



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

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

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΩΜΑΤΙΚΕΣ  
ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ: ΜΙΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ, 11s21027

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2023



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

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΩΜΑΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ:  
ΜΙΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

CAREER DEVELOPMENT OF PEOPLE WITH PHYSICAL DISABILITIES:  
A LITERATURE REVIEW

Μεταπτυχιακός Φοιτητής: Παναγιώτης Τριανταφυλλίδης, IIs21027

**Εξεταστική επιτροπή:**

Ιωάννα Παπαβασιλείου (Επόπτρια)

Παναγιώτης Βαρσάμης

Ειρήνη Γουλετά

Ο 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.

Παναγιώτης Τριανταφυλλίδης

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2023



## **Πρόλογος – Ευχαριστίες**

Η παρούσα εργασία εστιάζει στην επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Η πρωτοβουλία και το ενδιαφέρον για την επιλογή του θέματος δημιουργήθηκε από την παρακολούθηση πρωτίστως του μεταπτυχιακού μαθήματος με τίτλου Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ευπαθών Κοινωνικά Ομάδων στο ΠΜΣ Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, με διδάσκουσα την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, δεδομένου ότι προσωπικά για εμένα ήταν ένα αντικείμενο με το οποίο δεν είχα προγενέστερα άλλοτε ασχοληθεί. Σε συνδυασμό με προσωπικά μου ενδιαφέροντα -ερευνητικά και κοινωνικά – μου έδωσε την ευκαιρία να αντιληφθώ άλλη μία μεγάλη πρόκληση που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία γενικότερα και ως προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας κρίνεται ορθό και απαραίτητο να ευχαριστήσω όλους τους ανθρώπους που συνέβαλαν στην δημιουργία και την τελική πραγματοποίηση της. Πρωτίστως θα ήθελα να ευχαριστήσω, την επόπτριά μου και καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας, κυρία Ιωάννα Παπαβασιλείου για την εμπιστοσύνη που εξαρχής και καθ' όλη της διάρκεια της εργασίας μου έδειξε, δίνοντας πάντα κατάλληλη, πολύτιμη και ουσιώδη καθοδήγηση και εποπτεία, συμβάλλοντας καθοριστικά σε αυτό το άρτιο αποτέλεσμα. Επιπλέον την ευχαριστώ, γιατί ως πραγματική δασκάλα, ήταν πάντα δίπλα μου σε κάθε δυσκολία που αντιμετώπισα, παρέχοντας μου διαρκή και καταλυτική υποστήριξη, ανατροφοδότηση για την εξέλιξη της εργασίας, καίρια σχόλια για τη βελτίωση της και σημαντικές επισημάνσεις για τυχόν αβλεψίες που πιθανά θα είχαν επισυμβεί. Ευχαριστώ επίσης τη διδάκτορα, Μαρία Σγούρου για τις σημαντικές πληροφορίες και σχόλια που μου παρείχε και την όλη της αρωγή και συνεισφορά στην περάτωση της διπλωματικής αυτής εργασίας.

Ακόμη, ευχαριστώ τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, κύριο Βαρσάμη Παναγιώτη, Επίκουρο Καθηγητή του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και την κυρία Γουλετά Ειρήνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας, για τα γόνιμα σχόλια και τις εποικοδομητικές παρατηρήσεις τους.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την αμέριστη συμπαράσταση από την αρχή της παρακολούθησης του μεταπτυχιακού έως και την ολοκλήρωσή του και την ενθάρρυνση σε δύσκολες στιγμές, όποτε κρίθηκε απαραίτητο.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	1
ABSTRACT.....	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΝΑΠΗΡΙΑ: ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Ορίζοντας την Αναπηρία .....</b>	<b>5</b>
1.1.1 Ορισμός και μορφές κινητικής /σωματικής αναπηρίας.....	6
<b>1.2 Μοντέλα Αναπηρίας.....</b>	<b>6</b>
1.2.1 Το βιοϊατρικό μοντέλο.....	6
1.2.2 Το λειτουργικό και περιβαλλοντικό μοντέλο.....	7
1.2.3 Το κοινωνικό μοντέλο .....	8
1.2.4 Το βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο.....	11
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Η Επαγγελματική Ανάπτυξη.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Αναπηρία.....</b>	<b>16</b>
2.2.1 Θεωρίες Ταυρίσματος Ατόμου – Περιβάλλοντος .....	16
2.2.1.1 Η θεωρία του John Holland.....	16
2.2.2 Εξελικτικές Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης .....	18
2.2.2.1 Η θεωρία του Ginzberg.....	18
2.2.2.2 Η θεωρία του Donald Super.....	19
2.2.3 Κοινωνιολογικές Θεωρίες .....	20
2.2.3.1 Η θεωρία του Ken Roberts.....	20
2.2.4 Σύγχρονες Προσεγγίσεις Σταδιοδρομίας .....	21
2.2.4.1 Η κοινωνιογνωστική θεωρία σταδιοδρομίας.....	21
2.2.4.2 Η θεωρία του Mark Savickas.....	22
2.2.4.3 Η θεωρία των προσχεδιασμένων τυχαίων συμβάντων.....	24
2.2.4.4 Η θεωρία του χάους στη σταδιοδρομία.....	24
2.2.4.5 Η συστημική θεωρία σταδιοδρομίας.....	25
2.2.4.6 Η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού.....	26
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ .....</b>	<b>29</b>
<b>3.1. Μοντέλα απασχόλησης για την αναπηρία.....</b>	<b>29</b>
3.1.1 Η προστατευτική απασχόληση.....	29
3.1.2 Η υποστηριζόμενη απασχόληση.....	30
3.1.3 Η προσαρμοστική απασχόληση.....	33
<b>3.2 Η νομοθεσία στην Ελλάδα.....</b>	<b>34</b>
<b>3.3. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία.....</b>	<b>37</b>
<b>3.4 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ 2021-2030.....</b>	<b>38</b>

