόνος

Μένω με τους γονείς μου

Μένω με την οικογένεια μου

Μένω με τον/τη σύντροφο μου

Άλλο (διευκρινίστε)

Είχατε δουλέψει ξανά, πριν τη συνεργασία με το γραφείο;

Ναι Όχι

Αν ναι, τι δουλειά κάνατε;

Πότε ξεκινήσατε τη συνεργασία με το γραφείο υποστήριξης;

Σε πόσο καιρό βρήκατε δουλειά, από τότε που ξεκινήσατε τη συνεργασία με το γραφείο απασχόλησης;

Όσο καιρό συνεργάζεστε με το γραφείο απασχόλησης έχετε αλλάξει δουλειές;

Ναι Όχι

Αν ναι, πόσες;

Τί δουλειές κάνατε στο παρελθόν;

Πόσο καιρό εργάζεστε στη δουλειά που είσαστε τώρα;

Τι δουλειά κάνετε;

Λαμβάνεται κάποιο επίδομα;

Ναι Όχι

Σε περίπτωση προβλημάτων ψυχικής υγείας να προσδιοριστεί:

Νοσηλείες: Ναι Όχι

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ

Πίνακες κωδικοποίησης των αποτελεσμάτων των επαγγελματιών-συμβούλων και των ληπτών υποστηριζόμενης απασχόλησης

Πίνακας κωδικοποίησης για επαγγελματίες – συμβούλους

Άξονας 1. Αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης

1.1 Πλαίσιο εφαρμογής

- 1.1.1 Ετοιμότητα για διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας
- 1.1.2 Τύπος θέσεων εργασίας
- 1.1.3 Διακοπή συνεργασίας
- 1.1.4 Προϋποθέσεις για τη λήψη υπηρεσιών
- 1.1.5 Διαθεσιμότητα των υπηρεσιών
- 1.1.6 Εμπλεκόμενοι

1.2 Οφέλη από λήψη υπηρεσιών

- 1.2.1 Επίτευξη της απασχόλησης - εργασιακή ένταξη
- 1.2.2 Προσωπική ανάπτυξη

1.3 Περιορισμοί στον θεσμό της υποστηριζόμενης απασχόλησης

- 1.3.1 Ελλιπής χρηματοδότηση
- 1.3.2 Έμφαση σε θεραπεία και αποκατάσταση
- 1.3.3 Στερεοτυπικές αντιλήψεις των επαγγελματιών

1.4 Περιορισμοί στην εφαρμογή της μεθοδολογίας

- 1.4.1 Έλλειψη διαθέσιμων θέσεων εργασίας
- 1.4.2 Το επίδομα ως αντικίνητρο για την απασχόληση
- 1.4.3 Στερεότυπα και προκαταλήψεις εργοδοτών
- 1.4.4 Φύση της αναπηρίας
- 1.4.5 Είδος αναπηρίας

1.5 Προτάσεις βελτίωσης της εργασιακής κατάστασης των ατόμων με αναπηρία

- 1.5.1 Αλλαγές σε θεσμικό επίπεδο
- 1.5.2 Πρωτοβουλίες φορέων για προώθηση της εργασιακής ένταξης

Άξονας 2. Συνεργασία

2.1 Συχνότητα συναντήσεων

2.1.1 Εντατικότητα παροχής στήριξης

2.2 Το προφίλ του επαγγελματία

2.2.1 Γνωστικό υπόβαθρο

2.2.2 Δεξιότητες

2.2.3 Στάσεις

2.2.4 Χαρακτηριστικά

2.3 Ποιοτικά χαρακτηριστικά της σχέσης

2.3.1 Εμπιστοσύνη – πελατοκεντρική προσέγγιση

2.3.2 Συνεργατικότητα

2.3.3 Από κοινού δέσμευση – κινητοποίηση για την επίτευξη του στόχου

Άξονας 3. Η εργασιακή πορεία των ληπτών και οι υποστηρικτικές διαδικασίες

3.1 Δυσκολίες στην εργασιακή πορεία

3.1.1 Δυσκολίες κατά την έναρξη της συνεργασίας

3.1.2 Δυσκολίες κατά την αναζήτηση μιας θέσης απασχόλησης

3.1.3 Η εύρεση εργασίας ως αγχογόνο γεγονός

3.1.4 Δυσκολίες κατά την προσαρμογή

3.1.5 Δυσκολίες κατά τη διατήρηση της απασχόλησης

3.2 Τομείς παρέμβασης

3.2.1 Διερεύνηση επιθυμίας για εργασία και προτιμήσεων για το αντικείμενο απασχόλησης

