



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής  
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Ο ρόλος της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην  
επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία: Μια  
βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Καραμπατζάκης Νικόλαος

Θεσσαλονίκη 2022



**Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής**  
**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**  
**«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Ο ρόλος της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην επαγγελματική  
αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία: Μια βιβλιογραφική ανασκόπηση**

-

**The role of supported employment in the vocational rehabilitation of people  
with disabilities: A literature review**

**Καραμπατζάκης Νικόλαος**

**Εξεταστική επιτροπή**

Παπακωνσταντίνου Δόξα (Επόπτης)

Καρτασίδου Λευκοθέα

Γιαννούλη Βασιλική

Θεσσαλονίκη 2022

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

.....(υπογραφή).....

Καραμπατζάκης Νικόλαος

<b>Περιεχόμενα</b>	<b>σελ.</b>
Περίληψη.....	6
Abstract.....	7
Πρόλογος.....	8
Εισαγωγή.....	9
1. Ερευνητικό Μέρος.....	13
1.1. Σκοπός της έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα.....	13
1.2. Μεθοδολογία της έρευνας.....	14
Κεφάλαιο 2ο - Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	18
2.1. Αυτονομία – Ανεξαρτησία ατόμων με αναπηρία.....	18
2.2. Τα άτομα με αναπηρία ως ισότιμα μέλη στην κοινωνία.....	19
2.3. Ο ρόλος των δυναμικών μορφών εργασίας και συγκεκριμένα της υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	21
2.4. Υποστηριζόμενη Απασχόληση.....	23
2.4.1. Ιστορική αναδρομή της υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	24
2.4.2. Οι αρχές της υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	26
2.4.3. Τα στάδια της υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	27
2.4.4. Πλεονεκτήματα υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	28
2.4.5. Περιορισμοί υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	29
2.4.6. Αποτελέσματα υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	31
2.5. Διαφορές υποστηριζόμενης – προστατευόμενης απασχόλησης.....	31
2.5.1. Σε ποιες περιπτώσεις προτείνεται η προστατευόμενη απασχόληση;.....	34
2.5.2. Μετάβαση από την προστατευόμενη στην υποστηριζόμενη απασχόληση.....	35
2.6. Το υπάρχον πλαίσιο και η υποστηριζόμενη απασχόληση στην Ελλάδα.....	36

## Κεφάλαιο 3ο - Η υποστηριζόμενη απασχόληση στις σοβαρές αναπηρίες και

διάφορα μοντέλα υλοποίησης της.....	38
3.1. Η υποστηριζόμενη απασχόληση στις βαριές αναπηρίες.....	38
3.1.1. Νοητική αναπηρία.....	38
3.1.2. Διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού.....	41
3.1.3. Ψυχικές Διαταραχές.....	44
3.1.4. Εγκεφαλική παράλυση ή τραυματικές εγκεφαλικές βλάβες.....	47
3.2. Μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	49
3.2.1. Μοντέλο Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης - Individual Placement and Support (IPS).....	50
3.2.2. Προσαρμοσμένη απασχόληση (Customized Employment).....	52
3.2.3. Covert Audio Coaching (CAC).....	54
3.2.4. Pathway Employment Service.....	56
3.2.5. Best Buddies Jobs Program (BBJP).....	56
3.2.6. Dartmouth Career Profile.....	57
3.2.7. Το κρατικό ομοσπονδιακό πρόγραμμα επαγγελματικής αποκατάστασης των ΗΠΑ.....	58
Κεφάλαιο 4ο – Εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην πράξη.....	60
4.1. Ο ρόλος της τεχνολογίας στην ανάπτυξη και διεύρυνση της υποστηριζόμενης απασχόλησης.....	60
4.2. Ο ρόλος του εθελοντισμού - Η εθελοντική εργασία ως το πιο σίγουρο σκαλοπάτι για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία.....	62
4.3. Ο ρόλος του εργασιακού πλαισίου.....	63
4.3.1. Ρόλος των εργοδοτών.....	64
4.3.2. Ρόλος των συναδέλφων.....	66
4.3.3. Ρόλος κρατους – θεσμοθετημένη υποστήριξη.....	67

4.3.4. Ρόλος του υπεύθυνου συμβούλου επαγγελματικής αποκατάστασης.....	69
4.3.5. Ρόλος του προπονητή εργασίας.....	71
4.3.2. Ο ρόλος του ίδιου του ατόμου με αναπηρία στον εργασιακό χώρο.....	72
4.4. Η σημασία διατήρησης των θέσεων εργασίας.....	74
4.5. Εμπόδια που ανακύπτουν στην πράξη.....	75
4.4.1. Προτάσεις για την αντιμετώπιση των δυσκολιών.....	79
4.4.2. Αλλαγή αντιλήψεων – στάσεων.....	83
Κεφάλαιο 5ο – Συζήτηση.....	86
Περιορισμοί έρευνας.....	93
Προτάσεις για μελλονική έρευνα.....	94
Βιβλιογραφία.....	96

## Περίληψη

Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί ένα καίριο ζήτημα για την ευημερία αυτού του πληθυσμού. Ωστόσο πολλές έρευνες επιβεβαιώνουν την ύπαρξη αυτών των ατόμων στο κοινωνικό περιθώριο, το οποίο οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην μεγάλης έκτασης ανεργία στην οποία βρίσκονται αυτά τα άτομα. Απάντηση σε αυτό το φαινόμενο έρχεται να προσφέρει η μέθοδος της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Στην παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση σκοπός είναι να αναδειχθεί ο ρόλος της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να συνεισφέρει στην αλλαγή των στάσεων και των αντιλήψεων της κοινωνίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η υποστηριζόμενη απασχόληση βελτιώνει σημαντικά τα αποτελέσματα της επαγγελματικής απασχόλησης για άτομα με αναπηρία και πιο συγκεκριμένα για αυτά με τις σοβαρές αναπηρίες. Πιο συγκεκριμένα μέσω αυτής της μεθόδου βελτιώνεται το επίπεδο ζωής των ατόμων με νοητική αναπηρία, με ψυχικές διαταραχές, με εγκεφαλικές βλάβες καθώς και των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού. Ενώ αποδείχθηκε ακόμη πως τα θετικά της αποτελέσματά υπερτερούν σε σχέση με τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, όπως η προστατευόμενη απασχόληση. Επιπλέον τονίστηκε η σημασία που έχει ο ρόλος του εργασιακού πλαισίου στην επιτυχία του προγράμματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης και η αναγκαιότητα της μακροχρόνιας διατήρησης των θέσεων εργασίας για τους εργαζομένους με αναπηρία. Τέλος φάνηκε πως με τη σωστή οργάνωση και τις κατάλληλες παρεμβάσεις η υποστηριζόμενη απασχόληση θα συμβάλλει ενεργά στη διαμόρφωση θετικών αντιλήψεων, σχετικά με τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία, στους εργοδότες, στα ίδια τα άτομα με αναπηρία καθώς και σε ολόκληρη την κοινωνία.

Λέξεις - κλειδιά : υποστηριζόμενη απασχόληση, επαγγελματική αποκατάσταση, άτομα με αναπηρία, ανταγωνιστική εργασία, σοβαρές αναπηρίες

## **Abstract**

Vocational rehabilitation of people with disabilities is a key issue for the well-being of this population. However, many studies confirm the existence of people with disabilities in the social margins, which is largely due to their widespread unemployment. The solution to this problem comes from the method of supported employment. The purpose of this literature review is to highlight the role of supported employment in the vocational rehabilitation of people with disabilities and the ways in which it can contribute to changing attitudes and perceptions of society. The results of the research showed that supported employment significantly improves the results of vocational rehabilitation for people with disabilities and more specifically for those with severe disabilities. More specifically, this method improves the standard of living of people with mental disabilities, mental disorders, brain damage and those on the autism spectrum. While it also proved that its positive results outweigh passive employment policies, such as sheltered employment. In addition, the importance of the role of the employment framework in the success of the supported employment program and the need for long-term retention of jobs for employees with disabilities pointed out. Finally, it seemed that with the right organization and appropriate interventions, supported employment will actively contribute to the formation of positive perceptions about the abilities of people with disabilities, to employers, people with disabilities and society as a whole.

Key words: supported employment, vocational rehabilitation, occupational rehabilitation, people with disabilities, competitive employment, severe disabilities

## Πρόλογος

Η επιλογή και η διερεύνηση της συγκεκριμένης θεματικής ενότητας αποτελούσε επιδίωξη και αιτία ενασχόλησης με τον κλάδο της Ειδικής Αγωγής και ειδικότερα με το συγκεκριμένο μεταπτυχιακό. Στηρίζω απεριόριστα τη θέση πως η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και ειδικά σε ανοιχτά πλαίσια εργασίας μέσα στην κοινωνία βελτιώνει σημαντικά την ευημερία αυτών των ατόμων και τους δίνει την ευκαιρία να ζήσουν ισότιμοι μέσα σε αυτή και όχι ως απλοί θεατές μιας ζωής που τους ωθεί στο περιθώριο.

Για την εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας θα ήθελα από καρδιάς να ευχαριστήσω την επόπτριά μου την κυρία Παπακωνσταντίνου που σε μια δύσκολη και απαιτητική περίοδο ήταν συνεχώς υποστηρικτική, έδειχνε πάντοτε αμέριστη κατανόηση, μου προσέφερε απλόχερα την επιστημονική της ματιά, την υποστήριξη σε κάθε δυσκολία, την εμπιστοσύνη προς το πρόσωπό μου και με ενθάρρυνε με το πραγματικό και γνήσιο ενδιαφέρον της. Ακόμη θα ήθελα να ευχαριστήσω και τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, την κυρία Καρτασίδου και την κυρία Γιαννούλη για τις χρήσιμες και ορθές επισημάνσεις τους που με βοήθησαν να εμβαθύνω στο αντικείμενο της έρευνας αυτής.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω την οικογένειά μου καθώς και τα κοντινά μου πρόσωπα που όλο αυτόν τον καιρό με βοήθησαν απεριόριστα με την στήριξη, την κατανόηση και την υπομονή τους. Τέλος και πάνω απ' όλα θέλω να ευχαριστήσω και να αφιερώσω αυτή την εργασία στον άνθρωπο που με οδήγησε σε αυτό το μονοπάτι και παρότι δεν είχε αυτή την ευκαιρία της κοινωνικής ενσωμάτωσης μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης κατάφερε να μας δείχνει με κάθε τρόπο το μεγαλείο της ανιδιοτελούς αγάπης.

Στην αγαπημένη μας Βάσω...



## Εισαγωγή

Στην σημερινή κοινωνία, η επαγγελματική απασχόληση θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για κάθε άτομο. Υπάρχει η προφανής ανάγκη για τη συντριπτική πλειονότητα των ανθρώπων να εργάζονται ώστε να διατηρήσουν τη ζωή τους στο τρέχον οικονομικό σύστημα ενώ συχνά αναφέρεται πως οι άνθρωποι αντλούν μεγάλη αίσθηση νοήματος μέσα από τη δουλειά τους (Frederick & VanderWeele, 2019). Αυτή η διαπίστωση δε θα ήταν δυνατόν να είναι διαφορετική και για τα άτομα με αναπηρία, καθώς η απασχόληση μπορεί να αυξήσει την αυτοεκτίμηση, την κοινωνική ένταξη και τη συμμετοχή τους σε κοινωνικές δραστηριότητες (Sherman et al., 2017). Επιπλέον η ευκαιρία των ατόμων με αναπηρία για επιτυχή αποτελέσματα εργασίας μπορεί να συσχετιστεί με βελτιωμένες πτυχές ευημερίας, όπως η αυξημένη σωματική και ψυχική υγεία (Bond & Drake, 2012), βελτιώνοντας έτσι την ποιότητα της ζωής τους (Fleming et al., 2013).

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία αναζητούν τη καλύτερη της κοινωνικής τους θέσης μέσω της εργασίας. Στόχος τους αποτελεί να αναγνωριστεί η προσπάθειά τους και να κερδίσουν τον σεβασμό και την αποδοχή από την επαγγελματική τους δραστηριότητα, την είσοδό τους στους χώρους εργασίας και να αναλάβουν θέσεις που θα διευκολύνουν την κοινωνικοποίησή τους (Cramm et al., 2009). Αξίζει να αναφερθεί ακόμη ότι οι νέοι με αναπηρία αποτελούν μια ομάδα με σημαντικές μακροπρόθεσμες δυνατότητες και οι οποίοι, εάν παραμείνουν μακροπρόθεσμα απασχολούμενοι, θα μείωναν τα έξοδα που σχετίζονται με το σύστημα φροντίδας ενηλίκων (Wehman et al., 2013). Η εργασία επομένως φαίνεται είτε άμεσα είτε έμμεσα, να σχετίζεται σημαντικά με την τροποποίηση της ευημερίας αυτών των ατόμων (Paul & Moser, 2009). Ενώ η ανεργία αντιθέτως μπορεί να σχετίζεται με αρνητικά αποτελέσματα, όπως η αυτοκτονία, στην πιο ακραία κατάσταση (Nordt et al., 2015).

Είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό επομένως που τα περισσότερα άτομα με αναπηρία και πιο συγκεκριμένα αυτά με σοβαρές αναπηρίες, τείνουν στη συντριπτική τους πλειοψηφία να είναι είτε άνεργα είτε υποαπασχολούμενα, παρά την επιθυμία και την ικανότητά τους να συνεισφέρουν στις κοινότητές τους μέσω της ενασχόλησης με την εργασία (Roux et al., 2013). Ο καθένας επομένως, ανεξάρτητα από το επίπεδο ή το είδος της αναπηρίας του, θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα και το δικαίωμα στην εργασία (Wehman et al., 2012).

Όπως θεσπίστηκε και στην αναθεώρηση του συντάγματος της Ελληνικής Δημοκρατίας που ολοκληρώθηκε το 2019 κατοχυρώνονται ρητά σε ύψιστο θεσμικό επίπεδο οι αρχές του κοινωνικού κράτους και της κοινωνικής προστασίας. Το άρθρο 25/2 του ελληνικού συντάγματος ορίζει ότι «τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους της κοινωνικής ομάδας καθώς και η αρχή του κοινωνικού κράτους Δικαίου» κατοχυρώνονται από το κοινωνικό κράτος. Ως εκ τούτου, κάθε είδους διάκριση αποτελεί παραβίαση των συνταγματικών δικαιωμάτων, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα άτομα με αναπηρία, όπως αποτυπώνεται στο άρθρο 21/6, που αναφέρει ότι «τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα να επωφελούνται από μέτρα που διασφαλίζουν την αυτονομία τους, την επαγγελματική τους ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας». Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση καθώς και τα Εθνικά Σχέδια Κοινωνικής Ένταξης είναι εναρμονισμένα με τους κανονιστικούς κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με στόχο την ισότιμη ένταξη των ατόμων με αναπηρία (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Για αυτό το σκοπό αναπτύχθηκαν και προτάθηκαν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, που στοχεύουν στην ενεργοποίηση του πληθυσμού, ώστε να υπάρξει

μετάβαση από την ανεργία στην εργασία, δημιουργώντας κατάλληλα κίνητρα, όπως κίνητρα πρόσληψης, κίνητρα αυτοαπασχόλησης και παροχή κατάρτισης (Παπακωνσταντίνου, 2019). Η αλλαγή προς αυτόν τον τρόπο παροχής υπηρεσιών ωστόσο είναι εξαιρετικά δύσκολη, ιδιαίτερα σε περιόδους μειωμένης χρηματοδότησης που προκύπτει από μια υφεσιακή οικονομία. Ως εκ τούτου, υπάρχει μια συντριπτική ανάγκη για την ανάδειξη των θετικών χαρακτηριστικών τέτοιων προγραμμάτων που προορίζονται για την εξυπηρέτηση ατόμων με σημαντικές αναπηρίες (Wehman et al., 2012).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση έρχεται να αποτελέσει μια αποτελεσματική υπηρεσία για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης των ενηλίκων με αναπηρία (Wehman et al., 2014). Πρόκειται για έναν τύπο παρέμβασης επαγγελματικής αποκατάστασης που χρησιμοποιεί εξατομικευμένη υποστήριξη για την επίτευξη ανταγωνιστικών αποτελεσμάτων απασχόλησης σε ολοκληρωμένες συνθήκες εργασίας (West et al., 2014).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση δίνει έμφαση στα οφέλη που αποκομίζουν τα άτομα με σοβαρές αναπηρίες από την ύπαρξη ευκαιριών για πραγματική, ολοκληρωμένη εργασία ως κύρια επιλογή (Wehman et al., 2012). Η ανάπτυξη καινοτομιών ανθρωπίνου δυναμικού που ενώνουν το προσωπικό, καταστρέφουν τις παρανοήσεις και τις λανθασμένες πεποιθήσεις, ενισχύουν την κοινωνικοποίηση και τελικά την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο εργασιακό πλαίσιο (Cavanagh et al., 2016). Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη επωφελούνται επομένως από την ανταγωνιστική απασχόληση. Το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης όμως δεν στοχεύει μόνο στα άτομα με

αναπηρία που επιθυμούν να ενταχθούν εργασιακά αλλά δίνει έμφαση και στους εργοδότες που τα προσλαμβάνουν (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Οι υπηρεσίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης διαφέρουν ανάλογα τη χώρα, την κοινωνία και τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν. Αυτό οφείλεται εν μέρει στις φωνές των ατόμων με αναπηρία, των μεμονωμένων στελεχών οργανώσεων, των υπευθύνων απασχόλησης και των εκάστοτε ηγετών των χωρών που προσπαθούν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες που περιέχονται στη νομοθεσία με συγκεκριμένους πληθυσμούς στόχους που χρειάζονται υποστήριξη (Wehman et al., 2012).

Για να επαναλάβουμε επομένως, ο πυρήνας της υποστηριζόμενης απασχόλησης βρίσκεται στην εστίαση στην εξατομικευμένη φροντίδα που προσανατολίζεται στη βελτίωση της ευημερίας και στην πρόσληψη του ατόμου, κατά προτίμηση σε ανταγωνιστική απασχόληση, το συντομότερο δυνατό, τα οποία γίνονται ταυτόχρονα (Cimera, 2011). Οι βασικότερες διαφοροποιήσεις αυτού του μοντέλου απασχόλησης με τις λοιπές σχετικές θεωρήσεις με την εργασιακή ένταξη των ενηλίκων με αναπηρία βρίσκονται επομένως στην εργασιακή τοποθέτηση αυτών των ατόμων, στην ακόλουθη παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών καθώς και στην παρακολούθηση της εργασιακής τους πορείας, η οποία διαρκεί για μεγάλο διάστημα μετά την αρχική τους τοποθέτηση (Παπακωνσταντίνου, 2019). Τα προηγούμενα προγράμματα είχαν γενικά μια σταδιακή εφαρμογή όπου τα άτομα με αναπηρία θα λάμβαναν κλινική και προεπαγγελματική εκπαίδευση πριν αναζητήσουν εργασία. Η υποστηριζόμενη απασχόληση καταργεί αυτήν τη σταδιακή τεχνική και την αντικαθιστά με μια ταυτόχρονη προσέγγιση (Bond et al., 2012).

## **Κεφάλαιο 1ο – Ερευνητικό Μέρος**

### **1.1. Σκοπός της έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα**

Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί βασικό παράγοντα ένταξης στην κοινωνία καθώς και βελτίωσης πολλών τομέων στη ζωή τους. Το θέμα όμως είναι ποια είναι η κατάλληλη μέθοδος να εντάσσονται τα άτομα αυτά στον εργασιακό χώρο. Σε αυτή την εργασία θα μελετήσουμε αν η υποστηριζόμενη απασχόληση βοηθάει τα άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και αν ενισχύει την κοινωνική τους ένταξη.

#### **Σκοπός**

Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας είναι να αναδείξει το σημαντικό ρόλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης ως μέθοδο επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία.

#### **Ερευνητικά ερωτήματα**

- Μπορεί να ενισχυθεί η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης;
- Είναι σε θέση η υποστηριζόμενη απασχόληση να ενισχύσει την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία;

- Μπορεί η υποστηριζόμενη απασχόληση να συμβάλλει στην αλλαγή στάσεων και αντιλήψεων της κοινωνίας σχετικά με τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία;
- Με ποιους τρόπους μπορεί η υποστηριζόμενη απασχόληση να ευνοήσει την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία;

## **1.2. Μεθοδολογία της έρευνας**

Η παρούσα διπλωματική εργασία αποτελεί μια βιβλιογραφική ανασκόπηση τόσο της ελληνικής όσο και της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με το ρόλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Με βάση το σκοπό της έρευνας πραγματοποιήθηκε εκτενής ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Περιοχές έρευνας αυτής της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αποτέλεσαν η μελέτη σχετικών άρθρων, βιβλίων, διατριβών και νομοθεσιών του κράτους στην Ελληνική και Αγγλική γλώσσα, με τον χρόνο ανασκόπησης να ορίζεται από το 2005 μέχρι σήμερα.

Για τη βιβλιογραφική έρευνα η αναζήτηση των πληροφοριών έγινε κυρίως μέσω διαδικτυακών πηγών και βασίστηκε στις εξής βάσεις δεδομένων: ScienceDirect, Sage Journals, JSTOR, ERIC, Taylor & Francis, Springer, PubMed και Google Scholar. Ως βασικοί όροι αναζήτησης χρησιμοποιήθηκαν οι εξής: “supported employment”, “vocational rehabilitation”, “occupational rehabilitation”, “job independence”, “competitive employment”, “forms of employment”, “professional options”, “labour”, “people with disabilities”, “mental illness”, “autism”, “intellectual disabilities”, “severe disabilities”,

“Individual Placement and Support” και “sheltered employment”. Ακόμη, στα ελληνικά χρησιμοποιήθηκαν οι όροι “υποστηριζόμενη απασχόληση”, “άτομα με αναπηρία”, “επαγγελματική αποκατάσταση”, “ανταγωνιστική απασχόληση”, “μορφές απασχόλησης”. Επιπρόσθετα εντοπίστηκαν άρθρα με μη αυτόματες αναζητήσεις μέσω των βιβλιογραφικών αναφορών των άρθρων που περιλαμβάνονται στην εργασία. Όσες έρευνες δεν τηρούσαν τα κριτήρια που τέθηκαν αποκλείστηκαν.

Κριτήρια συμπερίληψης των ερευνών ήταν:

1) να έχουν υλοποιηθεί την τελευταία 15ετία

2) να είναι στην Ελληνική ή Αγγλική γλώσσα

3) να αναφέρονται σε ζητήματα σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης

4) να αναφέρονται σε παράγοντες που επηρεάζουν την λειτουργία της υποστηριζόμενης απασχόλησης ως προς την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία.

Πιο συγκεκριμένα η αναζήτηση πηγών βασίστηκε στην ταυτόχρονη ύπαρξη των όρων “supported employment” και των υπολοίπων που παρατέθηκαν παραπάνω όπως “vocational rehabilitation” με τον εξής τρόπο αναζήτησης: ((Supported employment[Title]) AND (vocational rehabilitation)). Μέσω της βάσης δεδομένων και της χειροκίνητης αναζήτησης βρέθηκαν 2917 άρθρα. Από τα αρχικά ευρήματα, 943 άρθρα ήταν διπλότυπα και αφαιρέθηκαν. Στη συνέχεια αξιολογήθηκαν τα άρθρα ως προς τη θεματική συνάφεια από την ανάγνωση των τίτλων - περιλήψεων των κειμένων. Από αυτά, τα 1514 εξαιρέθηκαν και επιλέχθηκαν τα 433 για πλήρη ανάγνωση. Από τα

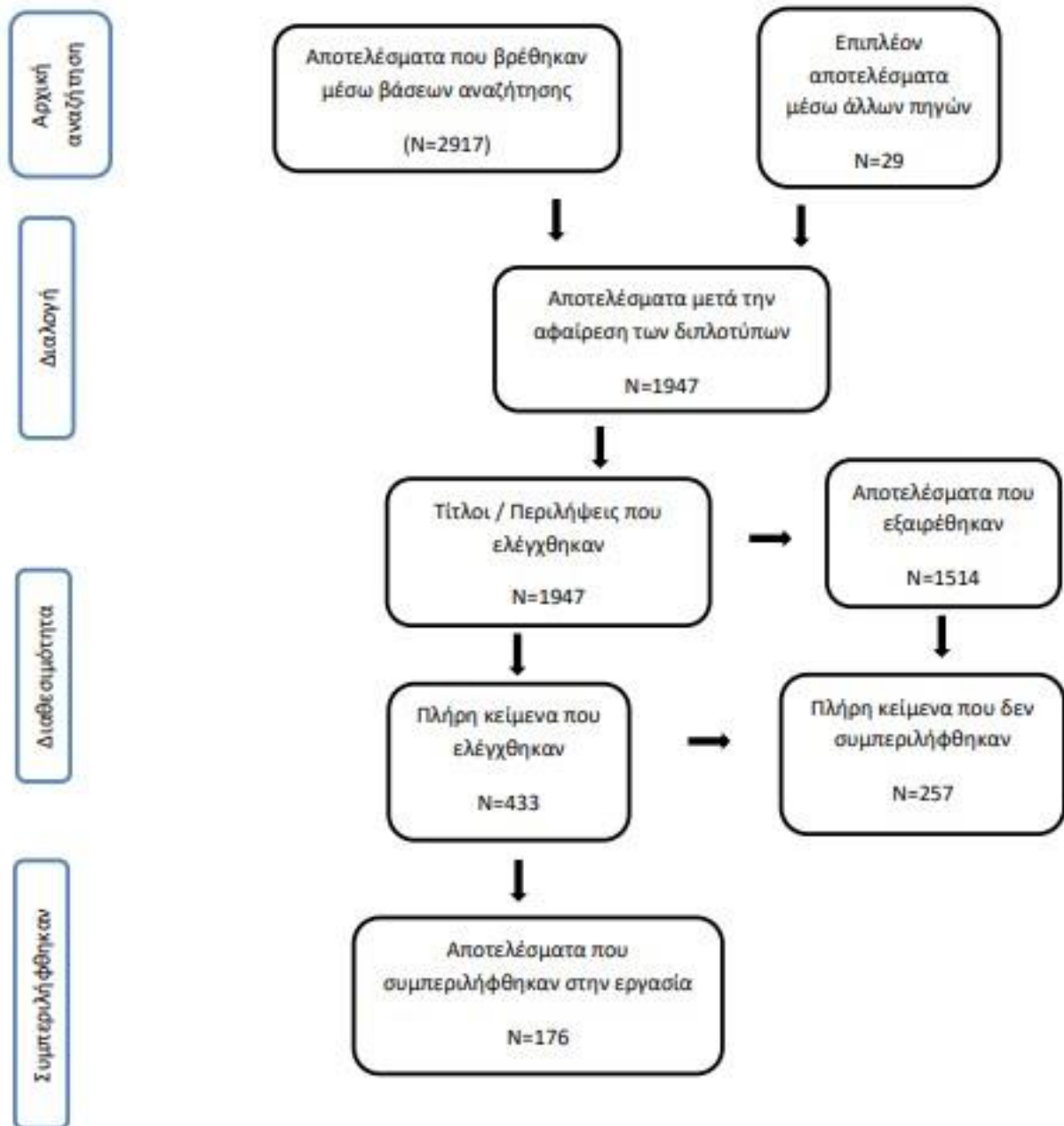
τελευταία τα 257 δεν πληρούσαν τα κριτήρια συμπερίληψης καθώς δεν περιείχαν στοιχεία σχετικά με παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αλλά πραγματεύονταν θέματα πιο γενικά σχετικά με την αποκατάσταση των ατόμων αυτού του πληθυσμού. Τελικά επιλέχθηκαν 176 άρθρα και ομαδοποιήθηκαν στα ακόλουθα δύο θέματα: ογδόντα τέσσερα (84) άρθρα σχετικά με άμεσες πληροφορίες για το ρόλο και τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης και 92 άρθρα που έχουν σχέση με τους παράγοντες που επηρεάζουν τις λειτουργίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης ως προς την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Τα αποτελέσματα της μεθοδολογίας συνοψίζονται στον πίνακα 1 και στο διάγραμμα ροής της έρευνας.

Πίνακας 1.

Βάσεις αναζήτησης	Βρέθηκαν	Αρχεία που απορρίφθηκαν μετά από έλεγχο τίτλου/περίληψης	Αρχεία πλήρους κειμένου που ελέγχθηκαν	Αρχεία πλήρους κειμένου που δε συμπεριλήφθηκαν	Επιλέχθηκαν
ScienceDirect	295	271	24	12	12
Sage Journals	362	322	40	16	24
JSTOR	381	356	25	21	4
ERIC	385	280	105	71	34
Taylor & Francis	469	438	31	16	15
Springer	509	433	76	54	22
PubMed	489	386	103	67	36
Άλλες πηγές	29	0	29	0	29
ΣΥΝΟΛΟ:	2917 (1947 μετά από αφαίρεση διπλότυπων)	1514	433	257	176



Διάγραμμα ροής της έρευνας.