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>39</b>
4.1 Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα .....	39
4.2 Η Μεθοδολογία της Έρευνας.....	40
4.3. Συγκεντρωτικοί Πίνακες των υπό μελέτη ερευνών ανά κατηγορία.....	42
4.3.1 Μετάβαση ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία .....	42
4.3.2. Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην εργασία των Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες .....	43
4.3.3. Συμμετοχή Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες στην Εργασία .....	44
4.3.4.Απαιτούμενες Προσαρμογές για την Εργασία Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες .....	46
4.3.5 Υφιστάμενες Διακρίσεις των Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες στην Εργασία .....	47
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>49</b>
5.1. Ζητήματα στη Μετάβαση των Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες από την (Μετα)Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Εργασία .....	49
5.2. Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες .....	53
5.3. Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με σωματικές αναπηρίες .....	60
5.4 Οι Προσαρμογές που απαιτούνται στους χώρους εργασίας για την εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες .....	65
5.5 Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στην εργασία τους .....	72
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>78</b>
6.1Μετάβαση ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία .....	78
6.2. Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες .....	81
6.3. Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με σωματικές αναπηρίες .....	82
6.4. Οι προσαρμογές που απαιτούνται για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες .....	84.
6.5 Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στο χώρο εργασίας.....	86
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....</b>	<b>88</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....</b>	<b>90</b>

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Παρότι η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με (σωματικές) αναπηρίες υποστηρίζεται και προωθείται παγκοσμίως στις μέρες μας, οι σχετικές έρευνες είναι πολύ περιορισμένες τόσο διεθνώς όσο και ιδιαίτερα στη χώρα μας. Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εστιάζει στην επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με σωματικές αναπηρίες, παρέχοντας μία βιβλιογραφική επισκόπηση με έρευνες για το πολυσχιδές αυτό ζήτημα από το 2006 έως και το 2023 για να εξετάσει το θέμα διαχρονικά. Το πρώτο μέρος αποτελείται από το θεωρητικό πλαίσιο για την επαγγελματική ανάπτυξη, τις σχετικές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που βρίσκουν αντίκτυπο σε άτομα με σωματικές αναπηρίες, την αναπηρία και τα μοντέλα απασχόλησης για την αναπηρία, το νομοθετικό πλαίσιο και τις ανάλογες δράσεις τόσο σε ελληνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Το δεύτερο μέρος εμπεριέχει τη συνολική βιβλιογραφική επισκόπηση με εξήντα (60) έρευνες για την επαγγελματική ανάπτυξη και τις επιμέρους θεματικές της. Οι θεματικές αυτές αφορούν ζητήματα αναφορικά με τη μετάβαση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία (παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην εργασία, των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, την εργασιακή συμμετοχή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, τις απαιτούμενες στο χώρο εργασίας προσαρμογές για την απασχόληση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες και τις διακρίσεις που δέχονται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στο χώρο εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα άτομα με σωματικές αναπηρίες έχουν να αντιμετωπίσουν περισσότερα ζητήματα ως προς τη μετάβαση τους στην εργασία σε σχέση με τα άτομα χωρίς σωματική αναπηρία. Επίσης στην εργασία τους υπάρχουν παράγοντες διευκόλυνσης αλλά και εμπόδια. Έτσι η εργασιακή συμμετοχή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες είναι πιο περιορισμένη, καθώς απαιτούνται προσαρμογές στο χώρο εργασίας που συχνά δεν παραχωρούνται. Οι προσαρμογές αυτές ωστόσο είτε δεν ζητούνται από τα άτομα με σωματικές αναπηρίες, είτε δεν παραχωρούνται από τους εργοδότες. γεγονός που έμμεσα μαρτυρά και τις διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στο χώρο εργασίας

### **Λέξεις - κλειδιά:**

επαγγελματική ανάπτυξη, αναπηρία, σωματικές αναπηρίες ,εργασιακή συμμετοχή, εργασιακές προσαρμογές, διακρίσεις.