3.2.2 Αναζήτηση και εύρεση κατάλληλων θέσεων απασχόλησης

3.2.3 Διαχείριση ανησυχιών/δυσκολιών σε σχέση με την εργασιακή δραστηριότητα

3.2.4 Διαχείριση ανησυχιών/δυσκολιών για εργασιακές διαπροσωπικές σχέσεις

3.2.5 Διαχείριση προσωπικών θεμάτων

3.3 Οι δυσκολίες των επαγγελματιών

3.3.1 Διαχείριση ανησυχιών της οικογένειας των ληπτών

3.3.2 Διαχείριση θεμάτων που δεν άπτονται της εργασιακής δραστηριότητας

3.4 Είδη παρέμβασης

3.4.1 Ενημέρωση

3.4.2 Εκπαίδευση

3.4.3 Καθοδήγηση

3.4.4 Συμβουλευτική

3.5 Δικτύωση

3.5.1 Ως μέσο για την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης

3.5.2 Ως μέσο ενίσχυσης της υποστήριξης στον χώρο εργασίας

3.5.3 Ως βοήθεια για την πρόληψη και την αντιμετώπιση δυσκολιών

Πίνακας κωδικοποίησης για λήπτες υποστηριζόμενης απασχόλησης

Άξονας 1. Αξιολόγηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, ως μέθοδος εργασιακής ένταξης

1.1 Οφέλη από τη λήψη υπηρεσιών

- 1.1.1 Δυνατότητα εργασίας
- 1.1.2 Ανάπτυξη δεξιοτήτων
- 1.1.3 Πρακτική βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας
- 1.1.4 Ασφάλεια
- 1.1.5 Συναισθηματική στήριξη

1.2 Μειονεκτήματα της μεθόδου

- 1.2.1 Μεγάλη προσωπική προσπάθεια

1.3 Εργασιακά αποτελέσματα

- 1.3.1 Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας
- 1.3.2 Οφέλη εργασίας
- 1.3.4 Μειονεκτήματα εργασίας

1.4 Προτάσεις βελτίωσης

- 1.4.1 Επέκταση δραστηριοτήτων γραφείου απασχόλησης
- 1.4.2 Δομικές βελτιώσεις και αλλαγές

Άξονας 2. Συνεργασία

2.1 Συχνότητα συναντήσεων

- 2.1.1 Εντατικότητα παροχής στήριξης
- 2.1.2 Ικανοποίηση από την εντατικότητα της επικοινωνίας

2.2 Χαρακτηριστικά της συνεργασίας

- 2.2.1 Στήριξη και βοήθεια από τον σύμβουλο
- 2.2.2 Τρόπος προσέγγισης του λήπτη από τον σύμβουλο
- 2.2.3 Παρέμβαση σε προσωπική ζωή

2.3 Θεματολογία των συναντήσεων

- 2.3.1 Επίλυση δυσκολιών - βελτίωση απόδοσης
- 2.3.2 Προσωπικά θέματα
- 2.3.3 Αναζήτηση εργασίας και λήψη εργασιακών αποφάσεων

Άξονας 3. Η εργασιακή πορεία των ληπτών και οι υποστηρικτικές διαδικασίες

3.1 Επιθυμία για εργασία

- 3.1.1 Προσωπική επιθυμία
- 3.1.2 Κινητοποίηση από επαγγελματίες

3.2 Δυσκολίες στην εργασιακή πορεία

- 3.2.1 Δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, πριν τη συνεργασία
- 3.2.2 Δυσκολίες κατά την αναζήτηση μιας θέσης απασχόλησης
- 3.2.3 Η εύρεση εργασίας ως αγχογόνο γεγονός
- 3.2.4 Δυσκολίες κατά την προσαρμογή
- 3.2.5 Δυσκολίες κατά τη διατήρηση της απασχόλησης

3.3 Μελλοντικές εργασιακές προσδοκίες

- 3.3.1 Διατήρηση της απασχόλησης
- 3.3.2 Αλλαγές για την αποφυγή των αρνητικών πτυχών της θέσης εργασίας
- 3.3.3 Αλλαγές αντικειμένου εργασίας

3.4 Ληφθείσα υποστήριξη

- 3.4.1 Προτιμήσεις και κίνητρα εργασίας
 - 3.4.2 Καθοδήγηση κατά την αναζήτηση απασχόλησης
 - 3.4.3 Καθοδήγηση για την εκδήλωση κατάλληλων εργασιακών συμπεριφορών
 - 3.4.4 Διευκόλυνση για την απόκτηση μιας θέσης εργασίας
 - 3.4.4 Στήριξη κατά την προσαρμογή στο εργασιακό πλαίσιο
 - 3.4.5 Συνεχής παροχή βοήθειας και στήριξης
 - 3.4.6 Άμεση παρέμβαση των επαγγελματιών σε επείγουσες καταστάσεις
 - 3.4.7 Ο σύμβουλος ως πρόσωπο στήριξης στις εργασιακές προσδοκίες
-