## **Κεφάλαιο 2ο – Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης**

### **2.1. Αυτονομία – Ανεξαρτησία ατόμων με αναπηρία**

Τα άτομα με αναπηρία συχνά παρατηρούμε πως τίθενται εκτός κοινωνίας είτε αυτό αφορά την εργασία, τις αλληλεπιδράσεις τους με τους άλλους, τις ευκαιρίες που τους παρέχονται γενικά, είτε ακόμα και τη διασκέδαση τους. Αυτό οδηγεί σε μειωμένη αυτονομία και σε χαμηλά ποσοστά ανεξαρτησίας τους. Καίριο ρόλο σε αυτό το θέμα κατέχει η επαγγελματική απασχόληση των ατόμων με αναπηρία καθώς αποτελεί μια απαραίτητη συνθήκη προς την οικονομική αυτάρκεια και, ως εκ τούτου, τη μεγαλύτερη ένταξη τους στην κοινωνία (Migliore et al., 2013).

Είναι όμως η επαγγελματική απασχόληση η απάντηση στην ανάπτυξη της αυτονομίας και ανεξαρτησίας των ατόμων με αναπηρία; Η απάντηση είναι σίγουρα θετική. Σε διάφορες έρευνες έχει βρεθεί πως η συμμετοχή σε κανονική εργασία προσφέρει αρκετά οφέλη όπως για παράδειγμα, νοηματοδότηση στη θέση και στο σκοπό της ύπαρξης ενός ατόμου και προώθηση της συμμετοχής και της κοινωνικής αλληλεπίδρασης του με άλλους στην κοινωνία. Είναι επίσης μια ευκαιρία για οικονομική αυτονομία και κοινωνικός καθοριστικός παράγοντας της υγείας, καθώς προάγει την ποιότητα ζωής, την καλύτερη υγεία και μεγαλύτερο αίσθημα ελέγχου της ζωής κάποιου (Holwerda et al., 2013). Ακόμη, η απασχόληση ενθαρρύνει την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων και συμβάλει στην μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση του ατόμου (Donnelly et al., 2010).

Η απασχόληση περιλαμβάνει εκτός από την ένταξη σε ένα κοινωνικό δίκτυο και τη συμβολή στην κοινωνία, τη λήψη επιλογών και αποφάσεων, το αίσθημα να θεωρείται

ένα άτομο μέρος μιας κοινωνίας και το να εξαρτάται λιγότερο από δημόσια χρηματοδοτούμενα προγράμματα (Roux et al. 2013). Ωστόσο οι δικαιούχοι συχνά αισθάνονται εξαρτημένοι από τα προγράμματα επιδομάτων και φοβούνται να εμπλακούν σε εργασιακή δραστηριότητα ώστε να μη χάσουν το μοναδικό σταθερό τους εισόδημα (Stapleton et al., 2006). Οι παρεμβάσεις που γίνονται όμως, πρέπει να βοηθούν τα άτομα με αναπηρία να ξεπεράσουν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση, όπως η απώλεια κοινωνικής συναναστροφής που προκύπτει από την παρατεταμένη απουσία από το εργατικό δυναμικό καθώς και αντικίνητρα, συμπεριλαμβανομένης της απώλειας επιδομάτων αναπηρίας με την επίτευξη κάποιας εργασίας (Wittenburg et al., 2013).

## **2.2. Τα άτομα με αναπηρία ως ισότιμα μέλη στην κοινωνία**

Βλέποντας τα υψηλά επίπεδα ανεργίας μεταξύ των ενηλίκων με αναπηρία οφείλουμε να σταθούμε και να δούμε τις συνέπειες της για το άτομο και την κοινωνία. Η ανεργία στερεί από τους ανθρώπους τις κοινωνικές επαφές και δυσχεραίνει τις ψυχολογικές τους λειτουργίες, όπως η κοινωνική υποστήριξη που παρέχεται μέσω της εργασίας καθώς και η σωστή διάρθρωση του χρόνου ενός απασχολούμενου (Müller et al., 2007). Η έλλειψη εργασίας και επομένως η έλλειψη κανονικού εισοδήματος θέτει τα άτομα με αναπηρία σε κίνδυνο φτώχειας, ακόμα κι αν λαμβάνουν κοινωνικά επιδόματα (Nordt et al., 2007).

Η επαγγελματική ένταξη ωστόσο δεν σημαίνει πάντα οικονομική ανεξαρτησία για τα άτομα αυτά, καθώς ορισμένα άτομα που εργάζονται ακόμα και με υποστηριζόμενη απασχόληση έχουν ανειδίκευτες θέσεις εργασίας και απασχολούνται μόνο λίγες ώρες

την εβδομάδα. Μπορεί ακόμα να υπάρχει και η παγίδα της απώλειας του επιδόματος αναπηρίας με την είσοδο ενός ατόμου στην απασχόληση με αποτέλεσμα το τελικό εισόδημα της εργασίας να είναι μικρότερο από το αντίστοιχο αν τελικά το άτομο δεν εργαζόταν (Nordt et al., 2012).

Επομένως τίθενται τα παρακάτω ερωτήματα. Είναι άραγε πράγματι τα άτομα με αναπηρία ισότιμα μέλη στην κοινωνία; Ο εργαζόμενος με αναπηρία έχει τις ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης εντός του εργασιακού πλαισίου με τους συναδέλφους του που δεν είναι ανάπηροι; Και ακόμη έχει ίση πρόσβαση σε πόρους στο χώρο εργασίας;

Έχει βρεθεί για τα άτομα με αναπηρία πως η ευκαιρία να κάνουν επιλογές σχετικά με την απασχόληση, τις συνθήκες διαβίωσης και την ψυχαγωγία είναι περιορισμένη ή ανύπαρκτη για πολλά από αυτά (Wehman et al., 2012). Στερούνται έτσι το πραγματικό τους δικαίωμα στην ελευθερία και την ασφάλεια (Braithwaite & Mont, 2009). Επισημαίνεται επομένως πως η φτώχεια, που ενδεχομένως να έρθει μέσα από αυτές τις συνθήκες, δε συνδέεται μόνο με το οικονομικό σκέλος στη ζωή αυτών των ατόμων. Δημιουργεί προβλήματα στις επιλογές για εκπαίδευση, για κατάρτιση και επαγγελματική αποκατάσταση που οδηγούν σε ένα καλύτερο επίπεδο ποιότητας ζωής (Palmer, 2011).

Τα άτομα με αναπηρία φαίνεται να αναζητούν και αυτά μια εργασία ανταγωνιστική, που να τους ενδιαφέρει, που θα τους προσφέρει κίνητρα να επιμείνουν και να προσπαθήσουν για αυτή και όχι μια εργασία απόμακρη από τα πραγματικά τους ενδιαφέροντά (Drake et al., 2012). Οφείλει επομένως η κοινωνία να αντιμετωπίζει τα άτομα αυτού του πληθυσμού με βάση τις ικανότητες, τις δυνάμεις και τα ενδιαφέροντά τους και όχι με βάση τις αναπηρίες τους (Wehman et al., 2012).

Ακόμα, μεγάλη σημασία έχει το ποιες είναι οι κινήσεις που γίνονται για την ισάξια μεταχείριση των ενηλίκων με αναπηρία. Τα βήματα και οι δράσεις που πραγματοποιούνται είναι προς την πλευρά της ένταξης αυτού του πληθυσμού στην κοινωνία ή προς την εδραίωση της υπάρχουσας λογικής της ελεημοσύνης;

Χαρακτηριστικό παράδειγμα σε αυτό αποτελεί πως οι ενισχύσεις για την απασχόληση δεν χρηματοδοτούνται τόσο καλά όσο οι ενισχύσεις εισοδήματος και υγειονομικής περίθαλψης (Wittenburg et al., 2013). Προτιμώνται επομένως πολλές φορές πολιτικές που βοηθούν επιδοματικά αυτά τα άτομα παρά πολιτικές που τα προωθούν στην αγορά εργασίας. Αυτό μας δείχνει πως οι κοινωνίες αντιμετωπίζουν τους ανθρώπους με αναπηρία ως ασθενείς και ανήμπορους και όχι σαν ικανούς μελλοντικούς εργαζομένους που χρειάζονται ενίσχυση και προσαρμογές.

### **2.3. Ο ρόλος των δυναμικών μορφών εργασίας και συγκεκριμένα της υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Εκθέσεις καταδεικνύουν δραματικά ότι, για πάρα πολλά άτομα με σημαντικές αναπηρίες, η κυρίαρχη εργασιακή εμπειρία εξακολουθούσε να είναι σε μη ενσωματωμένα στην κοινωνία περιβάλλοντα (Wehman et al., 2012). Αυτές οι πολιτικές που ακολουθούσαν οι πολιτείες όλα αυτά τα χρόνια εντάσσονταν στις παθητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας (Banocioia, & Martinkova, 2017). Οι πολιτικές αυτές επιδιώκουν να διαχειριστούν τις συνέπειες της ανεργίας και όχι να καταπολεμήσουν τα αίτια της. Επιμένουν στο να διατηρούν επομένως το εισόδημα των ατόμων που βρίσκονται σε ανεργία μέσω επιδοτήσεων. Αντίθετα οι ενεργητικές πολιτικές μιλούν για την είσοδο του ατόμου στην αγορά εργασίας μέσω της ζήτησης ή της προσφοράς εργασίας (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Στοχεύοντας στην μεγαλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία που αναζητούν εργασία, τα τελευταία χρόνια εμφανίστηκε μια τάση να μετατραπούν τα παραδοσιακά προστατευμένα εργαστήρια, σε δομές προετοιμασίας και παροχής στήριξης για τα άτομα αυτά επιδιώκοντας την ομαλότερη μετάβαση τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας (Rogan & Rinne, 2011). Έρευνες ενισχύουν αυτή τη θέση αναφέροντας πως ένα άτομο με αναπηρία που δεν ασχολείται με ανταγωνιστική εργασία κινδυνεύει από οικονομική εξάρτηση, συμπεριλαμβανομένης της εξάρτησης από τα επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης (Chan & Kregel, 2019).

Τα αποτελέσματα αυτά αποκαλύπτουν επομένως ότι οι ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας αυξάνουν τις προσπάθειες για αναζήτηση εργασίας άρα και χαμηλώνουν τα ποσοστά ανεργίας, ενώ οι παθητικές πολιτικές παρουσιάζουν τα αναμενόμενα αντικίνητρα μειώνοντας τα ποσοστά απασχόλησης (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Ο κυρίαρχος στόχος των ενεργητικών πολιτικών είναι η είσοδος των νέων ανέργων στην ελεύθερη αγορά προωθώντας την επαγγελματική κατάρτιση κατά την είσοδο στα εργασιακά πλαίσια (Card et al., 2010). Τα ενεργητικά προγράμματα έχουν αναπτυχθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια (Hancké, 2009). Ένα τέτοιο πρόγραμμα αποτελεί η υποστηριζόμενη απασχόληση. Ως εναλλακτική λύση στην παραδοσιακή επαγγελματική αποκατάσταση, η υποστηριζόμενη απασχόληση δίνει έμφαση στις γρήγορες και άμεσες τοποθετήσεις εργασίας καθώς και στην υποστήριξη των απασχολούμενων και του εργοδότη (place-and-train) (Nordt et al., 2012). Η μέθοδος της υποστηριζόμενης απασχόλησης ρίχνει το βάρος της στην μισθωτή εργασία μέσα στην ανοιχτή αγορά και στηρίζεται στη βάση «τοποθέτηση και κατάρτιση» (Corrigan & McCracken, 2005), υποστηρίζοντας πως τα άτομα με αναπηρία απαιτείται να κερδίζουν

μισθούς και επιδόματα ίσα με αυτά των συναδέλφων που εκτελούν τις ίδιες ή παρόμοιες εργασίες (Wehman et al., 2012).

#### **2.4. Υποστηριζόμενη απασχόληση**

Η υποστηριζόμενη απασχόληση αναγνωρίζεται ως μια προσέγγιση επαγγελματικής αποκατάστασης που περιλαμβάνει την προσπάθεια τοποθέτησης ατόμων με αναπηρία σε ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας χωρίς εκτεταμένη προετοιμασία (Kinoshita et al., 2010). Με την ανταγωνιστική απασχόληση να θεωρείται η εργασία πλήρους ή μερικής απασχόλησης που συνάδει με τους εργασιακούς στόχους του ατόμου και για την οποία οι μισθοί που καταβάλλονται είναι ανάλογοι με τους συναδέλφους και όχι κατώτεροι από το βασικό μισθό (Wehman et al., 2012).

Η θεωρία της υποστηριζόμενης απασχόλησης επομένως, ξεκινάει από το σκεπτικό ότι οι ενήλικες με αναπηρία θα πρέπει να βοηθηθούν να βρουν ανταγωνιστική απασχόληση από την αρχή της αναζήτησης εργασίας και να μην αναγκαστούν να περιμένουν μέχρι να τελειώσουν κάποιο πρόγραμμα θεραπείας ή κατάρτισης (Ottomanelli et al., 2012).

Απευθύνεται σε άτομα με σημαντικές αναπηρίες που χρειάζονται συνεχή υποστήριξη και που δεν έχουν ιστορικό εργασίας ή έχουν αλλά είναι διακεκομμένο (Wehman et al., 2013). Προωθεί έτσι στην ελεύθερη αγορά εργασίας άτομα με αναπηρίες που διατρέχουν κίνδυνο ανεργίας ή υποαπασχόλησης (Chan & Kregel, 2019) και τους παρέχει τη δυνατότητα να επιλέξουν, να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μια ανταγωνιστική απασχόληση (Marshall et al., 2014).

Ο στόχος της υποστηριζόμενης απασχόλησης δεν είναι επομένως απλώς να βρει θέσεις εργασίας για άτομα με σοβαρές αναπηρίες. Αντίθετα, η εστίαση της υπαγορεύει

ότι οι υπηρεσίες καταλήγουν σε ουσιαστικά αποτελέσματα απασχόλησης για τους εργαζομένους με αναπηρία όπως το να έχουν μια δουλειά με δυνατότητες σταδιοδρομίας και εξέλιξης (Wehman et al., 2012).

#### **2.4.1. Ιστορική αναδρομή της υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Η υποστηριζόμενη απασχόληση ξεκίνησε στην Αμερική στα τέλη του 1970 ως μια παρέμβαση επαγγελματικής αποκατάστασης που στόχευε σε ανθρώπους με νοητική αναπηρία, με ψυχικές διαταραχές αλλά και σε άτομα με βαριές αναπηρίες, για να τους βοηθήσει να βρουν απασχόληση σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας (West et al., 2014). Στη δεκαετία του 1990, η εστίαση στην ατομική ενδυνάμωση άρχισε να αποτελεί τη βασική δύναμη πίσω από την πρόοδο, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των ανθρώπινων υπηρεσιών (Wehman et al., 2012) και τις τελευταίες δεκαετίες, έχει υιοθετηθεί ενεργά από φορείς επαγγελματικής αποκατάστασης παγκοσμίως (Waghorn & Hielscher, 2014).

Με την πάροδο των χρόνων ενισχύθηκε η αποϊδρυματοποίηση των ατόμων με αναπηρία με αποτέλεσμα να αυξηθούν σημαντικά οι επαφές τους με την κοινωνία. Δόθηκε ακόμη, σημαντική έμφαση στην απόκτηση πραγματικών θέσεων εργασίας στην κοινότητα. Δημιουργήθηκε έτσι, σιγά σιγά, η αίσθηση ότι οι ενήλικες με αναπηρία μπορούσαν να είναι ενεργοί πολίτες και να εργαστούν στην κοινότητα (Wehman et al., 2012).

Στο ίδιο μήκος κύματος πορεύθηκε και η νομοθεσία, καθώς πρόθεση της ήταν η υποστηριζόμενη απασχόληση να αντικατοπτρίζει ένα τυπικό εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένων των ευκαιριών αλληλεπίδρασης και τη διατήρηση μιας αναλογίας ατόμων με αναπηρία προς συναδέλφους χωρίς αναπηρία, που



αντικατοπτρίζει τις αναλογίες του εθνικού πληθυσμού. Ο προσδιορισμός του τι συνιστά βέβαια, ένα ολοκληρωμένο περιβάλλον εργασίας μπορεί να είναι δύσκολος όταν ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης εξασφαλίζει απασχόληση για πολλά άτομα με αναπηρία στον ίδιο χώρο (Wehman et al., 2012).

Το πιο σημαντικό απόκτημα ωστόσο, με το πέρασμα των χρόνων, είναι πως τα άτομα με αναπηρία έχουν καθιερωθεί πλέον ως μια σημαντική φωνή μέσω του καταστατικού και του κινήματος υπεράσπισης επηρεάζοντας τις πολιτικές και τις υπηρεσίες που αφορούν τη ζωή τους (Wehman et al., 2012). Ιστορικά, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών των ανθρώπων κάποτε περιοριζόταν σε κέντρα δραστηριότητας ενηλίκων, προγράμματα ημερήσιας φροντίδας, προστατευμένα εργαστήρια, γηροκομεία ή ιδρύματα (Wehman et al., 2012), ενώ πλέον η αύξηση των ανταγωνιστικών θέσεων εργασίας μέσω της χρήσης της υποστηριζόμενης απασχόλησης αποτέλεσε σημαντικό ορόσημο στην κίνηση προς την πλήρη κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην εργασία αλλά και στην υπόλοιπη ζωή τους (Wehman et al., 2012).

Θεωρείται σημαντικό να αναφερθεί ωστόσο, ότι ακόμη οι μεγαλύτερες προσπάθειες και έρευνες γύρω από την υποστηριζόμενη απασχόληση εξακολουθούν να βρίσκονται στην Αμερική και στον Καναδά (Corbière et al., 2005). Στην Ευρώπη λόγω κάποιων παραγόντων όπως της μη σταθερούς χρηματοδότησης από όλες τις χώρες της Ευρώπης ή τις διαφορές στα συστήματα υγείας και πρόνοιας, παρατηρείται πως είναι σε πολύ αρχικό στάδιο λειτουργίας το πρόγραμμα της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Beyer et al., 2010).

## 2.4.2. Οι αρχές της υποστηριζόμενης απασχόλησης

Οι υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης διαφέρουν από τις παραδοσιακές υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης. Η υποστηριζόμενη απασχόληση επικεντρώνεται στην επίτευξη αποτελεσμάτων με την αντιστοίχιση ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας που ταιριάζουν καλύτερα στις δεξιότητες, τις δυνάμεις, τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες τους, παρέχοντας ταυτόχρονα συνεχή υποστήριξη κατά την απασχόληση (Sherman et al., 2017).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση χρησιμοποιεί οκτώ κατευθυντήριες αρχές, οι οποίες τη διακρίνουν από άλλα προγράμματα επαγγελματικής υποστήριξης:

- Κάθε άτομο που θέλει να εργαστεί είναι επιλέξιμο.
- Οι ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας είναι ο στόχος.
- Οι υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι ενσωματωμένες με τις υπηρεσίες ψυχικής υγείας.
- Παρέχεται συμβουλευτική εξατομικευμένων παροχών για την αντιμετώπιση ανησυχιών σχετικά με πιθανή απώλεια παροχών υγείας και πληρωμών επιδομάτων αναπηρίας.
- Η αναζήτηση εργασίας ξεκινά αμέσως αφού ένα άτομο εκδηλώσει ενδιαφέρον για εργασία και δεν απαιτείται άλλη ετοιμότητα εκτός από ενδιαφέρον.
- Οι ειδικοί στον τομέα της απασχόλησης χτίζουν σχέσεις με τους εργοδότες.
- Η εξατομικευμένη υποστήριξη εργασίας είναι απεριόριστη χρονικά.
- Γίνεται εστίαση στις ατομικές προτιμήσεις του ατόμου με αναπηρία, εστιάζει δηλαδή αποτελεσματικά την αναζήτηση εργασίας σε θέσεις που χρησιμοποιούν τις δυνάμεις και τις δεξιότητες του ατόμου και που ευθυγραμμίζονται με τα ενδιαφέροντά του (Sherman et al. 2017).

Το κρίσιμο σημείο βέβαια δεν είναι η ακριβής απαρίθμηση των σημείων, αλλά το γεγονός ότι η υποστηριζόμενη απασχόληση παραμερίζει τρεις προηγούμενες γενικές υποθέσεις. Πρώτον ότι τα άτομα με αναπηρία χρειάζονται μια εκτεταμένη χρονική περίοδο επαγγελματικής προετοιμασίας προτού εισέλθουν σε μια ανταγωνιστική εργασία για να καταστούν έτοιμα για απασχόληση και να προσδιορίσουν τους στόχους της σταδιοδρομίας τους, δεύτερον ότι οι υπηρεσίες αποκατάστασης πρέπει να παρέχονται χωριστά από τις υπηρεσίες θεραπείας ψυχικής υγείας και τέλος ότι πρέπει να χρησιμοποιείται πρώτα μεταβατική απασχόληση που αποτελείται από θέσεις εργασίας περιορισμένου χρόνου, που αναπτύχθηκαν από μια υπηρεσία αποκατάστασης, στις οποίες τα άτομα με αναπηρία εργάζονται ώστε να προετοιμαστούν για ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας (Bond et al., 2012).

Στόχος επομένως ενός προγράμματος υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι να βρει μια καλή αντιστοιχία εργασίας για το άτομο και βασίζεται στην πεποίθηση ότι όποιος θέλει να εργαστεί μπορεί να διατηρήσει μια δουλειά στην ελεύθερη αγορά εργασίας, αρκεί να είναι κατάλληλη η εργασία και το περιβάλλον της για αυτό το άτομο (Sveinsdottir et al., 2016).

### **2.4.3. Τα στάδια της υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Η εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης περιλαμβάνει τέσσερις φάσεις:

- Γνωριμία με το άτομο που αναζητά εργασία και διερεύνηση του προφίλ του.
- Αναζήτηση επαγγέλματος και αντιστοίχιση σε θέσεις εργασίας.
- Εκπαίδευση και υποστήριξη στο χώρο εργασίας.
- Στήριξη για τη διατήρηση της θέσης εργασίας.

Διαπιστώνουμε κι από δω επομένως πως η υποστηριζόμενη απασχόληση υιοθετεί μια προσέγγιση «τοποθέτηση και ακολούθως εκπαίδευση» αντί για «εκπαίδευση και μετά τοποθέτηση» (Wehman et al., 2018). Η εξάλειψη της περιττής προπαρασκευαστικής εκπαίδευσης επιτρέπει στα άτομα με αναπηρία να διδαχτούν εργασιακές δεξιότητες σε πραγματικές συνθήκες εργασίας το συντομότερο δυνατό (Wehman et al., 2018).

Η διαδικασία που ακολουθείται κατά την υλοποίηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως οφείλει να στοχεύει στην ενθάρρυνση της αυτονομίας και αυτοδιάθεσης, στον εντοπισμό των δυνατών σημείων του ατόμου και στη συνολικότερη κοινωνική αποδοχή του ατόμου από το εργασιακό πλαίσιο και μετέπειτα από την κοινωνία (Wehman, 2012). Ο συμμετέχων πρέπει να ενθαρρύνεται να λαμβάνει ανεξάρτητες αποφάσεις, ενώ ο σύμβουλος να έχει κυρίως υποστηρικτικό ρόλο στην πορεία του ατόμου προς την εύρεση του αυθεντικού και σωστού τρόπου για την εκπλήρωση των σκοπών του (Khoronzhevych et al., 2021).

#### **2.4.4. Πλεονεκτήματα υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Η υποστηριζόμενη απασχόληση χαρακτηρίζεται ίσως καλύτερα και ως απασχόληση με συνεχείς ενισχύσεις. Αυτό αποτελεί ένα από τα βασικά της πλεονεκτήματα καθώς βοηθάει το άτομο να αισθάνεται σιγουριά για τη βοήθεια που θα του παρέχεται. Η παροχή συνεχών ενισχύσεων για όσο διάστημα απαιτείται μετά την απασχόληση είναι το βασικό χαρακτηριστικό της υποστηριζόμενης απασχόλησης που τη διαφοροποιεί από άλλα μοντέλα απασχόλησης. (Wehman et al., 2012). Θεωρείται έτσι αρκετά υποστηρικτική για όσους αντιμετωπίζουν σοβαρές αναπηρίες (Fadyl & McPherson, 2009).

Ένα άλλο πλεονέκτημα που παρουσιάζει είναι πως η υποστήριξη είναι εξαιρετικά εξατομικευμένη για την εργασία και τον εργαζόμενο (Fadyl & McPherson, 2009). Κάτι που έχει αποδειχθεί ως πολύ σημαντικό καθώς τα άτομα με αναπηρία αποδίδουν καλύτερα όταν έχουν μια εργασία που είναι κατάλληλα προσαρμοσμένη, ταιριάζει στη μοναδική τους κατάσταση και αντιλαμβάνονται το εργασιακό τους περιβάλλον ως υποστηρικτικό (Kåhlin & Haglund, 2009).

Αξιοσημείωτη θεωρείται επίσης και η σημασία της συμμετοχής των συμμετεχόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς αυτό προσφέρει την ευκαιρία για τεχνικές αυτοκαθορισμού και αυτοαξιολόγησης (Brady et al., 2008). Ακόμη τονίζεται η σημασία της συνεργασίας στην επίλυση προβλημάτων και θεωρείται παράγοντας επιτυχίας στις παρεμβάσεις της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Φαίνεται επομένως πως η συνεργασία είναι το θεμέλιο μιας σχέσης συμμετέχοντα και επαγγελματία συμβούλου υποστήριξης (Larson et al., 2014).

#### **2.4.5. Περιορισμοί υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Παρ' όλα τα θετικά που φαίνεται να παρουσιάζει το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης δεν πρέπει να αφήνουμε στην άκρη και τους περιορισμούς που υπάρχουν. Κάποιες φορές η εστίαση στην επίτευξη εργασίας οδηγεί στο να μη δίνεται η πρέπουσα βαρύτητα στην ποιότητα της εργασίας που παρέχεται (Lewis et al., 2013). Υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι ενήλικες με αναπηρία απασχολούνται σε ανειδίκευτες θέσεις απασχόλησης χαμηλού επιπέδου, να εργάζονται λίγες ώρες την εβδομάδα, να μην αμείβονται καλά και να μην μπορούν να διατηρήσουν μια εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα καθώς οι επιλογές που έχουν οι εργαζόμενοι στον τύπο εργασίας στην οποία

τοποθετούνται είναι μειωμένες (Fadyl & McPherson, 2009). Ενώ σε άλλες περιπτώσεις αν και υπάρχουν επιλογές απασχόλησης, οι θέσεις είναι περιορισμένες και συνήθως απευθύνονται σε άτομα με υψηλή λειτουργικότητα. Εξαιτίας οπότε, της δύσκολης εύρεσης εργασίας, προκύπτει η προτροπή και η πίεση στο να δεχτούν τα άτομα με αναπηρία την πρώτη προτεινόμενη θέση, μιας και προσφέρθηκε, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε λανθασμένες επιλογές και παύση της εξερεύνησης όλων των πιθανών θέσεων που τυχόν θα προέκυπταν (Lewis et al., 2013).

Η εύρεση επομένως της εργασίας που να ταιριάζει με τις προτιμήσεις των συμμετεχόντων στην υποστηριζόμενη απασχόληση για μισθό, ώρες εργασίας και χρόνο μετακίνησης φαίνεται να αποτελεί ακόμη πρόκληση για τους ειδικούς στην απασχόληση (Yamaguchi et al., 2021). Ενώ υπάρχουν και στοιχεία που επιβεβαιώνουν τα παραπάνω, αναφέροντας πως τα κέρδη από ανταγωνιστική απασχόληση για υποστηριζόμενους συμμετέχοντες στην εργασία είναι κάποιες φορές αρκετά μέτρια (Drake & Bond, 2008). Επίσης φαίνεται να είναι λίγοι και οι αποδέκτες μακροπρόθεσμων παροχών φροντίδας που επιστρέφουν στην επαγγελματική ζωή (Sveinsdottir et al., 2016).

Οι ερευνητές σημείωσαν ακόμη μερικούς περιορισμούς που έχουν να κάνουν με το εργασιακό πλαίσιο. Αναφέρεται ότι η επιτυχία του μοντέλου βασίζεται αρκετά στις δεξιότητες και την προσέγγιση του προσωπικού που εμπλέκεται (Fadyl & McPherson, 2009). Ενώ υπάρχει η ανησυχία ότι η συνεχής παρουσία ενός προπονητή εργασίας στο χώρο εργασίας μπορεί να περιορίσει τις ευκαιρίες του ατόμου για ανεξαρτησία (Fadyl & McPherson, 2009).

Τέλος, μελέτες έχουν δείξει ότι οι επαγγελματικές υπηρεσίες δεν παρέχονται με συνέπεια λόγω γεωγραφικών ζητημάτων και ζητημάτων χρηματοδότησης (Ridley & Hunter, 2006) με αποτέλεσμα οι κάτοικοι που συνήθως βρίσκονται σε απομακρυσμένες

ή παραμελημένες περιοχές να μην επωφελούνται όλων των υπηρεσιών του προγράμματος.

#### **2.4.6. Αποτελέσματα υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Η χρήση της υποστηριζόμενης απασχόλησης έχει φέρει αρκετά θετικά αποτελέσματα στην επαγγελματική αποκατάσταση αλλά και συνολικά στη γενικότερη ζωή των ατόμων με αναπηρία. Έρευνες σημειώνουν πως τα αποτελέσματα στην απασχόληση παρουσίαζαν σημαντική βελτίωση για τα άτομα που λάμβαναν υποστηριζόμενη απασχόληση, μιας και τα αποτελέσματα ανταγωνιστικής εργασίας ήταν περίπου δύο φορές περισσότερα (Yamaguchi et al., 2016), απολάμβαναν υψηλότερους μισθούς (Germundsson et al., 2012), είχαν περισσότερες ώρες απασχόλησης (Kinoshita et al., 2010), μικρότερη αναμονή μέχρι την τοποθέτηση (Michon et al., 2011) και περισσότερες εβδομάδες απασχόλησης ανά έτος (Marshall et al., 2014).