## **ABSTRACT**

Nowadays, despite vocational rehabilitation of people with (physical) disabilities is supported and is promoted both in Greece and internationally, the relevant surveys are restricted, both in Greece and internationally too. This master dissertation focuses on career development of people with physical disabilities. As a literature review contains surveys from 2006 to 2023 in order to examine this multidimensional issue throughout these ages. The first part comprises of the theoretical framework of career development, the theories of career development which have an impact on people with (physical) disabilities, the disability, the models of disability and the legal framework of disability both in Greece and internationally. The second part includes the total literature review of sixty (60) surveys about career development of people with physical disabilities. The topics of career development are about of the transition of people with physical disabilities from school or a university to work, barriers and facilitators to work of people with physical disabilities, the work participation of people with physical disabilities, the reasonable workplace accommodations for the employment of people with physical disabilities and the workplace discrimination of people with physical disabilities. The results of the study show that people with physical disabilities face more issues with transition to work than people without physical disabilities. In workplace they have many facilitators and barriers to employment too. So the work participation of people with physical disabilities is more restricted than people without disabilities, due to the reasonable workplace accommodations. However, people with physical disabilities either don't request accommodations in employment or employers deny these reasonable accommodations. This fact shows that people with physical disability have to deal with workplace discrimination too.

### **Key Words:**

career development, disability, physical disabilities, work participation, workplace accommodation, workplace discrimination.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ολοένα και περισσότερο στις μέρες μας γίνεται λόγος για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρίες και την απασχόληση και απορρόφηση τους στην αγορά εργασίας, ώστε ο βιοπορισμός των ατόμων αυτών να είναι ανεξάρτητος και αυτόνομος για μια ισότιμη ζωή χωρίς διακρίσεις.

Σύμφωνα με στοιχεία του OECD (2022) σε 32 χώρες για το 2019 οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι 27% λιγότεροι σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία, ενώ ο βαθμός υποστήριξης επηρεάζει την εύρεση εργασίας καθώς 1 στους 4 που χρειάζεται υψηλή υποστήριξη έχει εργασία, ενώ όταν απαιτείται μέση υποστήριξη για την εργασία, 1 στα 2 άτομα εργάζονται. Επιπλέον, το 2019 η πιθανότητα να εργάζονται άτομα με αναπηρία ήταν 2.3 φορές χαμηλότερη συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί επίσης ότι τα άτομα με αναπηρία φαίνεται σε μεγάλο βαθμό να μην έχουν και τις απαραίτητες δεξιότητες για εργασία, καθώς 50% των ατόμων με μόνιμη αναπηρία έχουν χαμηλότερες δεξιότητες αλφαριθμητισμού και 55% λιγότερες δεξιότητες στην αριθμητική, έναντι 20% και 25% αντίστοιχα που σημειώνεται στον γενικό πληθυσμό αντίστοιχα. Μάλιστα το 30% των ατόμων με αναπηρία και το 70% με σοβαρή αναγκαιότητα υποστήριξης υπάγεται στην κατηγορία των NEETs. Γίνεται επομένως σαφές πως απαιτείται ενίσχυση σε δεξιότητες, καθώς και βελτίωση των εργασιακών πολιτικών του νομικού πλαισίου για την άμβλυνση της αναντιστοιχίας στη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρίες στην εργασία, την ποιότητα και τις ευελιξία της εργασίας, τις απαραίτητες τροποποιήσεις στους χώρους εργασίας, και τη βελτίωση της πρόσβασης, παρότι συνεχείς αλλαγές στις μορφές εργασίας, τον αυτοματισμό και την πόλωση στην εργασία, μπορεί να δυσχεράνουν την πιθανότητα συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Με βάση τα παραπάνω στατιστικά δεδομένα, σκοπός της παρούσας εργασίας αποτελεί η κατάδειξη των πολύπτυχων ζητημάτων που άπτονται της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Η εργασία αυτή αποβλέπει δηλαδή να φωτίσει όλα αυτά τα ζητήματα αναφορικά με τη μετάβαση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία, τους παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια που συναντούν σε αυτή και διαμορφώνουν την εργασιακή τους συμμετοχή, τις απαιτούμενες προσαρμογές για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στα εργασιακά περιβάλλοντα και τις διακρίσεις που υφίστανται σε αυτά κατά την επιτέλεση της εργασίας τους. Έτσι η εργασία αυτή επιδιώκει να καλύψει το υπάρχον βιβλιογραφικό κενό αναφορικά με την

επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, τόσο στη χώρα μας όσο και διεθνώς.