Άλλα οφέλη που αποκομίζονται για τους ενήλικες με αναπηρία που απασχολούνται σε περιβάλλοντα ολοκληρωμένης απασχόλησης περιλαμβάνουν ακόμη μεγαλύτερη ανεξαρτησία και οικονομική αυτάρκεια, υψηλότερη αυτοεκτίμηση, καλύτερη ποιότητα ζωής (Burns et al., 2009), μεγαλύτερη ενσωμάτωση και συναναστροφές με άτομα χωρίς αναπηρία στον χώρο εργασίας και την κοινωνία, περισσότερες ευκαιρίες για λήψη αποφάσεων και αυτοδιάθεση καθώς και διευρυμένες επιλογές σταδιοδρομίας και αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση (Wehman et al., 2012). Πιο αναλυτικά θα δούμε σε επόμενο κεφάλαιο τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης σε διάφορες μορφές αναπηρίας και ειδικότερα στις σοβαρές αναπηρίες.

## 2.5. Διαφορές υποστηριζόμενης – προστατευόμενης απασχόλησης

Πολύ διαδεδομένη μέθοδος επαγγελματικής απασχόλησης για άτομα με αναπηρία είναι και η προστατευόμενη απασχόληση. Η προστατευόμενη απασχόληση αφορά προσέγγιση επαγγελματικής ένταξης των ενηλίκων με αναπηρία, όπου τα άτομα εισάγονται σε ένα πλαίσιο εργασίας που παρέχεται προστασία από καταστάσεις που υπάρχουν στην ελεύθερη αγορά, όπως είναι ο σκληρός ανταγωνισμός, οι εργασιακές απαιτήσεις, η εκπλήρωση υψηλών επιδιώξεων και τα εξαντλητικά εργασιακά ωράρια (Λογαράς, 2013).

Η προστατευόμενη απασχόληση περιλαμβάνει άτομα με αναπηρίες που εργάζονται όλα μαζί σε ένα χωριστό περιβάλλον σχεδιασμένο να απασχολεί μόνο άτομα με αναπηρία. Για αυτό το λόγο χαρακτηρίζεται από πολλούς ως διαχωριστική, καθώς κρατάει τα άτομα με αναπηρία σε προστατευμένους χώρους ενώ στην υποστηριζόμενη απασχόληση απασχολούνται ταυτόχρονα εργαζόμενοι που έχουν κάποιου είδους αναπηρία αλλά και εργαζόμενοι χωρίς, αφού στοχεύεται η ενσωμάτωση τους στην εργασία (Gottlieb et al., 2010). Μια βασική διαφορά της υποστηριζόμενης απασχόλησης επομένως είναι ότι αντιπροσωπεύει ένα ολοκληρωμένο μοντέλο απασχόλησης όπου οι εργαζόμενοι με αναπηρία βοηθούνται σε όλη τη διαδικασία απασχόλησης και εργάζονται σε περιβάλλοντα ενταγμένα στην κοινωνία (Cimera, 2011).

Μια εξίσου σημαντική διαφορά μεταξύ της υποστηριζόμενης απασχόλησης και των πιο παραδοσιακών προσεγγίσεων, όπως η προστατευόμενη απασχόληση, είναι πως στην πρώτη περίπτωση η παρέμβαση παρέχεται εξ ολοκλήρου στην εργασία και ο χρόνος και η έκταση της παρέμβασης δεν προσδιορίζονται και δεν περιορίζονται. Στα παραδοσιακά μοντέλα βλέπουμε πως υιοθετείται μια σταδιακή προσέγγιση (Tsang, 2011), όπου οι υποστηριζόμενοι λάμβαναν κλινική βοήθεια, όπου χρειαζόταν, και



προεπαγγελματική κατάρτιση πριν την αναζήτηση εργασίας. Σε αντίθεση με την υποστηριζόμενη απασχόληση, η οποία, καταργεί αυτήν τη σταδιακή τεχνική και την αντικαθιστά με ταυτόχρονη προσέγγιση (Frederick & VanderWeele, 2019). Στην υποστηριζόμενη απασχόληση δεν προσφέρεται κατάρτιση που κάποτε στο μέλλον μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη στα καθήκοντα του εργαζομένου. Αντίθετα, ο ενήλικας με αναπηρία καταρτίζεται και αναπτύσσει εργασιακές δεξιότητες ενώ έχει προσληφθεί και εργάζεται προκειμένου να ανταπεξέλθει αποτελεσματικά στο εδώ και τώρα στις υποχρεώσεις της νέας του εργασιακής θέσης (Corrigan & McCracken, 2005).

Ένας άλλος διαχωρισμός που φαίνεται να υπάρχει ανάμεσα στα δύο αυτά μοντέλα έχει να κάνει με την οικονομική ανάλυση τους. Οι προστατευόμενοι χώροι απασχόλησης θεωρούνται μη κερδοφόροι, καθώς δεν εμφανίζουν υψηλά κέρδη από την επαγγελματική δραστηριότητα των ενηλίκων με αναπηρία, παρουσιάζουν μεγάλο κόστος και μακροχρόνια παροχή υπηρεσιών ανά εργαζόμενο σε αντίθεση με την υποστηριζόμενη απασχόληση η οποία φάνηκε να είναι πολύ πιο οικονομική ως προς το κόστος εργασίας (Cimera, 2011). Υπογραμμίζεται ακόμα πως, ενώ το κόστος των προστατευόμενων εργαστηρίων συνεχίζεται αμείωτο καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, το αντίστοιχο κόστος της υποστηριζόμενης απασχόλησης μειώνεται με την πάροδο του χρόνου (Cimera, 2008).

Το ίδιο φαίνεται να συμβαίνει και σε ατομικό επίπεδο καθώς οι μισθοί που κερδίζουν οι προστατευόμενοι υπάλληλοι, οι οποίοι συνήθως λαμβάνουν λιγότερα χρήματα από τον βασικό μισθό (Tsang, 2011), είναι πολύ χαμηλότεροι από εκείνους που κερδίζουν οι υποστηριζόμενοι υπάλληλοι που εργάζονται στην ανοιχτή αγορά εργασίας (Rogan & Rinne, 2011).

Τονίζεται επομένως πως με τον τρόπο που λειτουργεί η προστατευμένη απασχόληση μπορεί να οδηγήσει τα άτομα με αναπηρία στην απομόνωση από το επαγγελματικό και κοινωνικό περιβάλλον, ενώ δημιουργείται μια αρνητική στάση απέναντι στα άτομα αυτά, βιώνοντας τη διάκριση και τον αποκλεισμό. Τα άτομα με αναπηρία που δεν δέχονται πραγματικούς μισθούς μέσω της προστατευόμενης απασχόλησης συνεχίζουν να είναι εξαρτημένοι από την οικογένεια ή δέχονται τα επιδόματα του κράτους (Λογάρας, 2013). Κι εδώ φαίνεται να βρίσκεται και άλλο ένα βασικό πλεονέκτημα της υποστηριζόμενης απασχόλησης καθώς τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα της εντοπίστηκε πως ένωσαν υψηλότερη αυτοεκτίμηση, υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και μικρότερη πίεση στην αίσθηση του πόσο ελέγχονται από ότι τα άτομα σε περιβάλλοντα προστατευμένης απασχόλησης (Rogan & Rinne, 2011).

### **2.5.1. Σε ποιες περιπτώσεις προτείνεται η προστατευόμενη απασχόληση;**

Παρότι η υποστηριζόμενη απασχόληση θεωρείται πως προσφέρει περισσότερα πλεονεκτήματα και θετικά αποτελέσματα στην επαγγελματική αποκατάσταση ενός ατόμου με αναπηρία υπάρχουν και περιπτώσεις όπου η προστατευόμενη απασχόληση προτιμάται. Μια τέτοια περίπτωση αποτελούν οι ενήλικες με αναπηρία οι οποίοι πολύ δύσκολα θα κατάφερναν να κερδίσουν μια θέση εργασίας στην ελεύθερη αγορά, οπότε η προστατευόμενη απασχόληση θέτει ως στόχο να προσφέρει ευκαιρίες έμμισθης εργασίας σε αυτά τα άτομα ως προτιμότερη λύση απ' το να μείνουν στο περιθώριο (Cimera, 2011). Συνήθως μια τέτοια περίπτωση αποτελούν τα άτομα με τις πολύ πιο σοβαρές μορφές αναπηρίας (Rogan & Rinne, 2011).

Μια άλλη περίπτωση που επιλέγεται η προστατευμένη απασχόληση ως προτιμότερη μέθοδος επαγγελματικής αποκατάστασης είναι σε περιπτώσεις όπου οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με αναπηρία ζητούν να εργαστούν σε ένα πλαίσιο μακριά από τις ανταγωνιστικές απαιτήσεις που έχει μια συμβατική εργασία. Αυτή τους η επιλογή εξηγείται από την ανάγκη που έχουν να μην στιγματιστούν και να μη χρειαστεί να διαχειριστούν δύσκολες για αυτούς καταστάσεις (Cimera, 2011).

### **2.5.2. Μετάβαση από την προστατευόμενη στην υποστηριζόμενη απασχόληση**

Για πολλά χρόνια, τα άτομα με σοβαρές αναπηρίες εξυπηρετούνταν σε ένα συνεχές μοντέλο επαγγελματικής αποκατάστασης που περιλάμβανε κέντρα ημέρας, προστατευμένα εργαστήρια και μεταβατικά προγράμματα εργασίας. Η αρχή πίσω από αυτή την προσέγγιση ήταν να διδάξει στα άτομα με αναπηρία τις δεξιότητες που απαιτούνται για να καταστούν έτοιμα για εργασία. Σε αυτά τα εργαστήρια οι ενήλικες με αναπηρία μπορούσαν να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή, τις επίκτητες δεξιότητες αλλά και τα κίνητρά τους ώστε στη συνέχεια να στραφούν στην ανοιχτή αγορά εργασίας (Wehman et al., 2013). Είχε δημιουργηθεί επομένως η πεποίθηση πως τα προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια οφείλουν να μεταβληθούν από εργασιακά καταφύγια ατόμων με αναπηρία σε πολύτιμους χώρους απασχόλησης που υπολογίζουν σημαντικά τον ανταγωνισμό (Λογαράς, 2013).

Η μετακίνηση αυτή ωστόσο, από αυτά τα διαχωρισμένα περιβάλλοντα προς την απασχόληση στην κοινότητα σπάνια λάμβανε χώρα (Wehman et al., 2013). Τα περισσότερα άτομα με αναπηρία δεν απομακρύνονταν ποτέ από τις προστατευμένες

τοποθεσίες στις οποίες απασχολούνταν για να στραφούν προς την ανταγωνιστική αγορά (Cimera, 2011). Έτσι το σύστημα αυτό δέχτηκε κριτική και αναπτύχθηκε ως απάντηση η υποστηριζόμενη απασχόληση (Wehman et al., 2013). Η υποστηριζόμενη απασχόληση επομένως σχεδιάστηκε αρχικά ως μια υπηρεσία που υποστήριζε την απασχόληση των ατόμων με σοβαρές αναπηρίες, πολλά από τα οποία περνούσαν τις μέρες τους σε προστατευμένα εργαστήρια και κέντρα ημερήσιας δραστηριότητας χωρίς φιλοδοξίες για μελλοντική επαγγελματική σταδιοδρομία (Wehman et al., 2014) και ως κύριο στόχο είχε να βοηθήσει τους ενήλικες με αναπηρία να επιλέξουν, να κερδίσουν και να μακροημερεύσουν σε μια ανταγωνιστική απασχόληση στην ανοιχτή αγορά (Παπακωνσταντίνου, 2019).

## **2.6. Το υπάρχον πλαίσιο και η υποστηριζόμενη απασχόληση στην Ελλάδα**

Στην Ελλάδα παρότι ισχύει το διεθνές πλαίσιο που εξασφαλίζει την ισονομία και την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους τους πολίτες της, σε εκπαίδευση, παροχές υγείας και επιλογές απασχόλησης βλέπουμε ότι στην πράξη αυτό δεν εφαρμόζεται (Λογαράς, 2013). Οι επιλογές εργασίας των ατόμων αυτού του πληθυσμού είναι περιορισμένες και δεν υποστηρίζονται με κάποια ενεργητική πολιτική. Αυτό φαίνεται και από άλλες έρευνες που αναφέρουν πως στην Ελλάδα δεν υφίσταται από τους θεσμούς πλαίσιο για την υποστηριζόμενη απασχόληση και για αυτό το λόγο δεν υποστηρίζεται κάποιο εθνικό πρόγραμμα όπως και δεν παρέχεται ουσιαστική κεντρική κρατική χρηματοδότηση για τέτοιου είδους δράσεις (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Μια από τις λιγοστές τέτοιες προσπάθειες γίνεται από το ίδρυμα «Η ΘΕΟΤΟΚΟΣ» που αποτελεί κοινωφελή, μη κερδοσκοπικό νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Το

ίδρυμα αυτό προωθεί την εργασιακή αποκατάσταση μέσω της υπηρεσίας «ΕργΑξία» που βασίζεται στο μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης και στοχεύει στην τοποθέτηση, κατάρτιση στο χώρο εργασίας και στήριξη του ατόμου με αναπηρία, προκειμένου να ανεύρει αλλά και να διατηρήσει την επιθυμητή θέση εργασίας (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Ένα ακόμη παρόμοιο τέτοιο πρόγραμμα υλοποιείται στη χώρα μας και εφαρμόζεται από την Ελληνική Εταιρία Υποστηριζόμενης Εργασίας που αποτελεί ένα εθνικό, μη κερδοσκοπικό και κοινωφελές επιστημονικό σωματείο, μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Εργασίας. Στις δραστηριότητες του σωματείου περιλαμβάνονται η κατάρτιση των στελεχών και γονέων σε θέματα που άπτονται της υποστηριζόμενης εργασίας, η ανάπτυξη ερευνητικών – εκπαιδευτικών προγραμμάτων με σκοπό την προαγωγή του θεσμού της υποστηριζόμενης εργασίας, η διάδοση του θεσμού της υποστηριζόμενης απασχόλησης και η συμμετοχή σε ημερίδες (Παπακωνσταντίνου, 2019).

## **Κεφάλαιο 3ο - Η υποστηριζόμενη απασχόληση στις σοβαρές αναπηρίες και διάφορα μοντέλα υλοποίησης της**

### **3. Η υποστηριζόμενη απασχόληση στις βαριές αναπηρίες**

Παραδοσιακά η υποστηριζόμενη απασχόληση αφορούσε τις σοβαρές αναπηρίες αλλά στην πορεία επεκτάθηκε για να καλύψει ένα φάσμα κι άλλων αναπηριών (Frederick & VanderWeele, 2019). Σε αυτό το κεφάλαιο θα δούμε την επίδραση της υποστηριζόμενης απασχόλησης σε κάποιες βαριές αναπηρίες όπως η νοητική αναπηρία, οι σοβαρές ψυχικές ασθένειες, ο αυτισμός και η εγκεφαλική παράλυση καθώς ακόμη θα δούμε και διάφορα μοντέλα λειτουργίας της υποστηριζόμενης απασχόλησης.

#### **3.1. Νοητική αναπηρία**

Η εργασία αποτελεί για κάποιες ομάδες ατόμων με αναπηρία, όπως και οι ενήλικες με νοητική αναπηρία, μια από τις λίγες ευκαιρίες κοινωνικής επαφής. Οι πρακτικές κοινωνικοποίησης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο επομένως στην οικοδόμηση μιας επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην προσπάθεια των εργαζομένων με νοητική αναπηρία να πετύχουν (Meacham et al., 2017). Τα άτομα με νοητική αναπηρία δείχνουν ότι η εργασία λαμβάνει σημαντική θέση στη ζωή τους και πολλοί από αυτούς θα επιθυμούσαν να συμμετάσχουν σε καθημερινή αμειβόμενη εργασία (Holwerda et al., 2013). Το αίσθημα της ένταξης φαίνεται να εκδηλώνεται στην αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμηση των εργαζομένων αυτών στο να είναι σε θέση να ασκούν μια πραγματική εργασία (Meacham et al., 2017).

Ιστορικά, ωστόσο τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν είχαν πολλές ευκαιρίες πρόσβασης σε κανονική αμειβόμενη εργασία (Ellenkamp et al., 2015). Σχετικά μικρός αριθμός ατόμων με νοητική αναπηρία ασκούν αμειβόμενη απασχόληση και εκείνοι που τείνουν να εργάζονται το κάνουν κυρίως με μερική απασχόληση (Andrews & Rose, 2010). Στην ίδια γραμμή πορεύονται και άλλες μελέτες που δείχνουν ανεργία μεγάλης κλίμακας μεταξύ ατόμων με νοητική αναπηρία (Umb-Carlsson & Sonnander, 2006). Ακόμη, η πρόσφατη βιβλιογραφία δείχνει ότι η επαγγελματική ζωή για άτομα με νοητική αναπηρία συχνά περιλαμβάνει μικρές περιόδους εργασίας διασκορπισμένες από περιόδους ανεργίας. Λόγω ορισμένων παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των κανονισμών περί ωφέλειας, πολλά άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται μόνο για λίγες ώρες την εβδομάδα. Έτσι, η απασχόληση μπορεί να τοποθετηθεί σε ένα πακέτο φροντίδας με τον ίδιο τρόπο όπως κάποιος μπορεί να φοιτήσει στο πανεπιστήμιο ή να υποστηριχθεί για να πραγματοποιήσει τις εβδομαδιαίες αγορές του (Banks et al., 2010).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί πάντως, πως για τους εργοδότες, τα άτομα με νοητική αναπηρία διατίθενται στην αγορά ως «καλοί εργαζόμενοι» (Banks et al., 2010). Από τους εργοδότες που είχαν απασχολήσει στο παρελθόν άτομα με νοητική αναπηρία, η πλειονότητα ανέφερε ότι η απασχόληση αυτού του πληθυσμού είχε λειτουργήσει καλά και ότι ήταν πρόθυμοι να προσλάβουν άτομα με νοητική αναπηρία ξανά στο μέλλον. Σε αντίθεση με τις απόψεις πολλών διευθυντών επιχειρήσεων, μελέτες αποδεικνύουν ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία που υποστηρίζονται αποτελεσματικά στο χώρο εργασίας είναι πιο πιθανό να είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένοι και παραγωγικοί εργαζόμενοι (Cavanagh et al., 2016). Για τα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία αναφέρεται πως τα πιο πολλά από αυτά που απέκτησαν επαγγελματική αποκατάσταση, είχαν πάρει την πρώτη αποδεκτή δουλειά που τους είχε προσφερθεί και η πλειοψηφία ανέφερε ότι ήταν

εν τέλει ευχαριστημένοι με αυτή την επιλογή. Οι όροι και οι προϋποθέσεις εργασίας διέφεραν, με περίπου τους μισούς να λαμβάνουν ισοδύναμους μισθούς και προϋποθέσεις με τους υπόλοιπους συναδέλφους (Banks et al., 2010).

Οι θέσεις ωστόσο που δίνονται σε άτομα με νοητική αναπηρία ενδέχεται να είναι διαθέσιμες επειδή ένα άτομο εντός ενός οργανισμού είναι υποστηρικτικό. Αυτό όπως είναι φανερό αφήνει τις θέσεις εργασίας ευάλωτες σε οποιαδήποτε αλλαγή προσωπικού (Banks et al., 2010). Επιπλέον, όπως υποδηλώνουν και ευρήματα άλλων μελετών, η φθίνουσα διαθεσιμότητα κατάλληλων ρόλων για άτομα με νοητική αναπηρία θα τους αποκλείει συχνά από την εξέταση των ευκαιριών απασχόλησης (Moore et al., 2017). Αυτά αποτελούν κάποια από τα εμπόδια που βρίσκουν στο δρόμο τους οι ενήλικες με νοητική αναπηρία κατά την αναζήτηση καθώς και την προσπάθεια για διατήρηση μιας θέσης εργασίας και δυστυχώς σημειώνεται πως οι δυσκολίες αυτές είναι πολλαπλές. Παρατηρείται βέβαια πως τα εμπόδια στην επαγγελματική αποκατάσταση που καταγράφονται στα άτομα με νοητική αναπηρία είναι συχνά παρόμοια με αυτά που παρατηρούνται και σε άλλου είδους αναπηρίες (π.χ. αυτισμός, εγκεφαλική παράλυση, πολλαπλές αναπηρίες κ.λπ.). Σύμφωνα με έρευνες τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες με νοητική αναπηρία οφείλονται σε εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες. Οι εσωτερικοί παράγοντες μπορεί να περιλαμβάνουν έλλειψη κινήτρου ή αυτοπεποίθησης, ανεπαρκή εργασιακή εμπειρία, χαμηλά επίπεδα αλφαριθμητισμού και αριθμητικότητας, παρουσία προκλητικής συμπεριφοράς, και δυσκολίες στην κατανόηση των άγραφων κανόνων στο χώρο εργασίας. Οι εξωτερικοί παράγοντες που μπορεί επίσης να επηρεάσουν αρνητικά την απασχόληση περιλαμβάνουν την έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης, την έλλειψη κατάλληλης υποστήριξης, τις διακρίσεις και τον στιγματισμό στο χώρο εργασίας (Trembath et al., 2010).



Μέρος της λύσης σε αυτά τα προβλήματα μπορεί να προσφέρει η υποστηριζόμενη απασχόληση. Μελέτες αναφέρουν πως η υποστηριζόμενη απασχόληση, που βασίζεται στη μακροπρόθεσμη υποστήριξη και την ενίσχυση των δεξιοτήτων εργασίας μέσω της καθοδήγησης στην εργασία, μπορεί να διευκολύνει στην άρση των περιορισμών της επαγγελματικής αποκατάστασης για τα άτομα με νοητική αναπηρία (Fadyl & McPherson, 2009). Σύμφωνα με μελέτες η υποστηριζόμενη απασχόληση ήταν το προτιμώμενο μοντέλο επαγγελματικής αποκατάστασης για τους ενήλικες με νοητική αναπηρία. Οι υποστηριζόμενοι υπάλληλοι ανέφεραν καλύτερη υγεία, υψηλότερη παραγωγικότητα, καλύτερη συναισθηματική ευεξία (Beyer et al., 2010) καθώς επίσης φάνηκαν να εργάστηκαν περισσότερες ώρες και να κέρδισαν υψηλότερους μισθούς από τα άτομα με νοητική αναπηρία σε άλλου είδους μορφές απασχόλησης (Hoffman et al., 2014). Ακόμη τα άτομα αυτού του πληθυσμού που συμμετείχαν σε προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης είχαν πολύ περισσότερες πιθανότητες να συνεχίσουν να απασχολούνται και μετά το πέρας της διάρκειας των προγραμμάτων (Chan & Kregel, 2019) γεγονός που τους επιτρέπει να διατηρούν την ανεξαρτησία και τη δυναμική συμμετοχή τους στα κοινωνικά πλαίσια.

### **3.1.2. Διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού**

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η επαγγελματική απασχόληση είναι θεμελιώδης για την ευημερία των ανθρώπων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού. Ωστόσο ορισμένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης αναφέρονται για τα άτομα αυτής της ομάδας (Burke et al. 2010).

Οι περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης που διατίθενται στα άτομα με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού μπορεί να είναι αποτέλεσμα των προκλήσεων που σχετίζονται με αυτή τη διαταραχή (Walsh et al., 2014). Η απασχόληση περιλαμβάνει μια περίπλοκη κοινωνικά δυναμική, η οποία αλλάζει συνεχώς ανάλογα με τις διαφορετικές συνθήκες και τις ευέλικτες στρατηγικές αντιμετώπισης (Shattuck & Roux 2014). Είναι φανερό επομένως πως είναι ακόμη πιο δύσκολο για τα άτομα με ελλείμματα κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως τα άτομα με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού, τα οποία χαρακτηρίζονται από δυσκολίες στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις τους να κερδίσουν και να διατηρήσουν μια σταθερή και σημαντική δουλειά (Hendricks, 2010).

Η δυσκολία στη διατήρηση της επικοινωνίας στο χώρο εργασίας συνήθως προκαλεί δυσκολίες στις αλληλεπιδράσεις με τους προϊστάμενους και τους συναδέλφους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στον πρόωρο τερματισμό της απασχόλησης (Sperry & Mesibon, 2005). Οι προκλητικές συμπεριφορές είναι ένα άλλο σημαντικό εμπόδιο για την επιτυχή απασχόληση μεταξύ των ατόμων με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού (Wehman et al., 2014). Συμπεριφορές, όπως φωνές, εκρήξεις, κακή προσοχή στην εργασία, υπερκινητικότητα, μη συνεργάσιμες συμπεριφορές, εμμονικές συμπεριφορές, επιθετικότητα και καταστροφή περιουσίας, καθώς και συμπεριφορές αυτοτραυματισμού, είναι εξαιρετικά προβληματικές και ανησυχητικές στο χώρο εργασίας (Shattuck et al., 2007), ενώ μελέτες έχουν δείξει ότι τα άτομα που παρουσιάζουν πιο απαιτητικές συμπεριφορές έχουν λιγότερες ευκαιρίες για απασχόληση (Wehman et al., 2013).

Ακόμη υπογραμμίζεται ότι οι απρόβλεπτες αλλαγές και τα αισθητηριακά ερεθίσματα αποτελούν κύριες πηγές άγχους στους χώρους εργασίας για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού, γεγονός που μειώνει την απόδοσή αλλά και τη μακροημέρευσή

τους στον εργασιακό χώρο (Gillott & Standen, 2007). Οι κακές επιδόσεις στις συνεντεύξεις εντοπίστηκε επίσης ως σημαντικά προβληματικό ζήτημα για την πρόσληψη σε μια δουλειά και περιόρισε τις ευκαιρίες εργασίας για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού, ανεξάρτητα από την εργασιακή τους ικανότητα (Giarelli et al., 2013). Μια λύση επομένως ενδέχεται να αποτελεί το να παρέχεται υποστήριξη στα άτομα αυτά προκειμένου να βελτιώσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες και να ξεπεράσουν τις προκλήσεις κατά τη διαδικασία της συνέντευξης.

Με επαρκή υποστήριξη και παρέμβαση, οι ενήλικες με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού μπορούν να λειτουργήσουν ως μέλη της κοινωνίας που συνεισφέρουν στο χώρο εργασίας. Δεδομένης της κατάλληλης εκπαίδευσης, κατάρτισης και συνεχούς υποστήριξης, ορισμένα άτομα αυτής της ομάδας θα μπορούσαν να ευδοκιμήσουν σε εργασιακά περιβάλλοντα. Αυτό δεν θα ωφελούσε μόνο το άτομο όσον αφορά την ποιότητα ζωής αλλά ταυτόχρονα τις οικογένειές τους και την κοινωνία γενικότερα (Walsh et al., 2014).

Πιο συγκεκριμένα τα άτομα με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού που συμμετείχαν σε υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης είχαν υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης από τα αντίστοιχα άτομα που δεν λάμβαναν αυτές τις υπηρεσίες. Επίσης δούλευαν περισσότερες ώρες και έπαιρναν υψηλότερους μισθούς (Schaller & Yang, 2005). Σημαντική φάνηκε να είναι και η βελτίωση μεταβλητών που σχετίζονται με πολλούς από τους αναγνωρισμένους παράγοντες πρόβλεψης της απασχόλησης, όπως οι επικοινωνιακές και διαπροσωπικές ικανότητες, η αυτοδιεγερτική συμπεριφορά, οι κοινωνικές δεξιότητες, οι δεξιότητες αυτοδιαχείρισης, οι δεξιότητες ασφάλειας καθώς και οι οργανωτικές δεξιότητες (Flynn & Healy, 2012).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση επηρέασε θετικά επομένως το επίπεδο ζωής, τις γνωστικές λειτουργίες και την ευδαιμονία των απασχολούμενων με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού (Walsh et al., 2014) και βλέπουμε πως είναι εξαιρετικά ωφέλιμη για τα άτομα αυτά από όλες τις απόψεις, σε σύγκριση με την λήψη τυπικής φροντίδας (Mavranouzouli et al., 2013).

Τα άτομα με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού επομένως είναι απασχολήσιμα και μπορούν να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στον εργασιακό χώρο αρκεί να δεχτούν την κατάλληλη υποστήριξη και ακόμη περισσότερο η διαταραχή αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε ορισμένους επιχειρηματικούς τομείς, όπως για παράδειγμα η πληροφορική, όπου η προσοχή στη λεπτομέρεια είναι πρωταρχικής σημασίας (Walsh et al., 2014).

### **3.1.3. Ψυχικές Διαταραχές**

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι θεραπευτικές προσεγγίσεις για σοβαρές ψυχικές διαταραχές έχουν αλλάξει σημαντικά. Ως αποτέλεσμα της αποϊδρυματοποίησης, οι ερευνητές αναγνώρισαν ότι μεγάλο μέρος της παθητικότητας, της γνωστικής επιδείνωσης και της διάβρωσης του κοινωνικού κινήτρου, που είχε αποδοθεί στις ψυχικές διαταραχές, οφείλονταν στο στάσιμο περιβάλλον. Με άλλα λόγια, οι ασθενείς είχαν κοινωνικοποιηθεί μόνο μέσα στα στενά όρια της αναπηρίας και όχι στην ευρύτερη κοινωνία (Drake, 2020).

Για να επιτευχθεί αυτή η ευρύτερη κοινωνικοποίηση είναι πολύ σημαντικό οι ενήλικες με ψυχικές διαταραχές να εισέλθουν στα εργασιακά πλαίσια στην ανοιχτή αγορά καθώς η απασχόληση θεωρείται ως πρωταρχικός στόχος θεραπείας για τα άτομα αυτού του πληθυσμού (Sherman et al., 2017). Παρά τη σημασία της απασχόλησης

ωστόσο, για τους ενήλικες με ψυχικές διαταραχές, η εργασιακή συμμετοχή τους είναι χαμηλή (Koletsis et al., 2009) με τα άτομα που πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό από την ανεργία να αφορά αυτά που έχουν παρουσιάσει για μεγάλα χρονικά διαστήματα σοβαρές ψυχικές διαταραχές (Burns et al, 2007). Η πλειοψηφία όσων έχουν σοβαρές ψυχικές ασθένειες δεν εργάζονται και συχνά βασίζονται σε κοινωνική βοήθεια ή σε επιδόματα αναπηρίας (Bond et al., 2012), παρά τα δείγματα προηγούμενων ερευνών που έδειξαν ότι πολλά άτομα με σοβαρές ψυχικές διαταραχές θέλουν να εργαστούν και μπορούν να πετύχουν με τις σωστές υποστηρικτικές υπηρεσίες (Sherman et al., 2017).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση έρχεται να προταθεί σαν λύση καθώς έχει αποδειχθεί ότι είναι μια εμπειρικά επικυρωμένη παρέμβαση για άτομα με ψυχικές διαταραχές (Luciano et al., 2014). Έρευνες μας δείχνουν πως προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης παράγουν καλύτερα αποτελέσματα ανταγωνιστικής απασχόλησης (Campbell, 2009) και είναι πιο αποτελεσματική από άλλες παρεμβάσεις για άτομα αυτού του πληθυσμού (Suijkerbuijk et al., 2015). Αρκετοί συμμετέχοντες εμφάνισαν σημαντική βελτίωση στη μείωση κάποιων μετατραυματικών συμπτωμάτων και στη χρήση της μνήμης τους (Howe et al., 2017). Ενώ και άλλα αποτελέσματα ερευνών υποδηλώνουν ότι τα άτομα μέσης και μεγαλύτερης ηλικίας με σχιζοφρένεια μπορούν να επωφεληθούν από την υποστηριζόμενη απασχόληση καθώς σημαντική μερίδα των ατόμων αυτών απέκτησε ανταγωνιστική εργασία και ακόμα μεγαλύτερο ποσοστό έλαβε οποιαδήποτε αμειβόμενη εργασία (Twamley et al., 2012).

Στην περίπτωση των ατόμων με ψυχικές διαταραχές θεωρείται χρήσιμο να αναφερθεί ωστόσο και η ανάγκη που υπάρχει να γίνει καλύτερη διάκριση μεταξύ των τύπων σοβαρής ψυχικής διαταραχής που έχουν γενικά τα άτομα. Οι σοβαρές ψυχικές διαταραχές συνήθως περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται σε, σχιζοφρένεια,

διπολικές διαταραχές και σοβαρή κατάθλιψη, δεδομένου ότι καθένα από αυτά μπορεί να έχει τη δική του αιτιολογία και νευροβιολογικούς παράγοντες η καλύτερη παρακολούθηση αυτών των ομάδων θα μπορούσε να διευκρινίσει πότε και εάν η υποστηριζόμενη απασχόληση βοηθά και με ποιο τρόπο τα άτομα αυτού του πληθυσμού (Frederick & VanderWeele, 2019). Το παραπάνω αναφέρεται καθώς έχει παρατηρηθεί πως υψηλότερα επίπεδα βασικής λειτουργικής ικανότητας σχετίζονται με υψηλότερα ποσοστά ανταγωνιστικής εργασίας ενώ αντίστοιχα πιο σοβαρά καταθλιπτικά συμπτώματα συνδέθηκαν με χειρότερα αποτελέσματα εργασίας (Twamley et al., 2012).

Βλέπουμε επομένως πως η αύξηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης με πρόσθετη ψυχοκοινωνική θεραπεία (Kern et al., 2009) που στοχεύει στη μείωση των μεμονωμένων εμποδίων στην εργασία μπορεί να βελτιώσει τα αποτελέσματα της εργασίας και τη λειτουργική αποκατάσταση ευρύτερα (Campbell et al., 2009). Επιπλέον, μαζί με την ψυχοθεραπεία, τη φαρμακευτική αγωγή, την οικογενειακή υποστήριξη και εκπαίδευση, η υποστηριζόμενη απασχόληση μπορεί να διαδραματίσει κι έναν ακόμη βασικό ρόλο στην επιτυχή αποκατάσταση. Τα άτομα μπορεί να μην είναι έτοιμα να παραδεχτούν ότι πάσχουν από μια ψυχική ασθένεια, αλλά να καταστούν πιο πρόθυμα να δεχτούν βοήθεια αν δουν πως δυσκολεύονται με την εργασία τους (Sherman et al., 2017). Μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης μπορεί να δημιουργηθεί επομένως το κλίμα που θα επιτρέψει στο άτομο να διαχειριστεί και να κοινοποιήσει στο χώρο εργασίας το ζήτημα της ψυχικής του διαταραχής και ταυτόχρονα να προετοιμάσει τα άτομα αυτού του πληθυσμού να διαχειριστούν αυτό το λεπτό ζήτημα και στην έξω ζωή (MacDonald-Wilson et al., 2010).

Σε αντίθεση με τις λανθασμένες πολλές φορές αντιλήψεις της κοινωνίας οπότε, έρευνες επιβεβαιώνουν ότι μέσα σε ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον άτομα με

ψυχικές διαταραχές είναι σε θέση να επιτύχουν ανταγωνιστική απασχόληση (Moore et al., 2017).

#### **3.1.4. Εγκεφαλική παράλυση ή τραυματικές εγκεφαλικές βλάβες**

Ένα σημαντικό ποσοστό ασθενών με εγκεφαλική βλάβη εμφανίζουν μακροχρόνια σωματικά, γνωστικά και συναισθηματικά συμπτώματα που μπορεί να εμποδίσουν την ικανότητά τους να εργαστούν ή να επιστρέψουν στην εργασία που είχαν πριν αποκτήσουν κάποια βλάβη (Howe et al., 2017). Η επιτυχής επιστροφή στην εργασία είναι μια σημαντική πρόκληση για τα άτομα αυτά (Ponsford & Spitz, 2015). Αυτή η επιστροφή στην εργασία μετά από τραυματική εγκεφαλική βλάβη όμως φαίνεται πως είναι συχνά αρκετά δύσκολο να επιτευχθεί (Fadyl & McPherson, 2009).

Το ποσοστό των ατόμων με τραυματικές εγκεφαλικές βλάβες που επιστρέφουν στην εργασία ποικίλλει αρκετά. Ωστόσο, πολλοί από αυτούς που επιστρέφουν στην εργασία τους πρόωρα αποτυγχάνουν να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές απαιτήσεις με την πάροδο του χρόνου, μόλις γίνει αντιληπτός ο πλήρης αντίκτυπος του τραυματισμού. Αυτό πιθανότατα οφείλεται σε ανεπαρκώς συντονισμένες και διαχειριζόμενες διαδικασίες υποστήριξης και έχει ως αποτέλεσμα χαμηλά επίπεδα σταθερότητας στην εργασία (Gilworth et al., 2008). Η μειωμένη εκτελεστική λειτουργία, η μάθηση, η μνήμη και η προσοχή συνδέονται στενά με μια ποικιλία διαταραχών που προκαλούν δυσκολίες στις εγκεφαλικές λειτουργίες και μπορεί να οδηγήσουν σε βραδύτητα στην απόδοση της εργασίας, δυσκολίες στην εκμάθηση εργασιακών καθηκόντων, διάσπαση προσοχής και προβλήματα με τον προγραμματισμό, την οργάνωση και τη συμπεριφορά. Παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν σε αποτυχία στον εργασιακό χώρο (Gilworth et al., 2008).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση, παρέχοντας μακροπρόθεσμη υποστήριξη και ενίσχυση των δεξιοτήτων εργασίας μέσω της καθοδήγησης στην εργασία, είναι σε θέση να ενισχύσει τα άτομα με αναπηρία να υπερπηδήσουν τους περιορισμούς της επαγγελματικής τους αποκατάστασης (Fadyl & McPherson, 2009). Τα ευρήματά μας υποδηλώνουν ότι η υποστηριζόμενη απασχόληση μπορεί να αποτελέσει μια σημαντική υπηρεσία για ενήλικες με εγκεφαλική παράλυση ή τραυματική εγκεφαλική βλάβη (Wehman et al., 2005). Τα άτομα με εγκεφαλικές βλάβες που έλαβαν υποστηριζόμενη απασχόληση είχαν πολύ περισσότερες πιθανότητες να επιστρέψουν σε ανταγωνιστική απασχόληση σε σχέση με εκείνα που παραπέμφθηκαν σε πιο συμβατικά προγράμματα (Ottomanelli et al., 2013).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση φαίνεται να προσφέρει ένα ακόμη κέρδος στην εργασιακή ένταξη των ενηλίκων με τραυματικές εγκεφαλικές βλάβες τόσο για αυτά τα άτομα όσο και για την πρόοδο της κοινωνίας. Επειδή οι τραυματικές εγκεφαλικές βλάβες τείνουν να επηρεάζουν κυρίως τους νέους, υπάρχει σημαντικό δυνητικό κοινωνικοοικονομικό κέρδος, δεδομένου ότι η παρέμβαση έχει ως αποτέλεσμα την ταχύτερη και πιο σταθερά μακροπρόθεσμη επιστροφή αυτών των νέων ανθρώπων στην εργασία (Howe et al., 2017). Ενώ ακόμα φάνηκε να έχει θετική επίδραση και στην ικανότητα ενός ατόμου με εγκεφαλική βλάβη να συμμετέχει στις κοινωνικές σχέσεις, να μετακινείται στο σπίτι και την κοινότητά καθώς και να αφιερώνει χρόνο σε δημιουργικούς και γνώριμους για αυτό ρόλους (Ottomanelli et al., 2013).

Όσοι απασχολούνται σε προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης θα υποστήριζαν ότι η επιστροφή στην εργασία ωστόσο είναι μόνο η αρχή και ότι η παρέμβαση πρέπει να συνεχιστεί για να διασφαλιστεί η σταθερότητα της εργασίας. Η διατήρηση της θέσης εργασίας είναι ένα ζήτημα που έχει συχνά αντιμετωπιστεί ελάχιστα



(Fadyl & McPherson, 2009). Κι εδώ έρχεται η μεγάλη πρόκληση, να διατηρηθεί δηλαδή η απασχόληση με την πάροδο του χρόνου για τα άτομα αυτού του πληθυσμού (Benedictus et al., 2010).

Για αυτό το λόγο έχουν κατά καιρούς υλοποιηθεί διάφορα μοντέλα της υποστηριζόμενης απασχόλησης που στοχεύουν στην εξατομίκευση των παρεχόμενων υπηρεσιών που προσφέρονται στους υποστηριζόμενους εργαζομένους με αναπηρία.

### **3.2. Μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Τα μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης που ερευνήθηκαν και εφαρμόστηκαν περισσότερο εντοπίστηκαν πως είναι τα μοντέλα της ατομικής τοποθέτησης και υποστήριξης (IPS) καθώς και της προσαρμοσμένης απασχόλησης (CE). Το μοντέλο της ατομικής τοποθέτησης και υποστήριξης στοχεύει κυρίως σε άτομα με ψυχικές διαταραχές χωρίς να αποκλείει ωστόσο άτομα άλλων πληθυσμών. Στόχος είναι να παρέχονται στους συμμετέχοντες επαγγελματικές τοποθετήσεις στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας το συντομότερο δυνατό μετά την έναρξη της παρέμβασης (Drake & Bond, 2011). Ενώ και η προσαρμοσμένη απασχόληση στοχεύει στον ίδιο πληθυσμό και εστιάζει στο διερευνητικό χρόνο που χρειάζεται το άτομο που αναζητά εργασία για να αποκαλύψει τις μοναδικές ανάγκες του, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα του, μπαίνοντας σε μια διαπραγμάτευση με τον εργοδότη για τα συγκεκριμένα καθήκοντα εργασίας και τις προσδοκίες που έχει ο εργαζόμενος (Elinson et al., 2008). Αναφέρονται ακόμη και κάποια άλλα μικρότερης εμβέλειας προγράμματα υποστηριζόμενης

απασχόλησης που προσθέτουν κάποιες σημαντικές καινοτομίες στον τρόπο παροχής στήριξης στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία.

### **3.2.1. Μοντέλο Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης - Individual Placement and Support (IPS)**

Το μοντέλο της ατομικής τοποθέτησης και υποστήριξης (IPS) αναπτύχθηκε αρχικά στις Ηνωμένες Πολιτείες και βασίζεται σε αρχές όπως η έμφαση στις προτιμήσεις των υποστηριζόμενων ατόμων (Drake et al., 2019). Αποτελεί την πιο δημοφιλή εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Frederick & VanderWeele, 2019) και ενδεχομένως η ανάπτυξη του συνέβαλε στην επικράτηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία (Drake & Bond, 2011).

Το IPS στοχεύει να προωθήσει όχι μόνο την ανταγωνιστική απασχόληση αλλά την ευημερία και την προσωπική ανάκαμψη των απασχολούμενων καθώς εργάζονται στην κοινωνία (Drake, 2020). Περιλαμβάνει ατομική υποστήριξη από εκπαιδευμένο εξειδικευμένο προσωπικό, ενσωματώνοντας οκτώ αρχές βασισμένες σε αποδεικτικά στοιχεία: εστίαση στην ανταγωνιστική απασχόληση σε συνήθεις αμειβόμενες θέσεις εργασίας (θέσεις δηλαδή σε ολοκληρωμένα περιβάλλοντα εργασίας στην ανταγωνιστική αγορά με τους ισχύοντες μισθούς και με επίβλεψη που παρέχεται από το προσωπικό που απασχολείται από την επιχείρηση), ταχεία αναζήτηση εργασίας (έναρξη δηλαδή της αναζήτησης εργασίας κατά μέσο όρο εντός ενός μήνα από την είσοδο στο πρόγραμμα), προσοχή στις επιλογές και τις προτιμήσεις του ενδιαφερόμενου, ενσωμάτωση υπηρεσιών ψυχικής υγείας μαζί με την εργασία, συμβουλευτική εξατομικευμένων

παροχών και σχεδιασμό κινήτρων εργασίας, συστηματική ανάπτυξη θέσεων εργασίας, εξατομικευμένη μακροπρόθεσμη υποστήριξη εργασίας και επιλεξιμότητα με βάση την επιλογή του μελλοντικά υποστηριζόμενου εργαζομένου (Drake et al., 2012). Το τελευταίο περιλαμβάνει μηδενικά κριτήρια αποκλεισμού, σύμφωνα με τα οποία όλοι όσοι έχουν εκδηλωμένη επιθυμία να εργαστούν πρέπει να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες IPS, ανεξάρτητα από παράγοντες όπως το προηγούμενο ιστορικό απασχόλησης, το ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, η προσωπική παρουσίαση ή η κατάχρηση ουσιών και ότι άλλο χαρακτηριστικό η υπηρεσία ελέγχει ως κριτήριο ετοιμότητας για εργασία (Becker et al., 2011).

Το μοντέλο της ατομικής τοποθέτησης και υποστήριξης (IPS) κατέδειξε ισχυρή επιτυχία στη βελτίωση των ποσοστών ανταγωνιστικής απασχόλησης μεταξύ ατόμων με ψυχικές διαταραχές (Bond et al., 2012) κι έχει αποδειχθεί ως μια πολύ αποτελεσματική προσέγγιση στην επαγγελματική αποκατάσταση αυτών των ατόμων (Becker et al., 2011). Οι συμμετέχοντες που λαμβάνουν υπηρεσίες ατομικής τοποθέτησης και υποστήριξης έχουν διπλάσιες πιθανότητες να αποκτήσουν ανταγωνιστική απασχόληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που λαμβάνουν άλλες παρεμβάσεις. Ενώ τα στοιχεία για την αποτελεσματικότητα αυτού του μοντέλου δείχνουν ακόμη υψηλότερους μισθούς και περισσότερες ώρες εργασίας για τους απασχολούμενους καθώς και θετικό ισοζύγιο στη σχέση κόστους αποτελεσματικότητας (Marshall et al., 2014).

Στην ουσία το IPS αποτελεί μια άμεση, εξατομικευμένη αναζήτηση ανταγωνιστικής απασχόλησης που δεν υιοθετεί την παρατεταμένη προετοιμασία πριν από την απασχόληση, την παροχή γενικών συμβουλών και κατάρτισης (Παπακωνσταντίνου, 2019). Συναντάται κατά κύριο λόγο σε προγράμματα σχετικά με την

ψυχική υγεία (Becker et al., 2014) χωρίς ωστόσο να αποκλείονται άλλες αναπηρίες καθώς ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης που βασίζεται στο μοντέλο της ατομικής τοποθέτησης και υποστήριξης μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά για παράδειγμα και σε άτομα με εγκεφαλικές βλάβες (Ottomanelli et al., 2012).

Παρά τα ισχυρά στοιχεία, ωστόσο ότι το IPS βοηθά επιτυχώς τα άτομα να αποκτήσουν ανταγωνιστική απασχόληση, πολλοί δεν γίνονται σταθεροί εργαζόμενοι και οι σχετικά σύντομες θέσεις εργασίας αποτελούν συχνό φαινόμενο (Bond & Drake, 2008). Ενώ κι άλλα εμπόδια που πρέπει να αντιμετωπιστούν για να βελτιωθεί περαιτέρω η εφαρμογή του IPS στην πράξη οφείλονται συχνά στον προσωρινό και κατακερματισμένο χαρακτήρα της χρηματοδότησης των προγραμμάτων IPS που τρέχουν (Vukadin et al., 2018).

### **3.2.2. Προσαρμοσμένη απασχόληση (Customized Employment)**

Η προσαρμοσμένη απασχόληση βασίζεται στις αρχές της υποστηριζόμενης απασχόλησης αλλά σχεδιάζει εξατομικευμένες θέσεις εργασίας (Λογγάρας, 2013), και αποτελεί μία καινοτόμο αλλά και παράλληλά μια εναλλακτική στρατηγική επαγγελματικής απασχόλησης για τους ενήλικες με αναπηρία (Callahan et al., 2011). Ο αρχικός ορισμός της προσαρμοσμένης απασχόλησης υπογραμμίζει τη σημασία της εξατομίκευσης της σχέσης ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους, ώστε να εξυπηρετούνται και οι δύο πλευρές (Callahan et al., 2011) και διασφαλίζει ότι οι ανάγκες τόσο του εργοδότη όσο και του αιτούντος εργασία καλύπτονται μέσω μιας σύμβασης εργασίας (Wehman et al., 2012).

Το μοντέλο της προσαρμοσμένης απασχόλησης όπως και τα λοιπά μοντέλα της υποστηριζόμενης απασχόλησης, απευθύνεται σε ενήλικες με σοβαρές μορφές αναπηρίας και στηρίζεται στα ατομικά χαρακτηριστικά του υποψήφιου εργαζομένου με αναπηρία, τα οποία συνδυάζονται με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις του εργοδότη (Παπακωνσταντίνου, 2019). Στόχος του μοντέλου αυτού είναι να επιτρέψει στον εργοδότη να αξιοποιήσει όσο το δυνατόν περισσότερο τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και τα ταλέντα του εργαζομένου με αναπηρία, πάνω στα οποία βασίζεται η αναζήτηση της κατάλληλης εργασίας (Gottlieb et al., 2010). Μπορεί να περιλαμβάνει απασχόληση που αναπτύχθηκε μέσω της δημιουργίας θέσεων εργασίας, της αυτοαπασχόλησης ή κάποιων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από άλλες στρατηγικές ανάπτυξης και αναδιάρθρωσης θέσεων εργασίας που έχουν ως αποτέλεσμα την προσαρμογή των εργασιακών ευθυνών και την έναρξη ατομικών διαπραγματεύσεων ώστε τα συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα ή προσδοκίες του εργοδότη να ταιριάζουν στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία (Callahan et al., 2011).

Στην Ελλάδα δεν υφίσταται πλαίσιο από τους θεσμούς για την προσαρμοσμένη απασχόληση (Παπακωνσταντίνου, 2019). Η προσέγγιση αυτή εντοπίζεται κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (Riesen et al., 2015) και προϋποθέτει την παροχή εύλογων διευκολύνσεων και υποστηρίξεων που είναι απαραίτητες για το άτομο ώστε να εκτελεί τις λειτουργίες μιας εργασίας που διαπραγματεύεται και αναπτύσσεται μεμονωμένα (Wehman et al., 2013). Σε αυτή τη διαπραγμάτευση προτείνεται να υπάρχει προσφορά εκπροσώπησης, όπου απαιτείται, ώστε να βοηθηθούν τα άτομα που αναζητούν εργασία να επιτύχουν μια δίκαιη διαπραγμάτευση με τους εργοδότες (Callahan et al., 2011).

Τέλος πρέπει να αναφέρουμε ότι η προσαρμοσμένη απασχόληση εμφανίζεται σε ολοκληρωμένα, μη συγκεντρωτικά περιβάλλοντα στην κοινότητα ή σε μια επιχείρηση μαζί με άτομα που δεν έχουν αναπηρίες, ενώ είναι δυνατή και η δημιουργία θέσεων εργασίας μέσω της αυτοαπασχόλησης και της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης (Callahan et al., 2011). Η προσαρμοσμένη, λοιπόν, απασχόληση απομακρύνεται από τη λογική που δίδει τα ηνία της επαγγελματικής αναζήτησης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τοποθετεί στο κέντρο της όλης διαδικασίας το ίδιο το άτομο με αναπηρία, δημιουργώντας μια θέση εργασίας βασισμένη μεν σε υπάρχουσες εργασιακές ανάγκες, προσαρμοσμένη δε στις δυνατότητες και στις προτιμήσεις του ατόμου (Παπακωνσταντίνου, 2019).

### **3.2.3. Covert Audio Coaching (CAC)**

Το Covert Audio Coaching αποτελεί ένα πακέτο επαγγελματικής καθοδήγησης για άτομα με νοητική αναπηρία. Το πακέτο παρέμβασης περιελάμβανε:

- καθοδήγηση μέσω κρυφής ενδοεπικοινωνίας
- καθοδήγηση της κοινωνικής συμπεριφοράς
- καθοδήγηση σχετική με τις εργασίες
- σταδιακή μείωση της βοήθειας

Οι συμμετέχοντες και οι προπονητές εργασίας συνδέθηκαν μέσω ενός αμφίδρομου μικροφώνου με συνοδευτικό ακουστικό, το οποίο επέτρεψε στον προπονητή εργασίας να απομακρυνθεί από τον συμμετέχοντα και να παρατηρήσει από μια διακριτική τοποθεσία μέσα στο γενικό περιβάλλον εργασίας το άτομο (δηλαδή, συνήθως 10-15 μέτρα μακριά από τον συμμετέχοντα). Αν και η καθοδήγηση που

σχετίζεται με την εργασία ήταν ακόμη απαραίτητη, όταν ένας συμμετέχοντας εκτελούσε μια δύσκολη εργασία ή μάθαινε κάτι καινούργιο, οι προπονητές εργασίας με καθοδήγηση μέσω της κρυφής ενδοεπικοινωνίας εκπαιδεύτηκαν στο να εστιάσουν την πλειοψηφία των προτροπών τους στην ενθάρρυνση των ατόμων με νοητική αναπηρία να ζητήσουν βοήθεια από άλλους κατά την ολοκλήρωση μιας εργασίας, αντί να βασίζονται στον προπονητή εργασίας. Διδάχτηκαν ακόμη να δίνουν κατανοητά κοινωνικά μηνύματα όταν κάποιος ήταν κοντά σε μια αλληλεπίδραση (π.χ., «Πείτε γεια σε αυτόν τον πελάτη») (Gilson & Carter, 2016).

Οι συμμετέχοντες αύξησαν τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις με άλλους μετά την εφαρμογή του πακέτου κοινωνικής καθοδήγησης και στη συνέχεια αλληλεπίδρασαν λιγότερο συχνά με τον προπονητή εργασίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα ποσοστά ανάληψης καθηκόντων είτε παρέμειναν σταθερά υψηλά είτε αυξήθηκαν περαιτέρω μετά την εφαρμογή αυτού του μοντέλου υποστήριξης. Οι προοπτικές των συμμετεχόντων, των προπονητών εργασίας, των εποπτών και των συναδέλφων τους υποστήριξαν το Covert Audio Coaching ως μια πολλά υποσχόμενη μέθοδο για την παροχή υποστήριξης σε πραγματικό χρόνο με διακριτικό τρόπο που δεν εμποδίζει την παραγωγικότητα.

Παρόλο που ο δρόμος προς την ολοκληρωμένη απασχόληση για πολλούς νέους ενήλικες με νοητική αναπηρία ή αυτισμό εξακολουθεί να καλύπτεται με εμπόδια, παρεμβάσεις χαμηλού κόστους και εύκολες στην εφαρμογή, όπως το Covert Audio Coaching που παρέχουν υποστήριξη στο χώρο εργασίας με πρόσθετη εστίαση στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, αποτελούν δομικά στοιχεία για την επίτευξη ευρέως θετικών αποτελεσμάτων (Gilson & Carter, 2016).

### **3.2.4. Pathway Employment Service**

Η MENCAP, μια φιλανθρωπική οργάνωση στη Μεγάλη Βρετανία υλοποιεί ένα πρόγραμμα, το Pathway Employment Service, το οποίο στοχεύει στην επαγγελματική αποκατάσταση των ενηλίκων με νοητική αναπηρία. Το μοντέλο αυτό σύντομα περιλαμβάνει τα παρακάτω:

- Αναζήτηση επαγγελματικής θέσης για το άτομο με νοητική αναπηρία.
- Εύρεση ενός ήδη εργαζομένου στον ίδιο επαγγελματικό χώρο, ο οποίος θα θελήσει να βοηθήσει τον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία στην ένταξη του στο εργασιακό πλαίσιο.
- Χρηματική ενίσχυση του εργαζομένου που δέχτηκε να βοηθήσει αλλά και του απασχολούμενου με νοητική αναπηρία.

Το πρόγραμμα δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να προσλάβει το άτομο με νοητική αναπηρία μετά τη λήξη του προγράμματος ωστόσο αρκετοί εργαζόμενοι με αυτό το μοντέλο κατάφεραν να διατηρήσουν τη θέση τους (Παπαβασιλείου, 2016).

### **3.2.5. Best Buddies Jobs Program (BBJP)**

Μια άλλη μορφή υποστήριξης είναι το Best Buddies Jobs Program (BBJP). Το BBJP βασίζεται εν μέρει στην υποστηριζόμενη απασχόληση και εν μέρει στην εθελοντική εργασία μεταξύ φοιτητών και μαθητών με νοητική αναπηρία, τα λεγόμενα Προγράμματα Κολεγίων Best Buddies (West et al., 2005). Το BBJP έχει οδηγήσει σε πολύ καλά



αποτελέσματα όσον αφορά τα επίπεδα μισθών, τα επιδόματα και τη διάρκεια της απασχόλησης σε σύγκριση με άλλα είδη προγραμμάτων.

Θεωρείται ότι ένας από τους παράγοντες επιτυχίας του BBJP είναι ότι οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα είναι ήδη εγκατεστημένοι σε κοινωνικά περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς και επομένως οι πιθανότητές τους να επιτύχουν σε μια εργασιακή θέση μακροχρόνια αυξάνονται. Το μοντέλο BBJP εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την εθελοντική εργασία που είναι πιο συνηθισμένη σε κοινωνίες με χαμηλότερα επίπεδα δημόσιας υποστήριξης (Löngren & Hamreby, 2010).

### **3.2.6. Dartmouth Career Profile**

Το Dartmouth Career Profile αποτελεί μια ημιδομημένη συνέντευξη που αξιολογεί τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, τις φιλοδοξίες, τα δυνατά χαρακτηριστικά, τις ανησυχίες και τις προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία που αναζητούν εργασία (Swanson et al., 2013). Το προφίλ που δημιουργείται παρέχει τη βάση για την ανάπτυξη ενός εξατομικευμένου σχεδίου αναζήτησης εργασίας. Αξιοποιώντας τις δυνατότητες των κινητών και των τεχνολογιών ιστού δημιουργείται ένα προφίλ σταδιοδρομίας το οποίο είναι προσβάσιμο για τους υποστηριζόμενους και για τους ειδικούς στην απασχόληση. Ο ευέλικτος χαρακτήρας αυτού του προφίλ, που βασίζεται στην τεχνολογία, μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας έναρξης της απασχόλησης και να αυξήσει την άνεση των ατόμων που αναζητούν εργασία να μοιράζονται πληροφορίες σχετικά με ευαίσθητα θέματα, όπως τυχόν νομικές καταδίκες ή χρήση ουσιών. Οι διαδραστικές και δυναμικές δυνατότητες της βάσης δεδομένων της τεχνολογίας μπορούν επίσης να υποστηρίξουν τα άτομα αυτά

να συμμετέχουν ενεργά στη δημιουργία και την ενημέρωση του προφίλ τους καθώς ξεκινούν την εξατομικευμένη διαδικασία αναζήτησης εργασίας (Lord et al., 2014).