Αναλυτικότερα στα πρώτα τρία κεφάλια εμπεριέχεται το θεωρητικό πλαίσιο, Αναλυτικότερα, τα τρία αυτά κεφάλια αναφέρονται αντίστοιχα στην αναπηρία και τα μοντέλα της αναπηρίας (πρώτο κεφάλαιο), =δεύτερο κεφαλαίο) στην επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με αναπηρία, τις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και τη σχέση τους με την αναπηρία (δεύτερο κεφάλαιο) το νομοθετικό πλαίσιο και τα μοντέλα απασχόλησης για την αναπηρία (έκτο κεφάλαιο).

Το τέταρτο κεφάλαιο εμπεριέχει τον σκοπό, τα ερευνητικά ερωτήματα και τη μεθοδολογία της έρευνας καθώς και όλους τους συγκεντρωτικούς πίνακες των ερευνών, χωρισμένες ανά κατηγορία που αξιοποιήθηκαν στην παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση. Τους πίνακες καταγράφονται η χώρα και το έτος διεξαγωγής κάθε έρευνας, οι ερευνητές, και το θέμα της εκάστοτε έρευνας. Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει και περιγράφει αναλυτικά τη βιβλιογραφική επισκόπηση, επισημαίνοντας και παρουσιάζοντας εκτενώς τα συμπεράσματα κάθε έρευνας επισημαίνοντας το δείγμα στο οποίο πραγματοποιήθηκε και την ερευνητική μέθοδο που ακολουθήθηκε. Το έκτο κεφάλαιο συμπυκνώνει τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, παραθέτοντας τις έρευνες που επιβεβαιώνουν το εκάστοτε συμπέρασμα ώστε να τεκμηριώνεται βιβλιογραφικά καθώς και κάποια προσωπικά πρόσθετα σχόλια επί των συμπερασμάτων. Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο επισημαίνονται οι περιορισμοί της έρευνας και οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνα . Στο τέλος της εργασίας παρατίθενται αναλυτικά ακολουθούν οι βιβλιογραφικές αναφορές.

## Κεφάλαιο 1: Αναπηρία: Μοντέλα και Ορισμοί

### 1.1 Ορίζοντας την Αναπηρία

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, όλοι οι άνθρωποι κατά τη διάρκεια της ζωής τους είναι δυνάμει ανάπηροι μόνιμα ή παροδικά. Τα Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ) αποτελούν το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού, ποσοστό που αριθμητικά υπολογίζεται στα 1 δισεκατομμύριο άτομα και το ποσοστό αυτό είναι ολοένα αυξανόμενο δεδομένης της αύξησης του προσδόκιμου ζωής ([https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1)). Η αναπηρία είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο και δε θα πρέπει να υποβαθμίζεται και να εκλαμβάνεται ως περιοριστική βλάβη, οριζόμενη έτσι αποκλειστικά σε ιατρικό πλαίσιο. «Από την άλλη πλευρά, αναπηρία είναι ο περιορισμός ή η έλλειψη (που προκύπτει βεβαίως από μια βλάβη) της ικανότητας εκτέλεσης-επιτέλεσης μιας δραστηριότητας ή σειράς δραστηριοτήτων που είναι αναγκαίες για να είναι πλήρως ενταγμένο και ολοκληρωμένο ένα άτομο μέσα στην κοινωνία»[...]. «Η βλάβη, δηλαδή η ασθένεια, το γενετικό πρόβλημα ή το σωματικό τραύμα είναι ένα βιολογικό δεδομένο, ο περιορισμός όμως της δραστηριότητας είναι μια κοινωνική συνθήκη, που εξαρτάται από τη βαθμίδα ανάπτυξης, τη δομή και τις σχέσεις που διέπουν την εκάστοτε κοινωνία (Χαρίσης,2020,σελ.10).