### **3.2.7. Το κρατικό ομοσπονδιακό πρόγραμμα επαγγελματικής αποκατάστασης των ΗΠΑ**

Το κρατικό ομοσπονδιακό πρόγραμμα επαγγελματικής αποκατάστασης των ΗΠΑ είναι το παλαιότερο και πιο επιτυχημένο δημόσιο πρόγραμμα που υποστηρίζει την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Αυτό το πρόγραμμα διαδραματίζει μεγάλο και καθοριστικό ρόλο βοηθώντας τα άτομα με ένα ευρύ φάσμα αναπηριών, συμπεριλαμβανομένων των νέων σε μεταβατική ηλικία, να επιτύχουν τους στόχους απασχόλησης τους (Martin et al., 2010). Τα άτομα που επιλέγονται να υποστηριχθούν από τους κρατικούς οργανισμούς περιλαμβάνουν εκείνα που έχουν σωματική ή πνευματική αναπηρία, που παρουσιάζουν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση και απευθύνονται στις υπηρεσίες του προγράμματος για τη διευκόλυνση της απόκτησης ή της διατήρησης της εργασίας. Ωστόσο λόγω περιορισμένων οικονομικών πόρων, οι κρατικοί φορείς που εξυπηρετούν το πρόγραμμα καλούνται να αναπτύξουν σχέδια σειράς επιλογής για να δώσουν προτεραιότητα στα άτομα με τις πιο σημαντικές αναπηρίες (Martin et al., 2010). Αν και οι σύμβουλοι του προγράμματος προσαρμόζουν τις υπηρεσίες με βάση τις ατομικές ανάγκες ακολουθείται και μια σχετικά τυπική διαδικασία αποκατάστασης, η οποία περιλαμβάνει τέσσερα βήματα:

- προσδιορισμό της επιλεξιμότητας
- ανάπτυξη σχεδίου αποκατάστασης
- παροχή υπηρεσιών

- τοποθέτηση στην εργασία

Οι υπηρεσίες που προσφέρονται μπορούν να παρέχονται απευθείας από τον σύμβουλο ή μπορεί να ανατεθούν σε άλλους επαγγελματίες ή φορείς. Το επιτυχές κλείσιμο της παρέμβασης φτάνει όταν οι παρεχόμενες υπηρεσίες έχουν οδηγήσει σε τουλάχιστον ενενήντα ημέρες ανταγωνιστικής απασχόλησης στο πιο ολοκληρωμένο δυνατό εργασιακό περιβάλλον που είναι συνεπές με τα ενδιαφέροντα, τα δυνατά χαρακτηριστικά και τις ικανότητες του ατόμου με αναπηρία (Ditchman et al., 2013). Είναι δύσκολο ωστόσο να γνωρίζουμε με βεβαιότητα μετά από μόλις ενενήντα μέρες ανταγωνιστικής εργασίας κατά πόσον οι παρεχόμενες υπηρεσίες του προγράμματος εκπλήρωσαν τους μακροπρόθεσμους επαγγελματικούς στόχους των ατόμων που απασχολήθηκαν (Wehman et al., 2014).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση αποτελεί στην πραγματικότητα έναν αποτελεσματικό μηχανισμό επαγγελματικής αποκατάστασης για τους ενήλικες με αναπηρία που εξυπηρετούνται από αυτό το δημόσιο πρόγραμμα (Wehman et al., 2014), καθώς τα ποσοστά απασχόλησης για τα άτομα που έλαβαν τις παροχές του κρατικού ομοσπονδιακού προγράμματος επαγγελματικής αποκατάστασης των ΗΠΑ ήταν σταθερά υψηλότερα από ό,τι για τα άτομα που δεν έλαβαν υποστήριξη (Wehman et al., 2014). Ωστόσο έχει βρεθεί πως οι ενήλικες με αναπηρία έχουν μικρότερες πιθανότητες να φτάσουν στο τέλος αυτού του προγράμματος αν λαμβάνουν κάποιο επίδομα αναπηρίας καθώς λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας (Dutta et al., 2008), ένας παράγοντας με τον οποίο θα ασχοληθούμε εκτενέστερα στο επόμενο κεφάλαιο.

## **Κεφάλαιο 4ο – Εφαρμογή της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην πράξη**

### **4.1. Ο ρόλος της τεχνολογίας στην ανάπτυξη και διεύρυνση της υποστηριζόμενης απασχόλησης**

Τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και έχει αυξηθεί η πεποίθηση ότι οι άνθρωποι με αναπηρία είναι σε θέση να εργάζονται κανονικά στην κοινότητα αλλά πολλές φορές δεν υπήρχε η κατάλληλη τεχνολογία ή το σύστημα υπηρεσιών για να υποστηρίξει αυτή την πρόοδο (Wehman et al., 2012). Η τεχνολογία μπορεί να αποτελέσει σημαντικό σύμμαχο και να οδηγήσει στη βελτίωση των καθημερινών δεξιοτήτων διαβίωσης, όπως η ανεξαρτησία και η απασχόληση των ατόμων αυτού του πληθυσμού (Ramdoss et al. 2011).

Οι περισσότεροι άνθρωποι με αναπηρία θέλουν να εργαστούν, αλλά πολλοί από αυτούς δεν πιστεύουν ότι είναι εφικτό (Ali et al., 2010). Έχουν χάσει την εμπιστοσύνη και την ελπίδα τους, έχουν λάβει αρνητικά μηνύματα από εργοδότες ή μέλη της οικογένειάς τους (Waynor & Pratt, 2010), φοβούνται ότι θα χάσουν τα επιδόματα αναπηρίας (Cook, 2006) ή αγνοούν αποτελεσματικές υπηρεσίες (Tschopp et al., 2011). Η χρήση της τεχνολογίας μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει κάποια από αυτά τα εμπόδια στην απασχόληση αυτών των ατόμων. Πληροφορίες που βασίζονται σε τεχνολογικά μέσα είναι ικανά να ευαισθητοποιήσουν μερίδα της κοινωνίας σχετικά με την υποστηριζόμενη απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των τύπων θέσεων εργασίας, της επιλογής και προετοιμασίας για μια θέση εργασίας, των αναμενόμενων αποτελεσμάτων απασχόλησης και της

παροχής συμβουλών για οφέλη και υποστήριξη. Η τεχνολογία μπορεί επίσης να φέρει προσωπικές μαρτυρίες απευθείας στους ενδιαφερόμενους μέσω βίντεο, ήχου ή κειμένου, προωθώντας έτσι τη συμμετοχή τους (Lord et al., 2014). Ένα τέτοιο σύστημα υποστήριξης αποτελεί και το Dartmouth, που αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, το οποίο αναπτύχθηκε για να υποστηρίξει την αρχική συνεργασία με υπηρεσίες ατομικής τοποθέτησης και υποστήριξης (Drake et al., 2010).

Η τεχνολογία μπορεί ακόμη να ενισχύσει την αυτονομία, την ενδυνάμωση και την αυτοαποτελεσματικότητα προσφέροντας εργαλεία για την έκφραση προτιμήσεων, τον προγραμματισμό υπηρεσιών και την πρόσβαση απευθείας σε υποστηρικτικά προγράμματα. Μέσω του διαδικτύου και των εφαρμογών για κινητά, οι άνθρωποι που αναζητούν εργασία μπορούν να έχουν πρόσβαση σε εξατομικευμένες πληροφορίες σχετικά με τις υπηρεσίες, να αναπτύξουν εξατομικευμένα σχέδια εργασίας με τη βοήθεια του συμβούλου εργασίας και να καθορίσουν τις δεξιότητες και τις υποστηρίξεις που χρειάζονται για να προετοιμαστούν για απασχόληση. Ακόμη τους δίνεται η δυνατότητα να αναζητήσουν και να επιλέξουν σε έναν ευρύτερο κύκλο την επιθυμητή δουλειά, να πετύχουν στην απασχόληση και να αλλάξουν θέσεις εργασίας όταν απαιτείται (Lord et al., 2014).

Καταλήγοντας, η τεχνολογία έχει αποδειχθεί πως συμβάλλει και βοηθάει προγράμματα όπως η υποστηριζόμενη απασχόληση ώστε οι ενήλικες με αναπηρία να αποκτούν θέσεις εργασίας βασισμένες στις προτιμήσεις και τις δεξιότητές τους, να είναι ευχαριστημένοι από αυτή την απασχόληση και να συνεχίζουν να εργάζονται περισσότερο και αποτελεσματικότερα (Rollins et al., 2011).

## **4.2. Ο ρόλος του εθελοντισμού - Η εθελοντική εργασία ως το πιο σίγουρο σκαλοπάτι για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία**

Η ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων με αναπηρία είναι ένας σημαντικός στόχος και είναι ασφαλές να διατυπώσουμε πως διευκολύνεται μέσω του εθελοντισμού (Cimera, 2011). Πολλοί ενήλικες με αναπηρία χρειάζονται υποστήριξη για να ξεπεράσουν τα εμπόδια που θα συναντήσουν προκειμένου να αποκτήσουν επαγγελματική απασχόληση. Ο εθελοντισμός μπορεί να προσφέρει τόσο μια σημαντική δραστηριότητα όσο και την ευκαιρία για αυξημένη συμμετοχή στην κοινότητα. Έχει αποδειχθεί ότι ο επίσημος εθελοντισμός έχει ως αποτέλεσμα έναν αριθμό ωφελειών για τα άτομα με αναπηρία (Trembath et al., 2010). Μια σειρά από αυτά τα οφέλη είναι κοινωνικά και προσωπικά όπως η ικανοποίηση μέσα από την εθελοντική εργασία, η οικοδόμηση κοινωνικών σχέσεων, η προσωπική εξέλιξη και εμπειρία για κάτι καινούργιο αλλά και η καλλιέργεια μαθησιακών δεξιοτήτων για προσωπικούς σκοπούς σταδιοδρομίας. Οφέλη που έχει παρατηρηθεί πως οδηγούν σε αύξηση της υπερηφάνειας, της ενδυνάμωσης των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων και της προφορικής επικοινωνίας με αποτέλεσμα την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και κοινωνικών δικτύων μεταξύ ενηλίκων με αναπηρία που διευκολύνουν το χάραγμα μιας διαδρομής προς την αμειβόμενη εργασία (Trembath et al., 2010).

Ο εθελοντισμός επομένως μπορεί να θεωρηθεί ως ένα στέρεο σκαλοπάτι για την αμειβόμενη εργασία. Εντοπίστηκε πως η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας μέσω του εθελοντισμού αποτελεί βασικό θετικό αποτέλεσμα για τους ενήλικες με αναπηρία που αναζητούν δουλειά. Ο εθελοντισμός βελτίωσε τις προοπτικές τους για απασχόληση. Στην

πραγματικότητα, σημειώνεται ότι εκείνοι που είχαν υπάρξει εθελοντές χρειάστηκαν λιγότερο χρόνο για να αποκτήσουν επαγγελματική απασχόληση σε σχέση με εκείνους που δεν ήταν ποτέ εθελοντές. Ακόμη βελτίωσε αισθητά τις προοπτικές των ατόμων με αναπηρία για επαγγελματική απασχόληση. Αυτά τα οφέλη περιλάμβαναν την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, αυξημένη αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση και επέκταση των κοινωνικών τους δικτύων. Ακόμη μέσω της εθελοντικής εργασίας γίνεται προσδιορισμός και ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων που αντιστοιχίζονται με τις απαιτήσεις μιας δεδομένης εργασίας και βοηθά τα άτομα να αναγνωρίσουν τον τύπο εργασίας που θέλουν να επιλέξουν μετέπειτα (Trembath et al., 2010). Η σύνδεση των νέων με πρώιμες εργασιακές εμπειρίες επομένως οδηγεί σε καλύτερα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα επαγγελματικής αποκατάστασης (Cimera et al., 2013).

#### **4.3. Ο ρόλος του εργασιακού πλαισίου**

Η βασική λειτουργία της υποστηριζόμενης απασχόλησης που προϋποθέτει για τους ενήλικες με αναπηρία πρώτα τοποθέτηση στην εργασία και μετά κατάρτιση δημιουργεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που βασίζεται στο εργασιακό περιβάλλον, τα καθήκοντα εργασίας, τις ανάγκες υποστήριξης του υποστηριζόμενου εργαζομένου, τις ανάγκες υποστήριξης του εργοδότη καθώς και τις απαιτήσεις του χώρου εργασίας προκειμένου να επιλεγεί η λιγότερο παρεμβατική μέθοδος για την παροχή υποστήριξης (Wehman et al., 2012). Έτσι η εκπαίδευση παύει να έχει θεωρητικό χαρακτήρα αλλά αποκτά πρακτική υπόσταση και καθιστά το εργασιακό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται ένας νέος εργαζόμενος με αναπηρία καθοριστικό περιβάλλον για την επιτυχία του προγράμματος υποστήριξης.

Ένα τέτοιο εργασιακό πλαίσιο είναι προφανές πως θα πρέπει να αποτελείται από χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς μιας και σε τέτοιους χώρους επωφελούνται όχι μόνο οι εργαζόμενοι με αναπηρία από την προσοχή για ειδική υποστήριξη, αλλά και όλοι όσοι εργάζονται στον ίδιο χώρο (Lysaght et al., 2012). Οι εργαζόμενοι με αναπηρία παρουσιάζουν ικανοποίηση από την ποιότητα της εργασίας τους και την ενσωμάτωση στην κοινότητα σε θέσεις εργασίας όπου το εργασιακό περιβάλλον διευκολύνει τη σωματική και κοινωνική αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους. Οπότε καθίσταται σαφές πως κατά τη διαπραγμάτευση για την ανάληψη μιας θέσης εργασίας, η ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον θα πρέπει είναι ένας παράγοντας που θα προσεχθεί ιδιαίτερα (Wehman et al., 2012).

#### **4.3.1. Ρόλος των εργοδοτών**

Τα άτομα με αναπηρία θέλουν να εργαστούν και επιπλέον είναι ικανά για κερδοφόρα εργασία (Zissi et al., 2007). Ωστόσο, η επιφυλακτικότητα και η απροθυμία των εργοδοτών να τα προσλάβουν αποκαλύπτει την πολλές φορές αρνητική στάση τους απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (Parakonstantinou, 2018).

Η άγνοια των εργοδοτών σε θέματα που σχετίζονται με τους εργαζομένους με αναπηρία είναι ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια στην απασχόλησή των ατόμων αυτών (Parakonstantinou & Paradoroulos, 2019). Οι εργοδότες στην Ελλάδα για παράδειγμα, φάνηκαν να είναι ελάχιστα ενημερωμένοι για τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να προχωρήσουν σε προσλήψεις ατόμων αυτού του πληθυσμού (Zissi et al., 2007). Οι φόβοι τους, σχετίζονται κατά βάση με την οικονομική ζημία που ενδέχεται να προκαλέσει ο απασχολούμενος με αναπηρία, την άγνοια για τον τρόπο που



πρέπει να διαχειριστούν θέματα αναπηρίας και τις αμφιβολίες τους για τις εργασιακές ικανότητες αυτών των ατόμων (Kaye et al., 2011). Ενώ ακόμη και κάποιοι εργοδότες που παρέχουν απασχόληση σε άτομα με αναπηρία συχνά θεωρούν τα άτομα αυτού του πληθυσμού ανίκανα να εργαστούν σε σημαντικά πόστα (Stapleton et al. 2006).

Μια προσωποκεντρική προσέγγιση είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της ισότητας στο χώρο εργασίας. Το βασικό για να επιτευχθεί αυτή η ισότητα αποτελεί η στόχευση των στάσεων των εργοδοτών και των συναδέλφων σχετικά με την απασχολησιμότητα των ενηλίκων με αναπηρία (Gerhardt & Lainer, 2010). Παίρνοντας ως δεδομένη τη σημασία του να υπάρχουν υποστηρικτικοί προϊστάμενοι και συνάδελφοι στο χώρο εργασίας επομένως (Meacham et al., 2017), το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης δε στοχεύει στην παροχή της απαιτούμενης βοήθειας μόνο στα άτομα με αναπηρία που επιθυμούν να ενταχθούν εργασιακά, αλλά και στους εργοδότες που τα προσλαμβάνουν (Vilà et al., 2007).

Μελέτες δείχνουν ότι η αλλαγή στη στάση των εργοδοτών αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που μπορεί να βελτιώσει την κατάσταση στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία. Οι εργοδότες που είχαν συχνές κοινωνικές επαφές ή και εμπειρία με υπαλλήλους με αναπηρία είχαν πιο θετική στάση απέναντι σε αυτούς τους εργαζόμενους σε σύγκριση με εργοδότες χωρίς τέτοιες εμπειρίες (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2019). Οι εργοδότες με αυτές τις θετικές εμπειρίες μπορούν να είναι χρήσιμοι ως σχετικοί ενδιαφερόμενοι φορείς για την υποστήριξη της συμμετοχής στην εργασία καθώς και να επηρεάσουν κι άλλους εργοδότες που δεν είχαν προγενέστερη εμπειρία (Morgan & Alexander, 2005).

Ακόμη πρέπει να παρέχονται κίνητρα και επενδυτικά συμφέρουσες προκλήσεις στους εργοδότες και τις επιχειρήσεις ώστε να συμμετέχουν σε προγράμματα

υποστηριζόμενης απασχόλησης. Στην Ελλάδα ωστόσο το κράτος δίνει έμφαση στην υποχρεωτική επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Υπάρχει έλλειψη επομένως, ενεργών μέτρων πολιτικής για να παρακινηθούν πραγματικά οι εργοδότες να προσλάβουν άτομα με αναπηρία. (Kobus-Ostrowska & Parakonstantinou, 2020). Πρέπει οπότε, να δημιουργηθεί η ελπίδα πως θα βρεθούν τρόποι ο νέος εργαζόμενος με αναπηρία να ανεβάσει την αξία της επιχείρησης μέσω της πρόσληψης του (Chan et al., 2010).

Τέλος πρέπει να χτιστούν οι απαραίτητες γέφυρες ανάμεσα στους εργοδότες και στους υπεύθυνους προώθησης της υποστηριζόμενης απασχολησης. Αν ένας εργοδότης αισθάνεται ότι ο υπεύθυνος σύμβουλος του προγράμματος ενδιαφέρεται πραγματικά για τις ανάγκες και τις ανησυχίες του, μπορεί να εμπνεύσει αρκετή εμπιστοσύνη για να προχωρήσει σε συζητήσεις για ένα συγκεκριμένο άτομο που αναζητά εργασία ή να κρατήσει μια συνεχή σχέση με τον πάροχο υπηρεσιών (Wehman et al., 2012).

#### **4.3.2. Ρόλος των συναδέλφων**

Η βελτιωμένη κατανόηση της αναπηρίας συμβάλλει στη δημιουργία ευαισθητοποίησης στο χώρο εργασίας και η αποδοχή του ατόμου με αναπηρία από τους συναδέλφους του μπορεί να θεωρηθεί ως ένας σημαντικός παράγοντας για την υποστήριξη της εργασιακής συμμετοχής του (Burge et al., 2007).

Η ένταξη και η κοινωνική αλληλεπίδραση στο χώρο εργασίας αποτελεί έναν παράγοντα ικανοποίησης από την εργασία και η χρήση φυσικών υποστηρικτών και προσυμφωνημένων συνθημάτων σημαίνει ότι ένα άτομο αλληλεπιδρά με τους συναδέλφους του και το εργασιακό του περιβάλλον (Wehman et al., 2012). Οι καλύτεροι ενισχυτές είναι εκείνοι που εμφανίζονται φυσικά στον χώρο εργασίας, όπως η αμοιβή, ο

έπαινος του συναδέλφου και του προϊσταμένου (Inge, 2007). Εάν δεν αξιοποιηθούν αυτά τα φυσικά στηρίγματα και συνθήματα από την πλειονότητα του προσωπικού, το άτομο που αναζητά εργασία μπορεί να αισθάνεται απομονωμένο και αποκομμένο (Wehman et al., 2012). Παραδείγματα τέτοιας φυσικής υποστήριξης περιλαμβάνουν έναν συνάδελφο που ενεργεί ως μέντορας ή έναν επόπτη που παρακολουθεί την απόδοση της εργασίας και τις ευκαιρίες κατάρτισης των εργαζομένων. Έχει αποδειχθεί άλλωστε πως η δημιουργία μιας εργασιακής συμμαχίας με κάποιον συνάδελφο μέσα στο χώρο εργασίας φαίνεται να είναι κρίσιμη για την ενεργή συμμετοχή των ατόμου, καθώς αυξάνει τα κίνητρα και το προσδόκιμο του αποτελέσματος (Dutta et al., 2016). Ωστόσο, υπάρχουν και φορές που αυτό δεν θα αρκεί και θα απαιτείται να εντοπιστούν τεχνητοί ενισχυτές για να βοηθήθει ο νέος προσλαμβανόμενος να μάθει τη δουλειά ή να βελτιώσει την εργασιακή του απόδοση (Inge, 2007).

Πολύ σημαντικό βέβαια είναι το άτομο να βρίσκεται ικανό αριθμό ωρών στην εργασία καθώς περισσότερες ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες για επαφή και βελτιώνουν την κοινωνική του αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους. Οι ειδικοί στην απασχόληση ωστόσο, οφείλουν να προσπαθήσουν για την αποφυγή δημιουργίας περιττής εξάρτησης από οποιονδήποτε συνάδελφο. Ο στόχος είναι το άτομο που αναζητά εργασία να ενσωματωθεί όσο το δυνατόν πιο ανεξάρτητα στον εργασιακό χώρο (Wehman et al., 2012).

#### **4.3.3. Ρόλος κρατους – θεσμοθετημένη υποστήριξη**

Η πολιτική που ακολουθεί πολλές φορές ένα κράτος επηρεάζει σημαντικά τα περιθώρια που αφήνει σε προγράμματα όπως η υποστηριζόμενη απασχόληση να

υιοθετηθεί ως βασική μέθοδος επαγγελματικής αποκατάστασης των ενηλίκων με αναπηρία με αποτέλεσμα να μην διασφαλίζεται η ισότητα στα εργασιακά δικαιώματα αυτών των ατόμων σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Η συχνή διατήρηση μη ανταγωνιστικών προγραμμάτων κλειδώνει τους πόρους που δίνονται από ένα κράτος προς τον σκοπό της επαγγελματικής αποκατάστασης των ενηλίκων με αναπηρία (Wehman et al., 2012) και ως εκ τούτου μειώνει τους πόρους που θα δοθούν προς τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι έχει αποδειχθεί πως δεν έχει υψηλό κόστος (Brown & Koettl, 2015) κι έχει περιγραφεί ως η πιο αποτελεσματική προσέγγιση για την ένταξη στην ανταγωνιστική εργασία (Khoronzhnevych et al., 2021).

Μια άλλη πολιτική που εμφανίζεται ως παρεμποδιστική για την εργασιακή ένταξη των ενηλίκων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά είναι ο τρόπος που δίνονται τα επιδόματα αναπηρίας και κοινωνικής πρόνοιας καθώς μια αμειβόμενη εργασία μπορεί να λειτουργήσει ως αντισταθμιστικός παράγοντας στα ήδη υπάρχοντα οφέλη, επειδή τα οφέλη αυτά θα σταματήσουν όταν βρεθεί αμειβόμενη εργασία χωρίς όμως την ασφάλεια διατήρησης της θέσης αυτής (Hall & Kramer, 2009). Έτσι αυτή η οικονομική βοήθεια που λαμβάνουν τα άτομα από υποστηρικτική μετατρέπεται σε αποτρεπτική για την αναζήτηση εργασίας.

Αυτό που δε θα πρέπει να παραβλέπεται ακόμη από την πολιτική κάθε κράτους είναι πως όλες οι παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην είσοδο των ατόμων με αναπηρία στην ανταγωνιστική εργασία πρέπει να αποσκοπούν στο όφελος των συμμετεχόντων. Επωφελούμενος τις δημόσιες δαπάνες είναι ο εργοδότης, αλλά ο τελικός δικαιούχος

πρέπει να είναι ο συμμετέχων για τον οποίο πραγματοποιείται το πρόγραμμα (Hujer et al., 2009).

#### **4.3.4. Ρόλος του υπεύθυνου συμβούλου επαγγελματικής αποκατάστασης**

Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία έχουν και οι επαγγελματίες που ασχολούνται με τη διαχείριση προσωπικού σε θέματα αναπηρίας (Meacham et al., 2017). Πρόκειται για τα άτομα που αναλαμβάνουν την υλοποίηση των προγραμμάτων υποστηριζόμενης απασχόλησης κι έχουν καθοριστικό ρόλο κατά την πορεία των προγραμμάτων. Η δημιουργία ευκαιριών για το άτομο με αναπηρία να αποκτήσει εργασιακές και μαθησιακές εμπειρίες, παρέχοντας παράλληλα ελπίδα και σεβασμό στο άτομο, θεωρήθηκε ως το πιο σημαντικό καθήκον του ειδικού στην απασχόληση. Η εκπλήρωση των αναγκών και των φιλοδοξιών του ατόμου που αναζητά εργασία από τον υπεύθυνο σύμβουλο απασχόλησης, καθώς και η συμμετοχή και η διαθεσιμότητα του τελευταίου θεωρήθηκαν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες διευκόλυνσης για την απόκτηση εργασίας (Vukadin et al., 2021).

Ο επαγγελματίας που προσλαμβάνεται από το κράτος και αναλαμβάνει να βοηθήσει ένα άτομο με αναπηρία να βρει εργασία, χρειάζεται να μπαίνει σε μια διαδικασία υπεράσπισης του δικαιώματος του ατόμου με αναπηρία για απασχόληση και να έχει τις κατάλληλες δεξιότητες επικοινωνίας και πειθούς, ώστε να αναπτύξει ένα δίκτυο εργοδοτών που θα δέχονται να συμμετέχουν σε προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης (Glover & Frounfelker, 2011). Μπορεί να χρειαστεί χρόνος για να

οικοδομηθούν αυτές οι σχέσεις και να κερδιθεί η εμπιστοσύνη που είναι απαραίτητη για τη δημιουργία μιας εργασιακής σχέσης που τελικά οδηγεί σε ευκαιρίες απασχόλησης. Πρέπει να γίνεται ωστόσο αυτή προσπάθεια ώστε να μένει ο εργοδότης με μια θετική πρώτη εντύπωση ακόμη κι αν δεν έχει προσφερόμενες θέσεις ή δεν ενδιαφέρεται εκείνη ακριβώς την περίοδο (Wehman et al., 2012).

Θεωρείται καίριας σημασίας επομένως ο σύμβουλος εργασίας να πιστεύει στις ικανότητες των εργαζομένων με αναπηρία και να υπερασπίζεται τις αρχές και τις αξίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Taskila et al., 2014). Οφείλει να καταφέρνει να πιέζει σθεναρά για αποτελέσματα απασχόλησης άνω των 30 ωρών την εβδομάδα καθώς και να εξασφαλίζει την παροχή χρηματοδοτικής υποστήριξης από το κράτος. Βασικό βήμα ακόμη για το σύμβουλο εργασίας είναι να διασφαλίσει ότι κατανοεί πλήρως τις δεξιότητες, τις ανάγκες και τα θέλω του αιτούντος εργασία και να μπορεί να περιγράφει με απλούς όρους τι είδους υποστήριξη μπορεί να χρειάζεται το άτομο αυτό μέσα στην εργασία (Cavanagh et al., 2016).

Οι ειδικοί στην απασχόληση θα πρέπει επίσης να αφιερώνουν λίγο χρόνο για να σκεφτούν τα χαρακτηριστικά του προγράμματός υποστήριξης και τι έχουν να προσφέρουν πριν συναντηθούν με τις επιχειρήσεις και τους πιθανούς εργοδότες που σκέφτονται να παρέχουν θέσεις σε άτομα με αναπηρία μέσω του προγράμματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Wehman et al., 2012).

Μερικές φορές ωστόσο, παρά τις τροποποιήσεις του χώρου εργασίας τις προσθήκες συσκευών και υπηρεσιών βοηθητικής τεχνολογίας, ο εργαζόμενος με αναπηρία ενδέχεται να εξακολουθεί να δυσκολεύεται να εκτελέσει ένα καθήκον εργασίας (Inge, 2007). Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο υπεύθυνος του προγράμματος

υποστήριξης οφείλει να προσπαθήσει να διαπραγματευτεί μια αλλαγή στα καθήκοντα εργασίας και να είναι έτοιμος να εξηγήσει πώς μια τέτοια αλλαγή είναι εξίσου επωφελής τόσο για τον πάροχο όσο και για τον λήπτη της εργασίας (Wehman et al., 2012).

#### **4.3.5. Ρόλος του προπονητή εργασίας**

Η υποστηριζόμενη απασχόληση προσπαθεί να τοποθετήσει τα άτομα με αναπηρία σε ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας. Οι άνθρωποι τοποθετούνται γρήγορα σε κανονικά εργασιακά περιβάλλοντα όπου λαμβάνουν εντατική υποστήριξη και εκπαίδευση από προπονητές εργασίας (Kinoshita et al., 2010).

Μελετες τόνισαν ως σημαντικό παράγοντα για τους εργοδότες κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία τον ρόλο του προπονητή εργασίας (Morgan & Alexander, 2005). Ένας προπονητής εργασίας είναι αναπόσπαστο μέλος μιας προσπάθειας που βοηθά τα άτομα με αναπηρία να βρουν ανταγωνιστική απασχόληση που να αντιστοιχεί στις επιθυμίες τους το συντομότερο δυνατό. Η θέση του προπονητή εργασίας είναι να υποστηρίζει τους απασχολούμενους με αναπηρία αλλά και τον εργοδότη τους, ώστε να μπορούν να διατηρηθούν και να μακροημερεύσουν αυτές οι θέσεις εργασίας όσο το δυνατόν περισσότερο (Nordt et al., 2012).

Ένας προπονητής εργασίας δεν θα πρέπει όμως να παρέχει περισσότερη ή λιγότερη υποστήριξη από αυτή που πραγματικά χρειάζεται για να βοηθήσει τον υποστηριζόμενο εργαζόμενο με αναπηρία να αποκτήσει, να μάθει και να διατηρήσει την απασχόληση. Οι διαδικασίες προτροπής θα πρέπει πάντα να ξεκινούν με την λιγότερο παρεμβατική προτροπή, όπως έμμεση προφορική οδηγία. Θα πρέπει επομένως μια

εργασία να προσεγγίζεται πάντα με τη λιγότερο παρεμβατική προσέγγιση και να μετακινούνται τα άτομα με αναπηρία σε ένα πιο παρεμβατικό επίπεδο υποστήριξης μόνο εάν είναι επιθυμία του εργαζομένου και απαιτείται για να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα (Wehman et al., 2012).

#### **4.3.6. Ο ρόλος του ίδιου του ατόμου με αναπηρία στον εργασιακό χώρο**

Πολύ σημαντική θέση στην επιτυχία της υποστήριξης που παρέχεται στον εργαζόμενο με αναπηρία στην εργασία κατέχει και η ίδια η στάση του ατόμου. Κάθε άτομο με αναπηρία που σκοπεύει να εμπλακεί σε ανταγωνιστική εργασία ή επιδιώκει την έναρξη κάποιας επιχειρηματικής δραστηριότητας έχει πιθανότητες να βρεθεί αντιμέτωπο με προκλήσεις και εμπόδια, τα οποία ενδέχεται να είναι σε οικονομικό, κοινωνικό ή και προσωπικό επίπεδο (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Η έκφραση επιθυμίας για εργασία ωστόσο μπορεί κάποιες φορές να μην ταυτίζεται πλήρως με το κίνητρο για εργασία, καθώς το επίπεδο των εργασιακών κινήτρων και οι καθοριστικοί παράγοντες που εμπλέκονται μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των ανθρώπων (Vukadin et al., 2019). Κι αυτό αναφέρεται γιατί υπάρχουν έρευνες που υποστηρίζουν το ρόλο του κινήτρου ως προγνωστικού παράγοντα για τα αποτελέσματα της απασχόλησης (Corbière et al., 2017).

Πολύ σημαντικό ρόλο στη στάση του ίδιου του ατόμου με αναπηρία απέναντι σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης επομένως είναι τα κίνητρα που του έχουν δημιουργηθεί. Το κίνητρο που έχει γενικότερα για εργασία, το κίνητρο για τη συγκεκριμένη εργασία που θα κληθεί να αναλάβει καθώς και η ανάπτυξη νέων κινήτρων μέσα στην εργασία μιας και ενδέχεται να μεταβληθούν τα αρχικά κίνητρα με την πάροδο



του χρόνου (Vukadin et al., 2021), μιας και ο βαθμός των κινήτρων μειώνεται όσο προχωράει ένα πρόγραμμα υποστήριξης (Rose et al., 2005). Οικονομικοί παράγοντες για παράδειγμα, όπως οι χαμηλές αμοιβές και ο φόβος της απώλειας παροχών, ήταν σημαντικά θέματα για τους ενήλικες με αναπηρία και επηρέασαν τα κίνητρά και τις αποφάσεις τους σχετικά με την επιλογή μιας εργασίας. Η ενασχόληση με κάτι ουσιαστικό, η αίσθηση του ανήκειν και της ενεργούς συμμετοχής αναφέρθηκαν ως τα πιο σημαντικά κίνητρα για εργασία από τους περισσότερους εργαζομένους με αναπηρία (Vukadin et al., 2021). Ενώ σε άλλο παράδειγμα μεταξύ της ομάδας των εργαζομένων με νοητική αναπηρία, παράγοντες όπως η υψηλή αφοσίωση, τα δυνατά κίνητρα και η διάθεση για αυτοπαρακίνηση ήταν από τους σημαντικότερους παράγοντες που μπορούσαν να προβλέψουν τα αποτελέσματα της υποστήριξης στην αναζήτηση και την αντιμετώπιση της εργασίας (Rose et al., 2005). Στην Ελλάδα ωστόσο η έλλειψη μέτρων ενεργής πολιτικής εμποδίζει την παροχή κινήτρων στα άτομα με αναπηρία (Kobus-Ostrowska & Parakonstantinou, 2020).

Η στάση των ανθρώπων με αναπηρία παίζει σημαντικό ρόλο ακόμη και σε κάποιους άλλους παράγοντες που καθορίζουν την επιτυχία της υποστήριξης που θα λάβουν. Θα πρέπει σε κάποιο σημείο να καθορίσουν τους προσωπικούς τους στόχους, ώστε να λάβουν βοήθεια από τους κατάλληλους υποστηρικτές, για την επίτευξη των φιλοδοξιών τους ώστε οι ίδιοι να είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά και την υποστήριξη που τους παρέχονται όπως και με τις ώρες ανταγωνιστικής απασχόλησής τους. (Wehman et al., 2012). Ενώ θα κληθούν να αποφασίσουν και για την αποκάλυψη της αναπηρίας τους. Αυτή μπορεί από τη μία να οδηγήσει σε στιγματισμό και διακρίσεις, αλλά από την άλλη ενδέχεται να γεννήσει μια σημαντική υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον (Hipes et al., 2016). Από τη στιγμή που το άτομο με αναπηρία προσληφθεί, η

γνωστοποίηση των εργασιακών αναπηριών και των αναγκών του μπορεί να ενισχύσει τη βιώσιμη απασχόληση του (Brouwers et al., 2019).

#### **4.4. Η σημασία διατήρησης των θέσεων εργασίας**

Η έννοια της μακροπρόθεσμης υποστήριξης αποτελεί βασικό στοιχείο του ορισμού της υποστηριζόμενης απασχόλησης και καθιστά αυτήν την υπηρεσία μοναδική μεταξύ μιας ποικιλίας διαφορετικών μοντέλων υπηρεσιών (Wehman et al., 2012). Η σημασία της απόκτησης εργασίας για το άτομο με αναπηρία αλλά και την κοινωνία χάνει μεγάλο μέρος του θετικού της αντίκτυπου αν δεν συνοδευτεί με τη διατήρηση αυτών των θέσεων. Η συνέχιση των υπηρεσιών επομένως είναι εξαιρετικά σημαντική για τη διατήρηση της εργασίας και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου με αναπηρία. Η φύση ωστόσο και η ποσότητα της υποστήριξης διαφέρει από άτομο σε άτομο και από επιχείρηση σε επιχείρηση (Chan et al., 2010).

Μόλις το άτομο που αναζητά εργασία είναι σε θέση να ολοκληρώσει ανεξάρτητα τα εργασιακά του καθήκοντα υπό φυσική επίβλεψη πρέπει να δημιουργηθεί ο στόχος της διατήρησης ή ακόμα και ανέλιξης στην εργασία. Οι υποστηρίξεις μπορεί να περιλαμβάνουν κατάρτιση εργασιακών καθηκόντων, συντονισμό υπηρεσιών, προσανατολισμό καθηκόντων, υποστήριξη εργοδοτών και συναδέλφων, στέγαση στην εργασία και παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας (Wehman et al., 2012). Ακόμη για να διατηρηθεί η συνέπεια των υπηρεσιών, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη να διατηρείται τακτική επαφή τόσο με τον υποστηριζόμενο εργαζόμενο όσο και με τον εργοδότη (Wehman et al., 2013). Εάν κάποιος από τους δύο δεν είναι έχει την απαραίτητη

ικανοποίηση με την παραγωγή εργασίας ή τα εργασιακά καθήκοντα, είναι πιθανό να αναπτυχθούν προβλήματα στον εργασιακό χώρο και η ποιότητα της σχέσης μεταξύ όλων των μερών να υποβαθμιστεί (Wehman et al., 2012).

Μια φυσική τάση ωστόσο, είναι να υποθέτουμε ότι η μακροπρόθεσμη υποστήριξη σχετικά με τη διατήρηση της εργασίας περιορίζεται μόνο στον χώρο εργασίας, στην ικανοποίηση του εργοδότη και στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Τυχόν αλλαγές όμως στην προσωπική κατάσταση του υποστηριζόμενου υπαλλήλου μπορούν επίσης να επηρεάσουν τη διατήρηση της εργασίας (West et al., 2014). Καθώς ακόμη και η πιο αποτελεσματική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας δεν μπορεί να εγγυηθεί τη διατήρηση αυτής της θέσης όταν αλλάζουν προσωπικοί παράγοντες ή παράγοντες απασχόλησης (Wehman et al., 2012). Μια ισχυρή αντιστοιχία της εργασίας επομένως με όσο το δυνατόν περισσότερους παράγοντες που επηρεάζουν το άτομο με αναπηρία πιθανότατα θα αυξήσει την εργασιακή ικανοποίηση, τη διατήρηση της εργασίας και την πρόοδο σε αυτήν (West et al., 2014).

#### **4.5. Εμπόδια που ανακύπτουν στην πράξη**

Έχουμε αναφερθεί ως τώρα στα οφέλη και τους παράγοντες που επηρεάζουν την υποστηριζόμενη απασχόληση ως μέθοδο επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Θεωρείται απαραίτητο όμως να αναφερθούμε και στα εμπόδια που ανακύπτουν στην πράξη. Το κύριο και βασικό πρόβλημα που συναντάται συνήθως είναι η μη ευθυγραμμισμένη χρηματοδότηση. Συχνά οι κρατικοί χρηματοδότες πληρώνουν για μια ποικιλία πρακτικών αποκατάστασης που δεν βασίζονται σε αποδεικτικά στοιχεία,

όπως ημερήσια θεραπεία, ημερήσια νοσοκομεία και προστατευμένα εργαστήρια, που είναι εντελώς αναποτελεσματικά, ακόμη και επιβλαβή επειδή προάγουν την εξάρτηση και την αποθάρρυνση των ατόμων με αναπηρία (Nazarov et al., 2012). Έχει αποδειχθεί κατά καιρούς ότι η χρηματοδότηση που φτάνει στη μέθοδο της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι κατακερματισμένη, απρόβλεπτη, γραφειοκρατικά περίπλοκη και ανεπαρκής. Ακόμη και σε προοδευτικά κράτη που έχουν δεσμευτεί να εφαρμόσουν το πρόγραμμα της υποστηριζόμενης απασχόλησης, οι πάροχοι αναφέρουν χρόνιες ελλείψεις στον προϋπολογισμό (Herinckx, 2011). Βλέπουμε επομένως πως η κρατική χρηματοδότηση της υπηρεσίας απασχόλησης είναι εξαιρετικά σημαντική για την αύξηση των ευκαιριών και την επίτευξη ανταγωνιστικών αποτελεσμάτων απασχόλησης για άτομα με σοβαρές αναπηρίες (Wehman et al., 2012). Κι όσο η χρηματοδότηση των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα για τους οργανισμούς που τρέχουν τέτοια προγράμματα, είναι σαφές ότι δε θα επιτυγχάνονται τα μέγιστα θετικά αποτελέσματα στην επαγγελματική αποκατάσταση των ενηλίκων με αναπηρία σε ανταγωνιστικά πλαίσια εργασίας.

Ένα άλλο πρόβλημα που προκύπτει είναι οι κανονισμοί κοινωνικής ασφάλισης. Τα προγράμματα ασφάλισης υγείας συνδέονται με τα επιδόματα ανεργίας. Οι άνθρωποι με αναπηρία κινδυνεύουν να χάσουν το επίδομα αναπηρίας ως εργαζόμενοι. Οι κανονισμοί κοινωνικής ασφάλισης σχετικά με το ποσό της εργασίας και τη διακοπή είναι περίπλοκοι και συχνά υπερβολικά τιμωρητικοί, με αποτέλεσμα το φόβο σε κάθε προσπάθεια εύρεσης εργασίας. Έτσι, εάν κάποιος χάσει τη δουλειά του, η επιστροφή στα επιδόματα αναπηρίας μπορεί να είναι δύσκολη (Stapleton et al., 2006). Με αποτέλεσμα τα άτομα αυτού του πληθυσμού παγιδεύονται μέσα σε ένα σύστημα της αναπηρίας.

Ακόμη πρέπει να αναφερθεί πως η υποστηριζόμενη απασχόληση δεν εφαρμόζεται πάντα με τόση εστίαση στα συμφέροντα του αιτούντος εργασία, από την πλευρά της προσφοράς, όσο και τα πιθανά συμφέροντα των επιχειρήσεων από την πλευρά της ζήτησης (Chan et al., 2010) και ενδέχεται να προκύψει μια κακή αντιστοίχιση εργασίας. Μια πρόσφορη εργασία δεν μεταφράζεται απαραίτητα σε κατάλληλη απασχόληση. Πολύ συχνά, ένα άτομο με αναπηρία σε αναζήτηση εργασίας καταλήγει να εργάζεται σε μια άμεσα διαθέσιμη θέση που αποδεικνύεται ότι είναι κακή πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια του ατόμου με την πάροδο του χρόνου, όμως να φοβάται να φύγει μήπως δεν προκύψει άλλη ευκαιρία (Wehman et al., 2018). Οι εργαζόμενοι μέσω υποστηριζόμενης απασχόλησης πρέπει να είναι ελεύθεροι να συμμετέχουν σε υπηρεσίες του προγράμματος επιλέγοντας πάροχο υπηρεσιών και σύμβουλο υποστήριξης, αποδεχόμενοι ή αρνούμενοι μια συγκεκριμένη θέση εργασίας ή επιλέγοντας να παραιτηθούν ή να συνεχίσουν να εργάζονται σε μια συγκεκριμένη εταιρεία χωρίς τον φόβο αντιποίνων (Wehman et al., 2012).

Μια άλλη δυσκολία που προέκυψε επίσης ήταν τα οικονομικά κίνητρα των εργοδοτών που οδηγούν στην πρόσληψη ενός εργαζομένου με αναπηρία καθώς θεωρήθηκαν εμπόδιο από αρκετές έρευνες. Πιστεύεται ότι μια πρόσληψη λόγω οικονομικών κινήτρων μειώνει την πιθανότητα επιτυχούς διατήρησης μιας θέσης εργασίας, καθώς ορισμένοι εργοδότες τερματίζουν τη σύμβαση του εργαζομένου με αναπηρία αμέσως μόλις σταματήσουν να πληρούν τις προϋποθέσεις για την οικονομική αποζημίωση (Vukadin et al., 2021). Ενώ και στις περιπτώσεις όπου δεν ίσχυε αυτό το εμπόδιο, οι επιχειρήσεις που θέλησαν συχνά να προσλάβουν άτομα με αναπηρία δεν φαίνεται να κατάφεραν να βρουν προγράμματα αποκατάστασης στην κοινότητά τους,

ούτε ήξεραν την διαδικασία πρόσληψης ατόμων με αναπηρία που ήθελαν να εργαστούν (Brown & Koettl, 2015).

Ωστόσο υπάρχουν και οι ενήλικες με αναπηρία που παρότι είναι σε θέση να εργαστούν δεν το πράττουν για μια σειρά από λόγους. Κάποιοι νιώθουν εντελώς απομακρυσμένοι από τα εργασιακά πλαίσια κι έχει κλείσει αυτό το κεφάλαιο, ενώ άλλοι εργάζονται χωρίς σταθερό ρυθμό σε περιστασιακές θέσεις εργασίας. Άλλοι πιστεύουν ότι λόγω της αναπηρίας τους δεν είναι ικανοί για εργασία κι έχουν αποδεχτεί τον αποκλεισμό τους από την κοινωνία ως ενεργά μέλη της (Drake & Bond, 2008) ενισχύοντας την έλλειψη αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης τους, λόγω έλλειψης κοινωνικής συμμετοχής και σημαντικής απόστασης από την αγορά εργασίας (Vukadin et al., 2021). Επιπλέον, η σκέψη στην αποκάλυψη της ψυχικής ασθένειας ή της αναπηρίας του εργαζομένου προς τον εργοδότη θεωρήθηκε σημαντικό εμπόδιο που απέτρεπε τα άτομα να εμπλακούν στα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης (Vukadin et al., 2021). Ενώ ακόμα κι όταν αποφάσιζαν να αναζητήσουν εργασία συχνά έπεφταν πάνω σε τοίχο καθώς η συντριπτική πλειονότητα των θέσεων εργασίας είτε δεν διαφημίζονται, είτε διαφημίζονται στο ευρύτερο κοινό, πράγμα που σημαίνει ότι το άτομο που αναζητά εργασία θα κληθεί να ανταγωνιστεί ανταγωνίζεται όλα τα άτομα του συνολικού πληθυσμού που αναζητούν εργασία και θα μειώσει αισθητά τις πιθανότητές του (Wehman et al., 2012).

Τέλος αξίζει να αναφερθεί πως ο κατακερματισμός πολλές φορές της χρηματοδότησης της μεθόδου της υποστηριζόμενης απασχόλησης καθιστά δύσκολο τον σχεδιασμό, τη δοκιμή και την εφαρμογή ακόμη και μικρών καινοτομιών στην απασχόληση. Για οποιαδήποτε παρέμβαση που αποσκοπεί να τροποποιήσει τις

υποστηρίξεις μεταξύ των φορέων, πρέπει πρώτα να πειστεί κάθε φορέας να συμμετάσχει και να συντονιστεί με τη δοκιμή της παρέμβασης, κάτι που μπορεί να είναι αρκετά δύσκολο (Mann & Stapleton, 2012). Ως εκ τούτου, κάθε μεμονωμένο πρόγραμμα προχωρά, προσπαθώντας να βελτιώσει το μέρος του συνολικού συστήματος με τρόπους που προσθέτουν πολύ μικρή συνολική πρόοδο (Wittenburg et al., 2013).

#### **4.6. Προτάσεις για την αντιμετώπιση των δυσκολιών**

Υπάρχουν κάποια πρακτικά θέματα που πολλές φορές παραβλέπουμε στη θεωρητική τεκμηρίωση γύρω από την υποστηριζόμενη απασχόληση και την αναζήτηση επαγγελματικής απασχόλησης για τους ενήλικες με αναπηρία, τα οποία οφείλουμε να κοιτάξουμε και να προτείνουμε λύσεις (Johnson et al., 2009). Ένα βασικό τέτοιο θέμα αποτελεί η υποστήριξη της υλοποίησης και διατήρησης της υποστηριζόμενης απασχόλησης και μετά την εφαρμογή της (Bond et al., 2008). Κατά τη διάρκεια εποχών που χαρακτηρίζονται από έντονη οικονομική απαιτείται να χρησιμοποιούνται μέτρα ενεργητικών πολιτικών που θα εξυπηρετούν τη διατήρηση των κερδισμένων θέσεων εργασίας (Brown & Koettl, 2015). Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να αναπτυχθεί ένα σαφές και απλό σύστημα για τη χρηματοδότηση υπηρεσιών της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Becker et al. 2007). Οι Heidenreich και Bischoff (2008) πιστεύουν ότι οι γραμμές που θα χαράξουν οι πολιτικοί καθορίζουν τα κρατικά σχέδια δράσης και τις οικονομικές ροές προς τις ενεργητικές πολιτικές επηρεάζοντας έτσι σημαντικά την υλοποίηση τέτοιων προγραμμάτων από τις εκάστοτε κυβερνήσεις. Η χρηματοδότηση των φορέων επομένως κατέχει σημαντικό ρόλο στην εξασφάλιση της λειτουργίας προγραμμάτων υποστηριζόμενης απασχόλησης (Becker et al., 2006).

Τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης ακόμη πρέπει να προγραμματίζονται και να εφαρμόζονται σε συνδυασμό με τα συστήματα των παροχών ανεργίας (Hujer et al., 2009). Αυτό θα επιτευχθεί με απαραίτητες μεταρρυθμίσεις στην ασφάλιση υγείας και την παροχή επιδομάτων. Το εισόδημα κοινωνικής ασφάλισης πρέπει να αποσυνδεθεί από την αναπηρία καθώς το τρέχον σύστημα δημιουργεί άκρως αρνητικά κίνητρα για το άτομο με αναπηρία να εργαστεί (Michalopoulos et al., 2012). Πρέπει επομένως να μετριαστούν αυτά τα αντικίνητρα στην εργασία. Το τρέχον σύστημα παραδίδει τους δικαιούχους κοινωνικής ασφάλισης σε μια ζωή φτώχειας (Burns et al., 2007). Ο ξαφνικός τερματισμός παροχών που ενσωματώνεται στους κανονισμούς για την ασφάλιση αναπηρίας εμποδίζει τους δικαιούχους να εργαστούν στο βαθμό των ικανοτήτων τους. Ο στόχος πρέπει να είναι επομένως η ευθυγράμμιση κινήτρων για την ενθάρρυνση των δικαιούχων να εργαστούν. Πιθανές μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν την εγγυημένη παροχή ασφάλισης για ενήλικες με αναπηρία ώστε ο μισθός να έρχεται σαν πρόσθετες αποδοχές για το άτομο, την τροποποίηση των κανονισμών εργασίας σε ένα μοντέλο σταδιακής μείωσης του εισοδήματος (Drake et al., 2009) ή σε υποχρεωτική συμμετοχή σε ενεργητικά προγράμματα της αγοράς εργασίας για τη λήψη επιδομάτων ανεργίας (Hujer et al., 2009). Οι κανόνες θα πρέπει επίσης να επιτρέπουν στα άτομα να επιστρέφουν εύκολα στο καθεστώς δικαιούχου επιδόματος εάν χάσουν την εργασία τους (Drake et al., 2009).

Αναφερόμενοι στην αναγκαιότητα για τον περιορισμό των αντικινήτρων που δημιουργούνται στα άτομα με αναπηρία για να εργαστούν δε θα πρέπει να παραβλέψουμε και την αναγκαιότητα για την ενίσχυση των κινήτρων ώστε τα άτομα αυτά του πληθυσμού να απασχοληθούν επαγγελματικά. Ένα τέτοιο κίνητρο που μπορεί να δοθεί είναι η επιδότηση μισθού για θέσεις εργασίας στην ανταγωνιστική αγορά, οι



οποίες θα διατηρηθούν και αφού τελειώσει η περίοδος επιδότησης. Βασικός σκοπός της επιδότησης πρέπει να είναι η ενθάρρυνση των εργοδοτών να προσλάβουν νέους εργαζόμενους με αναπηρία με στόχο όμως να διατηρηθούν αυτές οι θέσεις εργασίας (Caliendo & Schmidl, 2016). Πιο γενικά πρέπει να δοθούν κίνητρα που ως αποτέλεσμα θα έχουν να μειώσουν τα επίπεδα ανεργίας των ενηλίκων με αναπηρία (Brown & Koettl, 2015).

Για να πραγματοποιηθούν όλα αυτά είναι απαραίτητη η αξιοποίηση παρεμβάσεων που θα βοηθήσουν το άτομο να ενταχθεί ομαλά στο νέο του περιβάλλον (Migliore et al., 2010). Το πρόγραμμα οφείλει να διατηρεί τακτική επαφή με τους υποστηριζόμενους εργαζόμενους για να παρακολουθεί τη σταθερότητα της εργασίας και να μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά τόσο στις προγραμματισμένες όσο και στις μη προγραμματισμένες ανάγκες υποστήριξης (Wehman et al., 2012). Μια τέτοια υποστήριξη που συχνά φαίνεται να κατέχει σημαντικό ρόλο είναι η κατασκευή ή αγορά βοηθητικών συσκευών και εξοπλισμού για την ανακούφιση προβλημάτων που σχετίζονται με δυσκολίες στην εργασία, διαδικασία που γίνεται μια φορά και δεν επιφέρει συνεχές κόστος και προσαρμογές (Inge, 2007). Ενώ σε άλλες περιπτώσεις καλό είναι να δίνεται και η επιλογή να παρέχονται οι υπηρεσίες υποστήριξης μακριά από το χώρο εργασίας για να μειωθεί το στίγμα της ύπαρξης των δυσκολιών στην εργασία λόγω της αναπηρίας (Wehman et al., 2012).

Μιας και έγινε αναφορά στο στίγμα που δημιουργείται πολλές φορές, δε θα πρέπει να παραβλέψουμε τη σημασία της γνωστοποίησης της αναπηρίας από το ίδιο το άτομο προς τον εργοδότη. Θεωρήθηκε σημαντικός παράγοντας που διευκόλυνε τη διατήρηση της εργασίας για τους περισσότερους εργαζομένους με αναπηρία, επειδή

μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία κατανόησης και δέσμευσης του εργοδότη να βοηθήσει εάν χρειαστεί και να οδηγήσει σε προσαρμογές εργασίας. Ενώ ακόμη μπορεί να δημιουργήσει χώρο και να μειώσει το άγχος για το άτομο με αναπηρία (Vukadin et al., 2021). Οπότε είναι σημαντικό να δημιουργηθεί το κλίμα εμπιστοσύνης και να υποστηριχτεί το άτομο ώστε να προβεί σε αυτή την γνωστοποίηση που θα του φέρει σε μεγάλο βαθμό μια ψυχολογική λύτρωση και ανακούφιση.

Τέλος, θα πρέπει να δοθούν πρακτικές λύσεις και στην ευκολότερη εύρεση αυτών των θέσεων για άτομα με αναπηρία. Θεωρείται εύλογα από πολλούς πως τα προσωπικά δίκτυα και οι επαγγελματικές επαφές θα πρέπει να αξιοποιηθούν για την ανάπτυξη επαφών με τους πιθανούς εργοδότες (West et al., 2014). Ενώ για την παράκαμψη ζητημάτων όπως ο ανταγωνισμός για μια θέση εργασίας με άτομα χωρίς αναπηρία, χρήσιμο είναι να αξιοποιηθεί και η κρυφή αγορά εργασίας. Η πρόσβαση στην κρυφή αγορά εργασίας σημαίνει να υπάρξει επικοινωνία απευθείας με τους εργοδότες για να ληφθούν πληροφορίες για τις επιχειρηματικές τους ανάγκες αντί για επικοινωνία με μια επιχείρηση που λογικά θα προσλαμβάνει άτομα μέσω αγγελιών ή διαφήμισης των θέσεων εργασίας (Wehman et al., 2012).

Καταληκτικά σε κάθε τέτοιο πρόγραμμα θα πρέπει να δίνεται σε μεγάλο βαθμό η δυνατότητα στον εργαζόμενο με αναπηρία να οδηγεί αυτή τη διαδικασία, με το πρόγραμμα υποστήριξης να σέβεται τις ανησυχίες και τις επιθυμίες του καθώς στόχος είναι το ίδιο το άτομο να καταφέρει να κατευθύνει την επαγγελματική του πορεία. (Wehman et al., 2012).

#### 4.7. Αλλαγή αντιλήψεων – στάσεων

Πολύ σημαντική παράμετρος, ίσως η σημαντικότερη, για την επιτυχία προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης για άτομα με αναπηρία, όπως η υποστηριζόμενη απασχόληση, είναι η αλλαγή των αντιλήψεων και των στάσεων που έχουν δημιουργηθεί από τους εργοδότες, τα ίδια τα άτομα με αναπηρία αλλά και ευρύτερα από όλο το κοινωνικό πλαίσιο. Οι προκαταλήψεις, οι λανθασμένες αντιλήψεις και οι επικριτικές ενέργειες προς τους ανθρώπους με αναπηρία εμποδίζουν την ανάπτυξη αληθινών σχέσεων μέσα στο χώρο εργασίας και δυσχεραίνουν τη διατήρηση της απασχόλησης (Shier et al., 2009).

Στόχος είναι η συνολική αλλαγή στάσης, να μειωθεί ο συσσωρευμένος αριθμός ατόμων που είναι εξαρτημένα από προγράμματα αναπηρίας, όπως και το μακροπρόθεσμο κόστος της εξάρτησης από το σύστημα υγείας. Το πιο σημαντικό όμως είναι να εξαλειφθεί η ταλαιπωρία, η έλλειψη ευκαιριών και ο διαχωρισμός εις βάρος των ατόμων με αναπηρία (Bond & Drake, 2012). Κι αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την ενίσχυση των σχέσεων των ατόμων μεταξύ της κοινότητας τόσο στην εργασία όσο και μακριά από αυτήν που οδηγούν σε αμοιβαίο σεβασμό και αποδοχή (Wehman et al., 2012).

Η υποστηριζόμενη απασχόληση βοήθησε στην αλλαγή στάσης στην πολιτική της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία οδηγώντας από την παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών σε προγράμματα ημέρας και προστατευμένα εργαστήρια στη διασφάλιση της υποστήριξης των ατόμων σε έναν κοινοτικό ιστότοπο εργασίας με εκπαίδευση και υποστήριξη κατά τη διάρκεια της απασχόλησης (Wehman et al., 2018). Στο ίδιο μήκος κύματος κινούνται κι άλλες έρευνες που έδειξαν πως η συμμετοχή σε μη

ανταγωνιστικά προγράμματα εργασίας από άτομα με αναπηρία φάνηκαν να διαιωνίζουν τους μύθους και τα στερεότυπα σχετικά με την αναπηρία και τη μη παραγωγικότητα (Wehman et al., 2012).