Σύμφωνα με τον Αμερικανικό Νόμο για τα Άτομα με Αναπηρία, (ADAA Amendments Act, 2008 «ο όρος αναπηρία προσδιορίζεται από τη σωρευτική συνδρομή των ακόλουθων. Αναπηρία:

- Σωματική η ψυχική βλάβη που περιορίζει ουσιωδώς μια ή περισσότερες σημαντικές δραστηριότητες ζωής του ατόμου
- Καταγραφή ιστορικού βλάβης.
- Θεωρούμενη από τους άλλους υπαρκτή βλάβη»(Παπακωνσταντίνου, 2019, σελ.28)

Στον νόμο επισημαίνεται πως η ερμηνεία του πρέπει να είναι διασταλτική, συμπεριλαμβάνοντας όλες τις μορφές αναπηρίας, ενώ μία βλάβη που περιορίζει μια δραστηριότητα, δε σημαίνει ότι περιορίζει και μία άλλη, ενώ ο προσδιορισμός για ουσιώδη περιορισμό από μια βλάβη γίνεται ανεξαρτήτως υποστηρικτής τεχνολογίας, ιατρικού εξοπλισμού, προσαρμογές, βοηθητικές υπηρεσίες ή συμπεριφορικές προσαρμογές (Παπακωνσταντίνου, 2019).

### **1.1.1. Ορισμός και μορφές κινητικής / σωματικής αναπηρίας**

Η κατηγορία της κινητικής αναπηρίας, αφορά εκείνες τις μορφές αναπηρίας που βασίζονται σε (μακρόχρονου ή μόνιμου χαρακτήρα) βλάβες που προκαλούν δυσκολία ή/και ανικανότητα στην κίνηση, περιορίζοντας ουσιαστικά δραστηριότητες στην καθημερινή ζωή του ατόμου. Οι σωματικές αναπηρίες μπορεί να είναι εγγενείς και να ενυπάρχουν στο άτομο εκ γενετής ή επίκτητες και να εκδηλωθούν με την πάροδο του χρόνου κατά τη διάρκεια της ανθρώπινης ζωής, εξαιτίας αιτιογενών παραγόντων. Στην κατηγορία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, εντάσσονται άτομα που παρουσιάζουν νευροκινητικές αναπηρίες, ορθοπεδικά ή μυοσκελετικά προβλήματα και άτομα με άλλα προβλήματα υγείας. Αναλυτικότερα, μπορούν να διαχωριστούν με βάση: σε ποιο σημείο ή σημεία-περιοχές του σώματος έχουν το πρόβλημα τα συγκεκριμένα άτομα και την αιτία πρόκλησης της βλάβης και την αναπηρία λόγω αυτής. «Οι κινητικές αναπηρίες, περισσότερο από κάθε άλλη βλάβη, παρουσιάζουν πολυμορφία, τόσο ως προς την αιτιολογία τους, όσο και ως προς τις μορφές εκδήλωσής τους. Είναι δυνατό να είναι μόνιμες ή προσωρινές και κάποιες φορές δημιουργούν ελάχιστα προβλήματα στη ζωή του ανθρώπου, ενώ κάποιες άλλες απαιτείται μακρόχρονη διαδικασία αποκατάστασης για να μπορέσει το άτομο να ενταχθεί στην κοινωνία». Οι μορφές σωματικών αναπηριών χωρίζονται στις εξής κατηγορίες: τις νευροκινητικές διαταραχές και τις μυοσκελετικές παθήσεις. Παθήσεις που σχετίζονται με σωματικές αναπηρίες και αφορούν νευρολογικές διαταραχές αποτελούν η εγκεφαλική παράλυση, οι διαταραχές του νωτιαίου μυελού, η μυϊκή δυστροφία, η πολιομυελίτιδα και η σκλήρυνση κατά πλάκας, ενώ τις μυοσκελετικές παθήσεις συναπαρτίζουν η νεανική αρθρίτιδα, οι δυσμορφισμοί σπονδυλικής στήλης, οι παθήσεις των άκρων και οι σκελετικές διαταραχές (Παπασταμάτης, 2010· Πολυχρονοπούλου, 2012· Σαϊπά, Καραμπάτσου, Μπαλογιάννη & Σκορδιαλός, 2018, σελ.929 · Smith & Tyler, 2019 · Στασινός, 2020· Wise Tiedemann, 2012)

## **1.2 Μοντέλα Αναπηρίας**

### **1.2.1 Το βιοϊατρικό μοντέλο**

Το βιοϊατρικό μοντέλο, έχοντας τις ρίζες του στην ιατρική μέθοδο και με μακρά παράδοση, κυριάρχησε στην κατανόηση για την αναπηρία, ορίζοντας την σε ιατρικό πλαίσιο και αποκτώντας αξιοπιστία στην ιδέα της αναπηρίας ως πλήρως ατομική εμπειρία. Εξαιτίας της μονοδιάστατης αυτής οπτικής δεν υπεισέρχεται σε κοινωνικά ανακυπτόμενα σχετικά με την αναπηρία ζητήματα. Η αναπηρία νοείται ως αμιγώς ιατρικό πρόβλημα του