Ακόμα και οι επαγγελματίες σύμβουλοι πολλές φορές, επηρεασμένοι από τα στερεότυπα και τις αρνητικές πεποιθήσεις της ευρύτερης κοινωνίας, φάνηκαν να διατηρούν αντιλήψεις παρεμποδιστικές για την εκπλήρωση της ένταξης των ενηλίκων με αναπηρία στα εργασιακά πλαίσια (Marshall et al., 2008). Αυτό όπως είναι φανερό είναι επιβεβλημένης σημασίας να αλλάξει καθώς οι υπεύθυνοι σύμβουλοι, που θα διαπραγματευθούν για θέσεις εργασίας που προσφέρονται σε πιθανούς εργαζομένους με αναπηρία, δεν θα πρέπει να λογίζουν το ρόλο τους ως παρόχους ανθρώπινων υπηρεσιών, αλλά μάλλον ως φορείς υπηρεσιών απασχόλησης που παρέχουν πολύτιμες και απαραίτητες υπηρεσίες στους εργοδότες (Wehman et al., 2012). Θα πρέπει να κατανοήσουν επομένως πώς οι υπηρεσίες τους ωφελούν τις επιχειρήσεις και να συζητήσουν από θέση ισχύος (Chan et al., 2010).

Η συζήτηση αυτή με τους εργοδότες φυσικά, για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας από ένα άτομο με αναπηρία, επηρεάζεται σημαντικά από τις αντιλήψεις των εργοδοτών για την αναπηρία, οι οποίες φάνηκαν να διαφέρουν ανάλογα με το είδος της (Zissi et al., 2007). Τα άτομα με νοητική αναπηρία καθώς και τα άτομα με ψυχικές διαταραχές φάνηκαν να δέχονται τον μεγαλύτερο αποκλεισμό από τους χώρους εργασίας (Achterberg et al., 2009). Με πιο έντονες να παρατηρούνται οι συνέπειες του στίγματος για τα άτομα με σχιζοφρένεια, τα οποία βιώνουν συχνά την απόρριψη από την κοινωνία και τον αποκλεισμό από ίσες ευκαιρίες στέγασης και απασχόλησης (Zissi et al., 2007). Η ενθαρρυντική συμμετοχή του εργοδότη επομένως και η θετική του στάση

απέναντι στην παροχή ευκαιριών σε άτομα με αναπηρία και την πρόσληψή τους αποτελεί ένα σημαντικό διευκολυντικό παράγοντα (Vukadin et al., 2021). Πρέπει να κερδιθεί επομένως το στοίχημα να δουν με θετική ματιά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης μια σειρά από εργοδότες.

Επιβάλλεται ωστόσο η αλλαγή των στάσεων και των αντιλήψεων όχι μόνο από την κοινωνία και τους εργοδότες αλλά και από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί πως τα άτομα με ψυχικές διαταραχές φαίνεται να οικειοποιούνται τα αρνητικά στερεότυπα που συνδέονται με την ψυχική τους διαταραχή και ρίχνουν το βάρος και το φταίξιμο στον ίδιο τους τον εαυτό (Corrigan et al., 2018). Τα άτομα με νοητική αναπηρία ακόμη έχουν σημαντικά λιγότερο θετικές πεποιθήσεις σχετικά με την ικανότητά τους να ακολουθήσουν μια επαγγελματική σταδιοδρομία συγκριτικά με τους ενήλικες με σωματικές αναπηρίες. Αυτός ο τρόπος σκέψης πιθανόν να επηρεάζει λοιπόν και τον τρόπο που εξηγούν τις δυσκολίες που γεννά η αναπηρία τους στην εργασία και να διαμορφώνει την μετέπειτα συμπεριφορά και την απόδοσή τους (Yanchak et al., 2005).

## Κεφάλαιο 5ο - Συζήτηση

Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί μεγάλης σημασίας θέμα για την ένταξη αυτού του πληθυσμού στην κοινωνία. Η εργασία σήμερα αποτελεί δικαίωμα και ανάγκη κάθε ανθρώπου ανεξάρτητα από το αν έχει κάποια αναπηρία ή όχι. Το δικαίωμα αυτό επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την οικονομική, την κοινωνική και την προσωπική του ευημερία (Holwerda et al., 2013). Ανεξάρτητα από το καθεστός πρόνοιας ωστόσο που υπάρχει σε κάθε κράτος, τα επίπεδα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι χαμηλά και ευαίσθητα στις οικονομικές διακυμάνσεις, με αποτέλεσμα σε περιόδους οικονομικής περικοπής και υψηλής γενικής ανεργίας, τα άτομα με αναπηρία να καταλαμβάνουν τις πιο εκτεθειμένες θέσεις (Taanila et al., 2005).

Πάνω σε αυτή την ανάγκη δημιουργήθηκε η μέθοδος της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Η υποστηριζόμενη απασχόληση αποτέλεσε μια σημαντική λύση για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία τα τελευταία χρόνια καθώς πρόκειται για μια προσέγγιση που αφορά μακροχρόνια άνεργους που ψάχνουν για απασχόληση και το κόστος της δεν θεωρείται υψηλό (Brown & Koettl, 2015). Ακόμα διευκολύνει την πραγματική, ανταγωνιστική, ολοκληρωμένη απασχόληση για άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων των σοβαρών αναπηριών (Chan & Kregel, 2019), αυξάνει το χρονικό διάστημα της ανταγωνιστικής απασχόλησης (Kinoshita et al., 2010) κι έχει φανεί πως μειώνει τον αντίκτυπο της αναπηρίας, ακόμη και μόνο κατά τη διάρκεια μιας εργάσιμης ημέρας (Wehman et al., 2012). Οι υποστηριζόμενες υπηρεσίες απασχόλησης είναι προσβάσιμες σε όλους τους ανθρώπους με αναπηρίες, ανεξάρτητα από το επίπεδο αναπηρίας, τη συμπτωματολογία, το ιστορικό εργασίας, ή άλλους παράγοντες (Campbell

et al., 2009) και μπορεί να πραγματοποιείται εντός της τοπικής αγοράς εργασίας σε κανονικές κοινοτικές επιχειρήσεις (Wehman et al., 2012).

Τα παραδοσιακά προγράμματα απασχόλησης οφείλουν επομένως να μεταβληθούν, να παρέχουν στήριξη στην αυτοδιάθεση, η οποία θεωρείται απαραίτητη για την ακεραιότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Wehman et al., 2012). Για τα περισσότερα άτομα με αναπηρία φάνηκε να υπάρχουν περισσότερα πλεονεκτήματα στην ανταγωνιστική απασχόληση παρά μειονεκτήματα και υπάρχουν ενδείξεις ότι οι ανησυχίες μεταξύ των ειδικών σχετικά με πιθανές επιζήμιες συνέπειες της εργασίας και της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι άτοπες (Burns et al., 2008). Ακόμη βρέθηκε πως η προσαρμοστικότητα και οι δεξιότητες για την αντιμετώπιση του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος ενισχύθηκαν όταν τα άτομα με αναπηρία είχαν υποστηριζόμενη απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Αντίθετα, οι προσαρμοστικές δεξιότητες μειώνονται εάν το άτομο έχει προστατευόμενη απασχόληση σε ένα αφιλόξενο περιβάλλον (Stephens et al., 2005) καθώς με έμμεσο τρόπο η προστατευόμενη απασχόληση επιτρέπει την αναπαραγωγή των προκαταλήψεων σχετικά με τις ικανότητες των εργαζομένων με αναπηρία (Λογαράς, 2013).

Δεν υπάρχει αμφιβολία επομένως ότι το υποστηριζόμενο πλαίσιο απασχόλησης είναι πιο αποτελεσματικό από τις συνηθισμένες παρεμβάσεις. Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι η υποστηριζόμενη απασχόληση δεν αποτελεί πανάκεια. Τα άτομα που εξακολουθούν να εργάζονται κάτω από πλήρη απασχόληση εξακολουθούν να πάσχουν από την υποκείμενη διαταραχή τους. Η προφανής πραγματική λύση θα ήταν να εξαλειφθεί πλήρως η υποκείμενη κατάσταση, αλλά, φυσικά, αυτό είναι συχνά αρκετά δύσκολο (Frederick & VanderWeele, 2019).

Στην παρούσα εργασία εστιάσαμε στο πόσο πολύτιμο πρόγραμμα αποτελεί η υποστηριζόμενη απασχόληση για τα άτομα με σοβαρές αναπηρίες, όπως η νοητική αναπηρία, ο αυτισμός, οι ψυχικές διαταραχές και οι εγκεφαλικές βλάβες, για να εξασφαλίσουν απασχόληση σε ανταγωνιστικά, ολοκληρωμένα εργασιακά περιβάλλοντα καθώς αποδείχθηκε πως η εξατομικευμένη και η συνεχής υποστήριξη στα άτομα με σοβαρές αναπηρίες οδηγεί σε επιτυχή αποτελέσματα της απασχόλησης (Campbell et al., 2009). Μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης επιμένουμε στη σημασία του να αναδειχθούν και να αξιοποιηθούν τα ταλέντα του κάθε ατόμου αντί να μένουμε στα μειονεκτήματα και στις προκαταλήψεις που έχει γεννήσει η κοινωνία. Για παράδειγμα οι ψυχαναγκασμοί και η τελειομανία που επιδεικνύουν κάποια άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού θα μπορούσαν να θεωρηθούν μεγάλο προσόν και πλεονέκτημα σε μια σειρά από εργασίες που αναζητούν υπαλλήλους που να είναι ακριβείς και σχολαστικοί.

Ακόμη αναφέρθηκαν σημαντικοί άξονες από κάποια μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης όπως η ατομική τοποθέτηση και υποστήριξη (IPS) η οποία αποτελεί μία ψυχοκοινωνική μέθοδο επαγγελματικής αποκατάστασης για άτομα με σοβαρές ψυχικές διαταραχές (Fioritti et al., 2014). Ενώ αναδείχθηκε και η προσαρμοσμένη απασχόληση ως ένα μέσο εξατομίκευσης της εργασιακής σχέσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών με τρόπους που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις και των δύο και θέτει τις βάσεις της στον εντοπισμό των δυνατοτήτων, των αναγκών και των ενδιαφερόντων του ατόμου με αναπηρία που είναι σχεδιασμένο να ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες ανάγκες του εργοδότη (Wehman et al., 2013). Ακόμη, αναφέρθηκαν και μικρότερης κλίμακας μοντέλα που όμως έχουν να συμβάλλουν στην εξέλιξη της υποστηριζόμενης απασχόλησης προσθέτοντας χρήσιμες ιδέες όπως την παροχή οικονομικής ενίσχυσης ενός



εργαζόμενου που βοηθά τον απασχολούμενο με αναπηρία, τη σύμπραξη υποστηριζόμενης απασχόλησης και εθελοντικής εργασίας, τη χρησιμοποίηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης στην αποτελεσματικότητα του ατόμου με αναπηρία στα καθήκοντά του καθώς και την πολύ σημαντική προσφορά του προπονητή εργασίας σε ένα εργασιακό πλαίσιο.

Στην Ελλάδα ωστόσο δεν έχει δημιουργηθεί ακόμη αυτό το πλαίσιο υποστήριξης και οφείλουν στο άμεσο μέλλον οι αρμόδιες υπηρεσίες να αυξήσουν τις κοινωνικές υπηρεσίες καθώς και να ιδρύσουν κέντρα υποστήριξης και στην επαρχία στηρίζοντας τις ανάγκες κάθε κοινωνίας με το κατάλληλο προσωπικό (Λογαράς, 2013). Ακόμη θα πρέπει να θεσπιστεί ένα πλαίσιο οργάνωσης του προγράμματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης ως επίσημης μεθόδου επαγγελματικής αποκατάστασης για τα άτομα με αναπηρία.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο βασικό ρόλο για να λειτουργήσει σωστά κατέχουν εκπαιδευμένοι σύμβουλοι αποκατάστασης, ενημερωμένοι συνάδελφοι για θέματα αναπηρίας, ειδικοί τεχνολογίας και προπονητές εργασίας οι οποίοι μαζί με τη νομοθεσία για τα πολιτικά δικαιώματα, θα ενισχύουν σημαντικά τις δυνατότητες απασχόλησης για άτομα με σοβαρές αναπηρίες. Παρόλο βέβαια που η οργανωμένη αυτή υποστήριξη είναι απαραίτητη, μελέτες δείχνουν ότι η υποστήριξη που λαμβάνουν οι νέοι με αναπηρία από τις οικογένειές και το πολύ κοντινό τους περιβάλλον είναι επίσης σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επιτυχία της επαγγελματικής τους απασχόλησης (Luftig & Muthert, 2005).

Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει σημαντικά αυτή την επιτυχία είναι και η κατανόηση των αναγκών του εργοδότη, καθώς θεωρείται απαραίτητο να

παρακολουθείται το επίπεδο ικανοποίησης τόσο το δικό του όσο και του υποστηριζόμενου εργαζομένου (Wehman et al., 2012). Αυτό πρέπει να γίνεται για να εξασφαλίζεται η κατάλληλη υποστήριξη των εργοδοτών δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις αποφάσεις τους, το περιεχόμενο της εργασίας που αναθέτουν στους υποστηριζόμενους υπαλλήλους, αλλά και τη συνολική ενταξιακή και εργασιακή κουλτούρα της επιχείρησης (Ellenkamp et al., 2015).

Κι εδώ έρχεται ένα σημείο που πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα καθώς παρατηρήθηκε πως υπήρχαν περιπτώσεις όπου η υποστηριζόμενη απασχόληση αξιοποιήθηκε μεν ως μέσο απόκτησης της εργασίας αλλά δεν είχε αξιοποιηθεί το ίδιο επαρκώς για τη διατήρηση αυτών των θέσεων. Ο εργαζόμενος με αναπηρία δεν αρκεί απλώς να τοποθετείται σε μια εργασία αλλά να δημιουργείται από τους υπεύθυνους ένα υποστηρικτικό δίκτυο που θα πλαισιώνει τον εργαζόμενο μέσα στον εργασιακό χώρο. Αυτό άλλωστε υπηρετεί και η φιλοσοφία της υποστηριζόμενης απασχόλησης και μπορεί να επιτευχθεί μέσω της μακροπρόθεσμης υποστήριξης η οποία αυξάνει την πιθανότητα για διατήρηση της εργασίας διατηρώντας την επικοινωνία με τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Σημειώθηκε πως τα καλά συντονισμένα συστήματα διατήρησης θέσεων εργασίας παρέχουν βοήθεια αντικατάστασης σε καταστάσεις απώλειας ή βελτίωσης της εργασίας (Wehman et al., 2012) ώστε να μην μένει ξεκρέμαστος ο εργοδότης ή η επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος με αναπηρία.

Υπάρχουν ωστόσο και παράγοντες που δυσχεραίνουν το έργο της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Η κακή συνεργασία μεταξύ των ενηλίκων με αναπηρία που αναζητούν εργασία και των οργανισμών που παρέχουν υποστηριζόμενη απασχόληση αποτελεί κάποιες φορές ένα σημαντικό βραχνά. Ενώ ακόμη βρέθηκε πως η

ανεπαρκής χρηματοδότηση, που πολλές φορές οφείλεται στην προτίμηση μη ανταγωνιστικών υπηρεσιών απασχόλησης, αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στη σωστή λειτουργία της υποστηριζόμενης απασχόλησης (Noel et al., 2016).

Δυσκολίες συχνά μπορεί να αντιμετωπίσουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με αναπηρία κατά την απασχόλησή τους. Αυτές πολλές φορές σχετίζονται φανερές και μη εμφανείς συνέπειες της αναπηρίας τους, τις μεγάλες χρονικές περιόδους εκτός εργασιακών πλαισίων, τον φόβο για τις αντιδράσεις της κοινοποίησης της αναπηρίας τους και τον κίνδυνο του στιγματισμού (Koletsis et al., 2009). Δυσκολίες που πρέπει και τα ίδια τα άτομα να καταφέρουν να υπερπηδήσουν ώστε να καταφέρουν να διατηρήσουν μια θέση εργασίας αλλά και να εξελιχθούν μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον μέσω της σύνδεσής τους με τα επίσημα αλλά και με τα άτυπα δίκτυα μιας κοινότητας. Όσο σωστά και να τρέξει ένα σύστημα υποστηριζόμενης απασχόλησης μερίδιο ευθύνης για την επιτυχία θα έχει πάντα και το ίδιο το άτομο με αναπηρία από το οποίο ζητείται να υπερβεί όλα τα εμπόδια που του θέτει η κοινωνία μα και ο εαυτός του.

Οι ενήλικες με αναπηρία καλούνται ακόμα να επιλέγουν και να ρυθμίζουν τις δικές τους υποστηρίξεις και υπηρεσίες απασχόλησης, κάτι που θα οδηγήσει τελικά σε ικανοποίηση από την επαγγελματική τους καριέρα (Wehman et al., 2012). Ο στόχος σε κάθε περίπτωση είναι να βρίσκεται η φόρμουλα ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες τα άτομα με αναπηρία να απασχοληθούν, να κερδίσουν ικανοποιητικά χρήματα ώστε να μειώσουν τα επιδόματά της αναπηρίας που λαμβάνουν και τελικά να τα εγκαταλείψουν πλήρως (Frakera & Rangarajanb, 2009).

Ένα ολοκληρωμένο μοντέλο με τη συνεργασία όλων των πλευρών (απασχολούμενος, προπονητής εργασίας, εργοδότης, οικογένεια) θα οδηγούσε δυνητικά

σε αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα στην κατανόηση και επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται με την απασχόληση, και συνεπώς στη στήριξη της συνολικής επαγγελματικής επιτυχίας (Nicholas et al., 2014). Είναι σημαντικό για τις υπηρεσίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης να παρέχεται η κατάλληλη βοήθεια ώστε τα άτομα να μεταφράζουν τα μοναδικά χαρακτηριστικά τους σε προνόμια απασχόλησης, όπως να είναι προσανατολισμένοι στη λεπτομέρεια και να προτιμούν επαναλαμβανόμενες εργασίες, υψηλή συγκέντρωση και συγκεκριμένη σκέψη. Αυτό θα βοηθήσει επίσης τους πιθανούς εργοδότες να γνωρίζουν καλύτερα τα άτομα (Chen et al., 2014).

Για να έρθει βέβαια αυτή η στιγμή της γνωριμίας με τους εργοδότες τα άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία πρέπει να υποστηριχθούν σε μια σειρά από τομείς που θεωρούνται σημαντικοί κατά την αναζήτηση εργασίας. Τέτοιοι τομείς είναι η ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων, η σαφής ενημέρωση για τα καθήκοντα των θέσεων εργασίας, οι τρόποι εύρεσης εργασίας, η εκπαίδευση στη συμπλήρωση του βιογραφικού, καθώς και η παροχή συμβουλών για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων στις συνεντεύξεις (Johnson et al., 2009).

Με την κατάλληλη υποστήριξη επομένως οι εργαζόμενοι με αναπηρία θα μπορούν να δημιουργήσουν μια θετική στάση στον μελλοντικό τους εργοδότη. Αξίζει να σημειωθεί πως τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει βήματα ώστε αυτές οι στάσεις να βελτιώνονται (Kaye et al., 2011). Καίριο ρόλο σε αυτό φαίνεται πως έπαιξε η επαφή των εργοδοτών με την αναπηρία και η παροχή υποστήριξης στα εργασιακά πλαίσια (Chan et al., 2010).

Συμπερασματικά, το βασικό στοιχείο που χαρακτηρίζει την υποστηριζόμενη απασχόληση είναι πως υπάρχει μια διαφορετική ρητορική από μια απλή προώθηση προς

την εργασία και σχετίζεται και με άλλες δραστηριότητες. Η υποστηριζόμενη απασχόληση συνδέεται με το να είναι το άτομο ισάξιο με τους συμπολίτες του, να κερδίζει χρήματα, να έχει έναν ενεργό τρόπο ζωής παρουσιάζοντας αυξημένη κοινωνική αλληλεπίδραση (Banks et al., 2010) καθώς η κατοχή εργασίας είναι σύμβολο της ενηλικίωσης και της ανεξαρτησίας για άτομα με αναπηρία όπως επίσης και ο υψηλότερος τρόπος για να κερδίζουν τα απαραίτητα χρήματα, ανεξάρτητα από το καθεστώς πρόνοιας (Löngren & Hamreby, 2010).

Όπως σε κάθε έρευνα έτσι και κατά την εκπόνηση της συγκεκριμένης βιβλιογραφικής έρευνας προέκυψαν κάποιοι περιορισμοί που πρέπει να αναφερθούν. Ένας βασικός περιορισμός ήταν ο μικρός αριθμός ερευνών στην ελληνική βιβλιογραφία, καθώς η υποστηριζόμενη απασχόληση αποτελεί ένα θέμα που δεν έχει ακόμα μελετηθεί αρκετά στην Ελλάδα. Ένας άλλος περιορισμός που παρατηρήθηκε ήταν η απουσία ικανού αριθμού ερευνών για τους ενήλικες με αναπηρία που δεν ήρθαν ποτέ σε επαφή με προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης και πιο συγκεκριμένα με το πρόγραμμα της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Για τα άτομα αυτά δεν υπάρχουν μελέτες για τους λόγους που δεν ασχολήθηκαν με την αναζήτηση προγραμμάτων που θα τους βοηθούσαν να βρουν μια θέση στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας, καθώς επίσης δε γνωρίζουμε τις προθέσεις, τις σκέψεις, τα κίνητρα και τους φόβους τους να εμπλακούν σε αυτή τη διαδικασία. Ακόμη, θα ήταν ωφέλιμο να υπήρχαν περισσότερες έρευνες σχετικά με την εφαρμογή νέων επεκτάσεων των μοντέλων της υποστηριζόμενης απασχόλησης ώστε να μας δίνουν μια συνολικότερη εικόνα από τα αποτελέσματα των εξατομικευμένων προσπαθειών που υλοποιήθηκαν.

Παρ' όλους τους περιορισμούς θεωρούμε πως τα συμπεράσματα για τη σημασία της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με

αναπηρία είναι άκρως ενθαρρυντικά και μας βεβαιώνουν για τη θετική επίδραση αυτής της μεθόδου. Η εργασία αυτή στοχεύει να συνεισφέρει στον εμπλουτισμό των ερευνών γύρω από αυτό το θέμα και να αποτελέσει εφαλτήριο για περαιτέρω σχετικές έρευνες στον ελληνικό χώρο. Ακόμη μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για τη δημιουργία εκπαιδευτικών παρεμβάσεων για τα νεαρά άτομα με αναπηρία. Παρεμβάσεις που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη προγραμμάτων μέσα στα σχολικά πλαίσια, που θα βασίζονται στις αρχές της υποστηριζόμενης απασχόλησης με στόχο να εκπαιδεύονται από νωρίς τα άτομα με αναπηρία στην σωστή κατανόηση οδηγιών, στην εκπαίδευση και ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων επικοινωνίας, στην επίλυση εύκολων καθημερινών προβλημάτων αλλά κυρίως στην εξοικείωση με το αίσθημα του να ανήκουν σε μια ομάδα καθώς και να έχουν ρόλο και ευθύνες μέσα σε αυτήν.

Μελλοντικά θεωρούμε πολύ σημαντικό να ερευνηθούν εκτενέστερα άξονες που έχουν να κάνουν με τη εξέλιξη των παροχών υποστήριξης που παρέχουν οι επαγγελματίες σύμβουλοι απασχόλησης καθώς και οι προπονητές εργασίας, ώστε να προσφερθούν οι κατάλληλες πρακτικές συμβουλές για την ανάπτυξη τεχνικών που θα βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία στην αναζήτηση και διατήρηση της εργασίας. Θα μπορούσε ακόμη να διερευνηθεί το πως μπορεί να ενταχθεί η υποστηριζόμενη απασχόληση στην ελληνική πραγματικότητα, να εντοπιστούν οι παράγοντες που θα δημιουργήσουν δυσκολίες στην υλοποίηση τέτοιων προγραμμάτων και να αναζητηθούν λύσεις για την πραγματοποίησή τους. Τέλος μεγάλο ενδιαφέρον θα είχε να εφαρμοστούν κάποιες επεκτάσεις της υποστηριζόμενης απασχόλησης, βασισμένες στα κύρια σημεία των ήδη υπάρχουσων ερευνών και να ερευνηθούν τα αποτελέσματά τους. Μια τέτοια μικρού μεγέθους παρέμβαση θα μπορούσε να υλοποιηθεί και στην Ελλάδα εφαρμόζοντας ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης και εξάγοντας τα

απαραίτητα συμπεράσματα για το αν είναι έτοιμο το ελληνικό σύστημα να αφομοιώσει και να υποστηρίξει την υποστηριζόμενη απασχόληση ως βασική μέθοδο επαγγελματικής αποκατάστασης για άτομα με αναπηρία.

Κλείνοντας, τα άτομα με αναπηρία είχαν συχνά μια διφορούμενη σχέση με την εργασία και βρέθηκαν σε ένα σταυροδρόμι μεταξύ δύο διαφορετικών λογικών. Η μια ήταν η «λογική της περίθαλψης» και η άλλη η «λογική της αγοράς εργασίας». Η δεύτερη λογική προϋποθέτει ότι τα άτομα με αναπηρία ορίζονται σε σχέση με τις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης, ενώ η λογική της περίθαλψης τα ορίζει σε σχέση με τον κόσμο της περίθαλψης. Στην περίπτωση της περίθαλψης, τους δίνονται παροχές αναπηρίας και δεν εξαρτώνται από την απασχόληση για να κερδίσουν τα προς το ζην. Οι καθημερινές δραστηριότητες έχουν γίνει ένα είδος μόνιμης παρέμβασης για νέους που εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο και την εκπαίδευση και οδηγούνται στον αποκλεισμό τους από την ανταγωνιστική αγορά εργασίας (Löngren & Hamreby, 2010). Στο ίδιο μήκος κύματος ο Bjarnason (2005) τονίζει πως το σχολείο, πολύ δυνατά και ανεξάρτητα από τον τύπο της λειτουργικής βλάβης, οδηγεί τους νέους μαθητές του σε δύο διαφορετικά μονοπάτια. Ένα μονοπάτι που οδηγεί σε μια εξαρτώμενη ενήλικη ζωή, σε έναν δηλαδή «ειδικό κόσμο για αιώνια παιδιά», ενώ η άλλη πορεία σύμφωνα και με τη λογική της αγοράς εργασίας οδηγεί στην όσο το δυνατόν περισσότερο ανεξάρτητη ενήλικη ζωή (Bjarnason, 2005) που θα έρθει μέσω της χρήσης της υποστηριζόμενης απασχόλησης την οποία και προωθούμε μέσα από αυτή την εργασία.

## Βιβλιογραφία

Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G., & Frings-Dresen, M. H. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 129-141. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9169-0>

Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2010). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00272.x>

Banks, P., Jahoda, A., Dagnan, D., Kemp, J., & Williams, V. (2010). Supported employment for people with intellectual disability: The effects of job breakdown on psychological well-being. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(4), 344-354. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00541.x>

Banociova, A., & Martinkova, S. (2017). Active labour market policies of selected European countries and their competitiveness. *Journal of Competitiveness*, 9(3), 5-21. <https://doi.org/10.7441/joc.2017.03.01>

Becker, D. R., Drake, R. E., & Bond, G. R. (2011). Benchmark outcomes in supported employment. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14(3), 230-236. <https://doi.org/10.1080/15487768.2011.598083>

Becker, D. R., Drake, R. E., & Bond, G. R. (2014). The IPS supported employment learning collaborative. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 79-85. <https://doi.org/10.1037/prj0000044>



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. <https://doi.org/10.1007/s10597-006-9037-8>

Becker, D., 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. <https://doi.org/10.1176/ps.2007.58.7.922>

Becker DR, Swanson S, Bond GR, Merrens MR. Evidence-based supported employment fidelity review manual. 2nd ed. Lebanon: Dartmouth Psychiatric Research Center; 2011.

Benedictus, M. R., Spikman, J. M., & Van der Naalt, J. (2010). Cognitive and behavioral impairment in traumatic brain injury related to outcome and return to work. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 91(9), 1436-1441. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2010.06.019>

Beyer, S., Jordán de Urrías, F. d., & Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x>

Bjarnason, D. S. (2005). Students' voices: How does education in Iceland prepare young disabled people for adulthood? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 7(2), 109-128. <https://doi.org/10.1080/15017410510032217>

Bond, G. R., & Drake, R. E. (2008). Predictors of competitive employment among patients with schizophrenia. *Current Opinion in Psychiatry*, 21(4), 362-369. <https://doi.org/10.1097/yco.0b013e328300eb0e>

Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2008). An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31(4), 280-290. <https://doi.org/10.2975/31.4.2008.280.290>

Bond, G. R., & Drake, R. E. (2012). Making the case for IPS supported employment. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 41(1), 69-73. <https://doi.org/10.1007/s10488-012-0444-6>

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(1), 32-39. <https://doi.org/10.1016/j.wpsyc.2012.01.005>

Brady, M. P., Rosenberg, H., & Frain, M. P. (2008). A self-evaluation instrument for work performance and support needs. *Career Development for Exceptional Individuals*, 31(3), 175-185. <https://doi.org/10.1177/0885728808327150>

Braithwaite, J., & Mont, D. (2009). Disability and poverty: A survey of World Bank poverty assessments and implications. *Alter*, 3(3), 219-232. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2008.10.002>

Brouwers, E. P., Joosen, M. C., Van Zelst, C., & Van Weeghel, J. (2019). To disclose or not to disclose: A multi-stakeholder focus group study on mental health issues in the work environment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(1), 84-92. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09848-z>

Brown, A. J., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5>

Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 29-37.