πάσχοντος προς θεραπεία και δεν είναι δυνατή μια διεπιστημονική συνεργασία. Υπονοεί επίσης την ύπαρξη μίας υπαρκτής παθολογίας, στην οποία εστιάζει, μη βλέποντας το ανάπηρο άτομο ως άνθρωπο αλλά ως ιατρικό πρόβλημα με παθολογικά αίτια. Η βαθιά εδραιωμένη πεποίθηση αυτού του μοντέλου είναι ακριβώς η θεώρηση της αναπηρίας, ως μειονέκτημα, ως κάτι παρά φύσει, ως δυσλειτουργία και ανεπάρκεια του ατόμου. Αυτή η οπτική του μοντέλου, εντοπίζεται και στη σχέση του ατόμου με αναπηρία με τον γενικό πληθυσμό, αφού το άτομο με αναπηρία λόγω αυτής και μόνο υποβαθμίζεται ως προς την αξία του, ανεξαρτήτως άλλων προσωπικών χαρακτηρισμάτων και θετικών στοιχείων. Έτσι στιγματίζει τα άτομα, τα κατηγοριοποιεί και τα περιθωριοποιεί βάσει της αναπηρίας τους προσδίδοντας τον ανάλογο χαρακτηρισμό λόγω αυτής. Ανάλογο μοτίβο ακολουθούν και οι διαγνώσεις του μοντέλου, αφού είναι προκαθορισμένες, αντικειμενικές, δε λαμβάνουν υπόψη το άτομο και χρησιμοποιούν ουδέτερους και αντικειμενικούς όρους στην περιγραφή της κατάστασης τους (Smart & Smart, 2006).

### **1.2.2 Το λειτουργικό και περιβαλλοντικό μοντέλο**

Στο λειτουργικό μοντέλο η βιολογία τίθεται σε υποδεέστερη μοίρα και σημαντικό ρόλο παίζουν οι δεξιότητες, οι ικανότητες και τα επιτεύγματα των ατόμων μαζί με βιολογικούς και οργανικούς παράγοντες. Η έλλειψη εκπαίδευσης και κοινωνικών δεξιοτήτων δε συνιστά αναπηρία, ο βιολογικός παράγοντας της αναπηρίας αναγνωρίζεται και τονίζεται πώς τα άτομα με αναπηρία, έχουν να ανταπεξέλθουν σε δύσκολα περιβάλλοντα, απαιτητικές λειτουργίες και να πειραματιστούν με τις όποιες δυσκολίες. Η διαφορά με το ιατρικό μοντέλο έγκειται ότι εδώ δεν είναι αποκλειστικά υπεύθυνο το άτομο, αλλά υπεισέρχονται και άλλοι παράγοντες όπως η βιολογία και το περιβάλλον. Το περιβάλλον θέτει δυσκολίες, επιφέρει δυσκολίες και κατασκευάζει αφού το περιβάλλον είναι αυτό που δημιουργεί την αναπηρία ή τη μεγεθύνει, Επιπλέον το ίδιο το περιβάλλον συχνά δεν είναι προσβάσιμο ενώ συγχρόνως τα άτομα με αναπηρία έχουν να αντιμετωπίσουν και τη (συχνά μειωτική και αρνητική) στάση των πολιτών χωρίς αναπηρία απέναντί τους, που συνοδεύεται από προκατάληψη και διακρίσεις. Στο περιβαλλοντικό μοντέλο τα άτομα δε χάνουν την ανθρώπινη υπόστασή τους μετατρέπομενοι απλώς σε ιατρικά περιστατικά, καθώς δεν κατηγοριοποιούνται βάσει της αναπηρίας τους, η διαφοροποιητική δύναμη μειώνεται αφού το άτομο οράται ως σύνολο και όχι ως στιγματισμένη ιατρικοποιημένη κατηγορία και ένα μέρος της ευθύνης μετατίθεται στην κοινωνία που οφείλει να είναι πιο προσβάσιμη και απροκατάληπτη. Άτομα χωρίς αναπηρία δύνανται να συνεργάζονται με άτομα με αναπηρία μειώνοντας έτσι την προκατάληψη και

τον αρνητικό αντίκτυπο της αναπηρίας, καθώς και τον φόβο της πιθανότητας μιας επίκτητης αναπηρίας και της στάσης της κοινωνίας απέναντί τους (Smart & Smart, 2006).

### **1.2.3 Το κοινωνικό μοντέλο**

Σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο που αναπτύχθηκε από τον Oliver, η αναπηρία επικάθεται στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, επιφέροντας την απομόνωση και τον πλήρη αποκλεισμό από τη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Όπως επισημαίνει ο Shakespeare (2006), στο κοινωνικό μοντέλο η αναπηρία παύει να αποτελεί ατομικό έλλειμμα και το βάρος μετατίθεται στην κοινωνία καθώς η αναπηρία συνιστά κοινωνική κατασκευή, η οποία βλάβη είναι ατομική και ιδιωτική ενώ η αναπηρία είναι δομική, εντάσσεται στη δημοσία σφαίρα και όπως το φύλο είναι ιστορικά και πολιτισμικά συγκεκριμένη και όχι κάτι στάσιμο που δεν επιδέχεται αλλαγές. Τα άτομα με αναπηρία καταπιέζονται από τα άτομα χωρίς αναπηρία και συχνά μάλιστα αυτό συμβαίνει από τα ίδια τα ιδρύματα και τους επαγγελματίες. Γίνεται σαφές πως κατά το κοινωνικό μοντέλο, προτάσσοντας την ευθύνη της κοινωνίας για την αναπηρία, κρίνεται σκόπιμο να διαμορφωθούν εκ νέου και οι αντιλήψεις της που βλέπουν την αναπηρία ως κοινωνικό μειονέκτημα προκειμένου αυτή να εννοηθεί ως κοινωνική καταπίεση. Η αναπηρία δεν συνιστά απόρροια βλάβης αλλά έγκειται στην οπτική που της δίνει η κοινωνία με την αρνητική ή μη υποστηρικτική στάση απέναντι στα ανάπηρα άτομα. Έχει υποστηριχθεί άλλωστε ότι η στάση της κοινωνίας είναι αυτή που δημιουργεί την ανάπτυξη θετικών ή αρνητικών στάσεων απέναντι στον πολίτη με αναπηρία, την ενθάρρυνση προσπαθειών του ατόμου για κοινωνική ένταξη ή την παρεμπόδιση αυτής της ένταξης και τη δημιουργία προϋποθέσεων για επιτυχή ή μη κοινωνική ένταξη βάσει της στάσης της κοινωνίας απέναντι στο άτομο με αναπηρία. Μάλιστα οι προσδοκίες των ατόμων από τα άτομα με αναπηρία ή η αντίληψη για την απόδοση και την ικανότητα τους για εργασία είναι αυτά τα στοιχεία που συχνά δημιουργούν στα άτομα με αναπηρία επιπλέον προβλήματα αναφορικά με το να αισθάνονται καλά με τον εαυτό τους. Κατά το κοινωνικό μοντέλο δηλαδή, το όποιο μειονέκτημα μπορεί να περιοριστεί, αίροντας τα κοινωνικά και δομικά εμπόδια που δεν επιτρέπουν τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία. Έτσι θα μπορούσε να λεχθεί ότι η αναπηρία συνιστά κοινωνική κατασκευή, αφού αυτή κρατά τα άτομα αποκομμένα από την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη και αν η κοινωνία γινόταν πιο προσβάσιμη, η αναπηρία δε θα συνιστούσε εμπόδιο. Βέβαια όλο αυτό απαιτεί αλλαγές στην κοινωνία, στη στάση των ανθρώπων, υλικές αλλαγές και αλλαγές στον περιβάλλοντα χώρο. Ακόμη, στον αντίποδα του μοντέλου αυτού, βρίσκονται πρακτικές που θέλουν

συγκεκριμένοι εργασιακοί φορείς(πχ Προστατευόμενα Εργαστήρια (Sheltered Workshops) να προσλαμβάνουν αποκλειστικά άτομα με αναπηρία καθώς και οι κυβερνητικές επιλογές των κρατών, με τη χορήγηση ειδικών επιδομάτων, που ωστόσο κατά τον Goldiner (2022), έμμεσα υπονοεί ότι τα άτομα αυτά δεν είναι ικανά να εργαστούν στην ελεύθερη αγορά. Οι επικρίσεις που έχει δεχθεί το μοντέλο αυτό έγκειται στα εξής σημεία: στο ότι αφενός φαίνεται να παραγνωρίζει την υπαρκτή βλάβη που προκαλεί μια αναπηρία και ότι αφετέρου αντιμετωπίζει τους ανάπηρους πολίτες ως μία ομοιογενή ομάδα, με τον δημιουργό του μοντέλου να αντιτείνει πως μοναδικό του στόχο έχει τη βελτίωση συνθηκών ζωής των ανάπηρων πολιτών (Anastasiou & Kauffman, 2013· Barnes,2019 · Δημητρόπουλος, 2010· Goering, 2015· Goldiner,2022· Oliver, 2013· Smart & Smart, 2006· Thomas,2014).