Burke, R. V., Andersen, M. N., Bowen, S. L., Howard, M. R., & Allen, K. D. (2010). Evaluation of two instruction methods to increase employment options for young adults with autism spectrum disorders. *Research in Developmental Disabilities*, 31(6), 1223-1233. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2010.07.023>

Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., Lauber, C., Rössler, W., Tomov, T., Van Busschbach, J., White, S., & Wiersma, D. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: A randomised controlled trial. *The Lancet*, 370(9593), 1146-1152. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(07\)61516-5](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(07)61516-5)

Burns, T., Catty, J., White, S., Becker, T., Koletsis, M., Fioritti, A., Rossler, W., Tomov, T., Van Busschbach, J., Wiersma, D., & Lauber, C. (2008). 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. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbn024>

Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). undefined. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>

Callahan, M., Griffin, C., & Hammis, D. (2011). Twenty years of employment for persons with significant disabilities: A retrospective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 163-172. <https://doi.org/10.3233/jvr-2011-0565>

Campbell, K., Bond, G. R., & Drake, R. E. (2009). Who benefits from supported employment: A meta-analytic study. *Schizophrenia Bulletin*, 37(2), 370-380. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbp066>

Campbell, K., Bond, G. R., & Drake, R. E. (2009). Who benefits from supported employment: A meta-analytic study. *Schizophrenia Bulletin*, 37(2), 370-380. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbp066>

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>

- Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2016). Supporting workers with disabilities: A scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 6-43. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12111>
- Chan, F., & Kregel, J. (2019). Supported Employment for People with Intellectual Disabilities, Autism Spectrum Disorders.
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E., 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), 412-419. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9252-6>
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2014). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: A review of the research literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115-127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Cimera, R. E. (2008). The cost-trends of supported employment versus sheltered employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(1), 15-20.
- Cimera, R. E. (2010). National cost efficiency of supported employees with intellectual disabilities: 2002 to 2007. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 115(1), 19-29. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-115.1.19>
- Cimera, R. E. (2011). Supported versus sheltered employment: Cumulative costs, hours worked, and wages earned. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(2), 85-92. <https://doi.org/10.3233/jvr-2011-0556>

Cimera, R. E., Burgess, S., & Wiley, A. (2013). Does providing transition services early enable students with ASD to achieve better vocational outcomes as adults? *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 38(2), 88-93. <https://doi.org/10.2511/027494813807714474>

Cook, J. A. (2006). Employment barriers for persons with psychiatric disabilities: Update of a report for the President's Commission. *Psychiatric Services*, 57(10), 1391-1405. <https://doi.org/10.1176/ps.2006.57.10.1391>

Corbière, M., Lecomte, T., Reinhartz, D., Kirsh, B., Goering, P., Menear, M., Berbiche, D., Genest, K., & Goldner, E. M. (2017). Predictors of acquisition of competitive employment for people enrolled in supported employment programs. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 205(4), 275-282. <https://doi.org/10.1097/nmd.0000000000000612>

Corbière, M., Bond, G. R., Goldner, E. M., & Ptasinski, T. (2005). Brief reports: The fidelity of supported employment implementation in Canada and the United States. *Psychiatric Services*, 56(11), 1444-1447. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.56.11.1444>

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. <https://doi.org/10.1093/sw/50.1.31>

Corrigan, P. W., Nieweglowski, K., & Sayer, J. (2018). Self-stigma and the mediating impact of the “why try” effect on depression. *Journal of Community Psychology*, 47(3), 698-705. <https://doi.org/10.1002/jcop.22144>

Cramm, J. M., Finkenflügel, H., Kuijsten, R., & Van Exel, N. J. (2009). How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(6), 512-520. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2009.01168.x>

Ditchman, N., Wu, M., Chan, F., Fitzgerald, S., Lin, C., & Tu, W. (2013). Vocational rehabilitation. *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1891/9780826195647.0020>

Donnelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. <https://doi.org/10.3233/wor-2010-1023>

Drake, R. E. (2020). Introduction to supported employment. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29. <https://doi.org/10.1017/s2045796020000979>

Drake, R. E., Becker, D. R., & Bond, G. R. (2019). Introducing individual placement and support (IPS) supported employment in Japan. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 73(2), 47-49. <https://doi.org/10.1111/pcn.12792>

Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). IPS supported employment: An evidence-based approach to supported employment. New York: Oxford University Press.

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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1080/15487768.2011.598090>

Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). Individual placement and support. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199734016.001.0001>

Drake, R. E., Deegan, P. E., Woltmann, E., Haslett, W., Drake, T., & Rapp, C. A. (2010). Comprehensive electronic decision support systems. *Psychiatric Services*, *61*(7), 714-717. <https://doi.org/10.1176/ps.2010.61.7.714>

Drake, R. E., Skinner, J. S., Bond, G. R., & Goldman, H. H. (2009). Social Security and mental illness: Reducing disability with supported employment. *Health Affairs*, *28*(3), 761-770. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.28.3.761>

Dutta, A., Chan, F., Kundu, M. M., Kaya, C., Brooks, J., Sánchez, J., & Tansey, T. N. (2016). Assessing vocational rehabilitation engagement of people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *60*(3), 145-154. <https://doi.org/10.1177/0034355215626698>

Dutta, A., Gervery, R., Chan, F., Chou, C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *18*(4), 326-334. <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9154-z>

Elinson, L., Frey, W. D., Li, T., Palan, M. A., & Horne, R. L. (2008). Evaluation of customized employment in building the capacity of the workforce development system. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *28*(3), 141-158.

Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & Van Weeghel, J. (2015). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *26*(1), 56-69. <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>

European Commission (2012). Study Report. May 2011. Supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA, good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat (2014a). Disability statistics - Labour Market Access. Retrieved from [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability\\_statistics\\_-\\_labour\\_market\\_access](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access)

Fadyl, J. K., & McPherson, K. M. (2009). undefined. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*, 24(3), 195-212. <https://doi.org/10.1097/htr.0b013e3181a0d458>

Fadyl, J. K., & McPherson, K. M. (2009). Approaches to vocational rehabilitation after traumatic brain injury. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*, 24(3), 195-212. <https://doi.org/10.1097/htr.0b013e3181a0d458>

Fioritti, A., Burns, T., Hilarion, P., Van Weeghel, J., Cappa, C., Suñol, R., & Otto, E. (2014). Individual placement and support in Europe. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 123-128. <https://doi.org/10.1037/prj0000065>

Fleming, A. R., Fairweather, J. S., & Leahy, M. J. (2013). Quality of life as a potential rehabilitation service outcome. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(1), 9-22. <https://doi.org/10.1177/0034355213485992>

Flynn, L., & Healy, O. (2012). A review of treatments for deficits in social skills and self-help skills in autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 6(1), 431-441. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2011.06.016>

Frakera, T., & Rangarajanb, A. (2009). The Social Security Administration's youth transition demonstration projects. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30, 223-240.

Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PLOS ONE*, 14(2), e0212208. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>



Gerhardt, P. F., & Lainer, I. (2010). Addressing the needs of adolescents and adults with autism: A crisis on the horizon. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(1), 37-45. <https://doi.org/10.1007/s10879-010-9160-2>

Germundsson, P., Gustafsson, J., Lind, M., & Danermark, B. (2012). Disability and supported employment. *International Journal of Rehabilitation Research*, 35(3), 263-269. <https://doi.org/10.1097/mrr.0b013e3283544d3c>

Giarelli, E., Ruttenberg, J., & Segal, A. (2013). Bridges and barriers to successful transitioning as perceived by adolescents and young adults with Asperger syndrome. *Journal of Pediatric Nursing*, 28(6), 563-574. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2012.12.010>

Gillott, A., & Standen, P. (2007). Levels of anxiety and sources of stress in adults with autism. *Journal of Intellectual Disabilities*, 11(4), 359-370. <https://doi.org/10.1177/1744629507083585>

Gilson, C. B., & Carter, E. W. (2016). Promoting social interactions and job independence for college students with autism or intellectual disability: A pilot study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(11), 3583-3596. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2894-2>

Gilworth, G., Eyres, S., Carey, A., Bhakta, B., & Tennant, A. (2008). Working with a brain injury: Personal experiences of returning to work following a mild or moderate brain injury. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 40(5), 334-339. <https://doi.org/10.2340/16501977-0169>

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

Gottlieb, A., Myhill, W. N., & Blanck, P. (2010). Employment of people with disabilities. International Encyclopedia of Rehabilitation. New York: Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange.

Hall, A. C., & Kramer, J. (2009). Social capital through workplace connections: Opportunities for workers with intellectual disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 8(3-4), 146-170. <https://doi.org/10.1080/15367100903200452>

Hancké, B. (2009). Social democracy inside out: Partisanship and labor market policy in industrialised democracies - By David Rueda. *British Journal of Industrial Relations*, 47(1), 187-189. [https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00712\\_3.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00712_3.x)

Heidenreich, M., & Bischoff, G. (2008). The open method of Co-ordination: A way to the europeanization of social and employment policies? *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 46(3), 497-532. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2008.00796.x>

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134. <https://doi.org/10.3233/jvr-2010-0502>

Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 77-88. <https://doi.org/10.1177/1088357608329827>

Herinckx, H. (2011). Oregon supported employment center for excellence final evaluation report. Portland: Regional Research Institute for Human Services, Portland State University.

Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2016). The stigma of mental illness in the labor market. *Social Science Research*, 56, 16-25. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.12.001>

Hoffmann, H., Jäckel, D., Glauser, S., Mueser, K. T., & Kupper, Z. (2014). Long-term effectiveness of supported employment: 5-Year follow-up of a randomized controlled trial. *American Journal of Psychiatry*, *171*(11), 1183-1190. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2014.13070857>

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. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.03.018>

Howe, E. I., Langlo, K. S., Terjesen, H. C., Røe, C., Schanke, A., Sjøberg, H. L., Sveen, U., Aas, E., Enehaug, H., Alves, D. E., Klethagen, P., Sagstad, K., Moen, C. M., Torsteinsbrend, K., Linnestad, A., Nordenmark, T. H., Rismyhr, B. S., Wangen, G., Lu, J., ... Andelic, N. (2017). Combined cognitive and vocational interventions after mild to moderate traumatic brain injury: Study protocol for a randomized controlled trial. *Trials*, *18*(1). <https://doi.org/10.1186/s13063-017-2218-7>

Hujer, R., Rodrigues, P. J., & Wolf, K. (2009). Estimating the macroeconomic effects of active labour market policies using spatial econometric methods. *International Journal of Manpower*, *30*(7), 648-671. <https://doi.org/10.1108/01437720910997335>

Inge, K. J. (2007). Demystifying customized employment for individuals with significant disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *26*(1), 63–66.

Johnson, R. L., Floyd, M., Pilling, D., Boyce, M. J., Grove, B., Secker, J., Schneider, J., & Slade, J. (2009). Service users' perceptions of the effective ingredients in supported employment. *Journal of Mental Health*, *18*(2), 121-128. <https://doi.org/10.1080/09638230701879151>

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(4), 526-

536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>

Kern, R. S., Glynn, S. M., Horan, W. P., & Marder, S. R. (2009). Psychosocial treatments to promote functional recovery in schizophrenia. *Schizophrenia Bulletin*, 35(2), 347-

361. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbn177>

Khoronzhevych, M., & Fadyl, J. (2020). How congruent is person-centred practice with labour activation policy? person-centred approach to vocational interventions on immigrant jobseekers in Norway. *European Journal of Social Work*, 1-

15. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1793112>

Khoronzhevych, M., Maximova-Mentzoni, T., Gubrium, E., & Muller, A. E. (2021). Participant engagement in supported employment: A systematic scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09987-2>

Kinoshita, Y., Furukawa, T. A., Omori, I. M., Watanabe, N., Marshall, M., Bond, G. R., Huxley, P., & Kingdon, D. (2010). Supported employment for adults with severe mental illness. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.cd008297>

Kobus-Ostrowska, D., & Papakonstantinou, D. (2020). Labor market integration of people with disabilities according to Polish and Greek legislation. *Comparative Economic Research. Central and Eastern Europe*, 23(1), 111-126. <https://doi.org/10.18778/1508-2008.23.07>

Koletsis, M., Niersman, A., Van Busschbach, J. T., Catty, J., Becker, T., Burns, T., Fioritti, A., Kalkan, R., Lauber, C., Rössler, W., Tomov, T., & Wiersma, D. (2009). Working with mental health problems: Clients' experiences of IPS, vocational rehabilitation and employment. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(11), 961-970. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0017-5>

Koletsis, M., Niersman, A., Van Busschbach, J. T., Catty, J., Becker, T., Burns, T., Fioritti, A., Kalkan, R., Lauber, C., Rössler, W., Tomov, T., & Wiersma, D. (2009). Working with mental health problems: Clients' experiences of IPS, vocational rehabilitation and employment. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(11), 961-970. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0017-5>

Kåhlin, I., & Haglund, L. (2009). Psychosocial strengths and challenges related to work among persons with intellectual disabilities. *Occupational Therapy in Mental Health*, 25(2), 151-163. <https://doi.org/10.1080/01642120902859055>

Larson, J. E., Sheehan, L., Ryan, C., Lemp, S., & Drandorff, L. (2014). Practitioner perspectives on individual placement and support (IPS) for individuals with serious mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 225-235. <https://doi.org/10.3233/jvr-140715>

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. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.758031>

Lord, S. E., McGurk, S. R., Nicholson, J., Carpenter-Song, E. A., Tauscher, J. S., Becker, D. R., Swanson, S. J., Drake, R. E., & Bond, G. R. (2014). The potential of technology for enhancing individual placement and support supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 99-106. <https://doi.org/10.1037/prj0000070>

Luciano, A., Drake, R. E., Bond, G. R., Becker, D. R., Carpenter-Song, E., Lord, S., Swarbrick, P., & Swanson, S. J. (2014). Evidence-based supported employment for people with severe mental illness: Past, current, and future research. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(1), 1-13. <https://doi.org/10.3233/jvr-130666>

Luftig, R. L., & Muthert, D. (2005). Patterns of employment and independent living of adult graduates with learning disabilities and mental retardation of an inclusionary high school

vocational program. *Research in Developmental Disabilities*, 26(4), 317-

325. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2003.08.001>

Lysaght, R., Cobigo, V., & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 34(16), 1339-1350. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.644023>

Lövgren, V., & Hamreby, K. (2010). Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(2), 91-117. <https://doi.org/10.1080/15017419.2010.490742>

MacDonald-Wilson, K. L., Russinova, Z., Rogers, E. S., Lin, C. H., Ferguson, T., Dong, S., & MacDonald, M. K. (2010). Disclosure of mental health disabilities in the workplace. *Work Accommodation and Retention in Mental Health*, 191-217. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0428-7\\_10](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0428-7_10)

Mann, D., & Stapleton, D. (2012). A roadmap to a 21st-century disability policy. Mathematica Policy Research.

Marshall, T., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R. H., Daniels, A. S., Ghose, S. S., George, P., & Delphin-Rittmon, M. E. (2014). Supported employment: Assessing the evidence. *Psychiatric Services*, 65(1), 16-23. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1176/ps.2008.59.8.886>

Martin, R., West-Evans, K., & Connelly, J. (2010). Vocational rehabilitation: Celebrating 90 years of careers and independence. *American Rehabilitation*, 15-18.

Mavranzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S., & Pilling, S. (2013). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism, 18*(8), 975-984. <https://doi.org/10.1177/1362361313505720>

Meacham, H., Cavanagh, J., Shaw, A., & Bartram, T. (2017). Innovation programs at the workplace for workers with an intellectual disability. *Personnel Review, 46*(7), 1381-1396. <https://doi.org/10.1108/pr-08-2016-0214>

Michalopoulos, C., Wittenburg, D., Israel, D. A., & Warren, A. (2012). The effects of health care benefits on health care use and health. *Medical Care, 50*(9), 764-771. <https://doi.org/10.1097/mlr.0b013e31825a8bfc>

Michon, H., Van Busschbach, J., Van Vugt, M., Stant, A., Kroon, H., Wiersma, D., & Van Weeghel, J. (2011). Effectiveness of the individual placement and support (IPS) model of vocational rehabilitation for people with severe mental illnesses in The Netherlands. *Psychiatrische Praxis, 38*(S 01). <https://doi.org/10.1055/s-0031-1277830>

Migliore, A., Butterworth, J., & Zalewska, A. (2013). Trends in vocational rehabilitation services and outcomes of youth with autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 57*(2), 80-89. <https://doi.org/10.1177/0034355213493930>

Migliore, A., Hall, A. C., Butterworth, J., & Winsor, J. (2010). What do employment specialists really do? A study on job development practices. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities, 35*(1-2), 15-23. <https://doi.org/10.2511/rpsd.35.1-2.15>

Moore, K., McDonald, P., & Bartlett, J. (2017). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 43*(3), 328-338. <https://doi.org/10.3109/13668250.2017.1379250>

Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 23*(1), 39-49.

Müller, B., Nordt, C., Lauber, C., & Rössler, W. (2007). Changes in social network diversity and perceived social support after psychiatric hospitalization: Results from a longitudinal study. *International Journal of Social Psychiatry, 53*(6), 564-575. <https://doi.org/10.1177/0020764007082344>

Nazarov, Z. E., Golden, T. P., & Schrader, S. V. (2012). Prevocational services and supported employment wages. *Journal of Vocational Rehabilitation, 37*(2), 119-129. <https://doi.org/10.3233/jvr-2012-0605>

Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2014). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism, 19*(2), 235-245. <https://doi.org/10.1177/1362361313516548>

Noel, V. A., Bond, G. R., Drake, R. E., Becker, D. R., McHugo, G. J., Swanson, S. J., Luciano, A. E., & Greene, M. A. (2016). Barriers and facilitators to sustainment of an evidence-based supported employment program. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 44*(3), 331-338. <https://doi.org/10.1007/s10488-016-0778-6>

Nordt, C., Brantschen, E., Kawohl, W., Bärtsch, B., Haker, H., Rüschi, N., & Rössler, W. (2012). 'Placement budgets' for supported employment – improving competitive employment for people with mental illness: Study protocol of a multicentre randomized controlled trial. *BMC Psychiatry, 12*(1). <https://doi.org/10.1186/1471-244x-12-165>

Nordt, C., Müller, B., Rössler, W., & Lauber, C. (2007). Predictors and course of vocational status, income, and quality of life in people with severe mental illness: A naturalistic study. *Social Science & Medicine, 65*(7), 1420-1429. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.05.024>



Nordt, C., Warnke, I., Seifritz, E., & Kawohl, W. (2015). Modelling suicide and unemployment: A longitudinal analysis covering 63 countries, 2000–11. *The Lancet Psychiatry*, 2(3), 239-245. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(14\)00118-7](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(14)00118-7)

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2013). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>

Ottomanelli, L., Barnett, S. D., & Goetz, L. L. (2013). A prospective examination of the impact of a supported employment program and employment on health-related quality of life, handicap, and disability among veterans with SCI. *Quality of Life Research*, 22(8), 2133-2141. <https://doi.org/10.1007/s11136-013-0353-5>

Ottomanelli, L., Goetz, L. L., Suris, A., McGeough, C., Sinnott, P. L., Toscano, R., Barnett, S. D., Cipher, D. J., Lind, L. M., Dixon, T. M., Holmes, S. A., Kerrigan, A. J., & 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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1177/1044207310389333>

Papakonstantinou, D. (2018). Why should employers be interested in hiring people with mental illness? A review for occupational therapists. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(2), 217-226. <https://doi.org/10.3233/jvr-180967>

Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2019). Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments. *Disability and Rehabilitation*, 42(6), 798-805. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1510044>

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>

Person-centered therapy. (2017). *Theories of Counseling and Psychotherapy*. <https://doi.org/10.1891/9780826168665.0005>

Pogoda, T. K., Carlson, K. F., Gormley, K. E., & Resnick, S. G. (2018). Supported employment for veterans with traumatic brain injury: Provider perspectives. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 99(2), S14-S22. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.06.029>

Ponsford, J. L., & Spitz, G. (2015). Stability of employment over the first 3 years following traumatic brain injury. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*, 30(3), E1-E11. <https://doi.org/10.1097/htr.0000000000000033>

Ramdoss, S., Lang, R., Fragale, C., Britt, C., O'Reilly, M., Sigafos, J., Didden, R., Palmen, A., & Lancioni, G. E. (2011). Use of computer-based interventions to promote daily living skills in individuals with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 24(2), 197-215. <https://doi.org/10.1007/s10882-011-9259-8>

Ridley, J., & Hunter, S. (2006). The development of supported employment in Scotland. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25(1), 57-68.

Riesen, T., Morgan, R. L., & Griffin, C. (2015). Customized employment: A review of the literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(3), 183-193. <https://doi.org/10.3233/jvr-150768>

Rogan, P., & Rinne, S. (2011). National call for organizational change from sheltered to integrated employment. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 248-260. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.248>

Rollins, A. L., Bond, G. R., Jones, A. M., Kukla, M., & Collins, L. A. (2011). Workplace social networks and their relationship with job outcomes and other employment characteristics for people with severe mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*(3), 243-252. <https://doi.org/10.3233/jvr-2011-0575>

Rose, J., Saunders, K., Hensel, E., & Kroese, B. S. (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disabilities, 9*(1), 9-23. <https://doi.org/10.1177/174462950505049725>

Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 52*(9), 931-939. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>

Schaller, J., & Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 49*(1), 4-16. <https://doi.org/10.1177/00343552050490010201>

Shattuck, P. T., & Roux, A. M. (2014). Commentary on employment supports research. *Autism, 19*(2), 246-247. <https://doi.org/10.1177/1362361313518996>

Shattuck, P. T., Seltzer, M. M., Greenberg, J. S., Orsmond, G. I., Bolt, D., Kring, S., Lounds, J., & Lord, C. (2007). Change in autism symptoms and maladaptive behaviors in adolescents and adults with an autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 37*(9), 1735-1747. <https://doi.org/10.1007/s10803-006-0307-7>

Sherman, L. J., Lynch, S. E., Teich, J., & Hudock, W. J. (2017). Availability of supported employment in specialty mental health treatment facilities and facility characteristics: 2014. The CBHSQ Report.

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. <https://doi.org/10.1080/09687590802535485>

Sperry, L. A., & Mesibov, G. B. (2005). Perceptions of social challenges of adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 9(4), 362-376. <https://doi.org/10.1177/1362361305056077>

Stapleton, D. C., O'Day, B. L., Livermore, G. A., & Imparato, A. J. (2006). Dismantling the poverty trap: Disability policy for the twenty-first century. *The Milbank Quarterly*, 84(4), 701-732. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2006.00465.x>

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. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2003.12.003>

Suijkerbuijk, Y. B., Verbeek, J. H., Van Mechelen, J., Ojajärvi, A., Anema, J. R., Corbiere, M., & Schaafsma, F. G. (2015). Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.cd011867>

Sveinsdottir, V., Tveito, T. H., Bond, G. R., Grasdahl, A. L., Lie, S. A., & Reme, S. E. (2016). Protocol for the SEED-trial: Supported employment and preventing early disability. *BMC Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3280-x>

Swanson, S. J., Becker, D. R., & Bond, G. R. (2013). Job development guidelines in supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 36(2), 122-123. <https://doi.org/10.1037/h0094988>

Taanila, A., Rantakallio, P., Koironen, M., Von Wendt, L., & Jarvelin, M. (2005). How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the

northern Finland 1966 birth cohort. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(3), 218-227. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00648.x>

Taskila, T., Steadman, K., Gulliford, J., Thomas, R., Elston, R., & Bevan, S. (2014). Working with schizophrenia: Experts' views on barriers and pathways to employment and job retention. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(1), 29-44. <https://doi.org/10.3233/jvr-140696>

Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R. J., & Togher, L. (2010). Employment and volunteering for adults with intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 235-238. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00271.x>

Tsang, H. W. (2011). Supported employment versus traditional vocational rehabilitation for individuals with severe mental illness: a three-year study. *Hong Kong medical journal = Xianggang yi xue za zhi*, 17, 13-17.

Tschopp, M. K., Perkins, D. V., Wood, H., Leczycki, A., & Oyer, L. (2011). Employment considerations for individuals with psychiatric disabilities and criminal histories: Consumer perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(2), 129-141. <https://doi.org/10.3233/jvr-2011-0560>

Twamley, E. W., Vella, L., Burton, C. Z., Becker, D. R., Bell, M. D., & Jeste, D. V. (2012). The efficacy of supported employment for middle-aged and older people with schizophrenia. *Schizophrenia Research*, 135(1-3), 100-104. <https://doi.org/10.1016/j.schres.2011.11.036>

Umb-Carlsson, O., & Sonnander, K. (2006). Living conditions of adults with intellectual disabilities from a gender perspective. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(5), 326-334. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00779.x>

Vukadin, M., Schaafsma, F. G., Westerman, M. J., Michon, H. W., & Anema, J. R. (2018). Experiences with the implementation of individual placement and support for people with severe mental illness: A qualitative study among stakeholders. *BMC*

*Psychiatry*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1729-4>

Vukadin, M., Schaafsma, F. G., Vlaar, S. J., Van Busschbach, J. T., Van de Ven, P. M., Michon, H. W., & Anema, J. R. (2019). Work motivation and employment outcomes in people with severe mental illness. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 803-

809. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09839-0>

Vukadin, M., Schaafsma, F. G., Michon, H. W., De Maaker-Berkhof, M., & Anema, J. R. (2021). Experiences with individual placement and support and employment – a qualitative study among clients and employment specialists. *BMC*

*Psychiatry*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03178-2>

Waghorn, G., & Hielscher, E. (2014). The availability of evidence-based practices in supported employment for Australians with severe and persistent mental illness. *Australian Occupational Therapy Journal*, 62(2), 141-144. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12162>

Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). undefined. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266-275. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0024-7>

Waynor, W. R., & Pratt, C. W. (2010). Barriers to achieving employment outcomes: Assessing Assertive Community Treatment staff. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 13(1), 9-21. <https://doi.org/10.1080/15487760802615574>

Wehman, P., Brooke, V., Lau, S., & Targett, P. (2012). Supported employment. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398786.013.013.0022>

Wehman, P., Chan, F., Ditchman, N., & Kang, H. (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, 52*(4), 296-310. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-52.4.296>

Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J., Brooke, V., Molinelli, A., Ham, W., Graham, C. W., Erin Riehle, J., Collins, H. T., & Thiss, W. (2013). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 44*(3), 487-500. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1892-x>

Wehman, P., Targett, P., West, M., & Kregel, J. (2005). Productive work and employment for persons with traumatic brain injury. *Journal of Head Trauma Rehabilitation, 20*(2), 115-127. <https://doi.org/10.1097/00001199-200503000-00001>

West, M., Targett, P., Wehman, P., Cifu, G., & Davis, J. (2014). Separation from supported employment: A retrospective chart review study. *Disability and Rehabilitation, 37*(12), 1055-1059. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.955133>

West, M. D., Wehman, P. B., & Wehman, P. (2005). Competitive employment outcomes for persons with intellectual and developmental disabilities: The national impact of the Best Buddies Jobs Program. *Journal of Vocational Rehabilitation, 23*(1), 51-63.

Wittenburg, D., Mann, D. R., & Thompkins, A. (2013). The disability system and programs to promote employment for people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy, 2*(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-4>

Yamaguchi, S., Sato, S., Horio, N., Yoshida, K., Shimodaira, M., Taneda, A., Ikebuchi, E., Nishio, M., & Ito, J. (2016). Cost-effectiveness of cognitive remediation and supported employment for people with mental illness: A randomized controlled trial. *Psychological Medicine, 47*(1), 53-65. <https://doi.org/10.1017/s0033291716002063>

Yamaguchi, S., Sato, S., Shiozawa, T., Matsunaga, A., Ojio, Y., & Fujii, C. (2021). Predictive association of low- and high-fidelity supported employment programs with multiple outcomes in a real-world setting: A prospective longitudinal multi-site study. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. <https://doi.org/10.1007/s10488-021-01161-3>

Yanchak, K. V., Lease, S. H., & Strauser, D. R. (2005). Relation of disability type and career thoughts to vocational identity. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48(3), 130-138. <https://doi.org/10.1177/00343552050480030101>

Zissi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, C., & Chtouris, S. (2007). Greek employers' attitudes to employing people with disabilities: Effects of the type of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1), 14-25. <https://doi.org/10.1080/15017410600973234>

Λογαράς Δ. (2013). Εργασία - Απασχόληση και Αναπηρία. Αθήνα: Ε.Σ.Α.με.Α.

Παπαβασιλείου, Ι. (2016). Επαγγελματική ένταξη και προσαρμογή ατόμων με αναπηρία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Παπακωνσταντίνου, Κ. Δ. (2019). Εργασία, Εργασιακές Σχέσεις και Πολιτικές Απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία. Αθήνα: Gutenberg.