Σε ανάλογο πλαίσιο και με σημείο εκκίνησης το κοινωνικό μοντέλο και αναγνωρίζοντας της δομικές κοινωνικές διακρίσεις, κινείται και το Μοντέλο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για την Αναπηρία που και αυτό εστιάζει την αναπηρία όχι ως ευθύνη του ατόμου αλλά ως κοινωνική ευθύνη. Εδώ διαπιστώνεται και η κριτική προσέγγιση της αναπηρίας σύμφωνα με την οποία η αναπηρία συνιστά πολιτικό ζήτημα και όχι ζήτημα ιατρικό που συχνά επισείει τον οίκτο και τη συμπόνοια. Τα ιατρικά χαρακτηριστικά του ατόμου παραγνωρίζονται εντελώς, το άτομο τίθεται στο επίκεντρο και λαμβάνει το ίδιο όλες τις αποφάσεις στα ζητήματα που το αφορούν. Η διαφοροποίηση από το κοινωνικό μοντέλο εστιάζεται στην αναγνώριση της ποικιλομορφίας της αναπηρίας και όχι ως ομοιογενές χαρακτηριστικό. Η αναπηρία αναγνωρίζεται ως μέρος της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και αναπόσπαστο συστατικό είναι η ισότητα ασχέτως της αναπηρίας, απολαμβάνοντας πλήρως τα ανθρώπινα δικαιώματα. Με την αναγνώριση της διαφορετικής φύσης της εκάστοτε αναπηρίας, φιλοξενεί διαφορετικούς επιστημολογικούς και πολιτικούς ισχυρισμούς από τα ίδια τα άτομα με αναπηρίας. Τέλος ενώ το κοινωνικό μοντέλο αναγνωρίζει την κοινωνική διάσταση της αναπηρίας, δεν παρέχει έναν χάρτη για τις πολιτικές της αναπηρίας, διασφαλίζοντας τη μη καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ορίζοντας σαφώς το περιεχόμενο των τελευταίων και το άτομο με αναπηρία ως υποκείμενο με ανθρώπινα δικαιώματα (Degener & De Castro, 2022· Lawson & Beckett,2021· Moritz et al.,2022).

Στην ομπρέλα του κοινωνικού μοντέλου, από θετική σκοπιά θα μπορούσε να ενταχθεί και το Καταφατικό Μοντέλο της Αναπηρίας(Affirmative Disability Model). Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό η αναπηρία έχει θετικές πτυχές που πρέπει να επισημαίνονται, ως αντίθεση στο ιατρικό και φιλανθρωπικό μοντέλο, χωρίς να



παραγνωρίζονται οι περιορισμοί που επισημαίνει το κοινωνικό μοντέλο, πλάι στους οποίους πρέπει να τονίζεται η θετική πλευρά της αναπηρίας και η ταυτότητα που διαμορφώνει. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο δηλαδή η αναπηρία είναι κάτι θετικό και πολύ περισσότερο από μία βλάβη όπως πιστεύεται στο ιατρικό μοντέλο, αντίληψη που σύμφωνα με το καταφατικό μοντέλο είναι επικίνδυνη και επιζήμια. Αξίζει να σημειωθεί ότι στόχος του μοντέλου αποτελεί ο σχηματισμός ταυτότητας. Τα άτομα με αναπηρία δηλαδή είτε είναι ενταγμένα είτε όχι να δημιουργούν μία συλλογική ταυτότητα θετική για τον εαυτό τους, εκφράζοντας εξίσου συλλογικά την απογοήτευση και τον θυμό τους (Flynn, 2022· Retief & Letsosa, 2018).

Από την αρνητική οπτική ωστόσο που συνδέεται με το κοινωνικό μοντέλο, έχει παλαιότερα διατυπωθεί η άποψη του Hahn (1997) σύμφωνα με την οποία «Οι άνδρες και οι γυναίκες με αναπηρίες υπόκεινται στις ίδιες μορφές προκατάληψης, διάκρισης και διαχωρισμού που επιβάλλεται σε άλλες καταπιεσμένες ομάδες, οι οποίες διαφοροποιούνται από τον υπόλοιπο πληθυσμό βάσει χαρακτηριστικών όπως η φυλή, η εθνικότητα, το φύλο και η ηλικία» (Williams, 2019, σελ.175). Την προηγούμενη θέση απηχεί το κοινωνικοπολιτικό ή μειονοτικό μοντέλο που συνιστά επίσης εκδοχή του κοινωνικού. Η αναπηρία δεν αποτελεί προσωπική τραγωδία αλλά δημόσιο προβληματισμό. Σύμφωνα με το κοινωνικοπολιτικό μοντέλο η αναπηρία συνιστά κοινωνική κατασκευή. Όπως η κοινωνία κατασκευάζει την αναπηρία, έτσι και την αποδομεί (deconstruct). Συνεπώς τα μειονεκτήματα είναι αδικαιολόγητα, τα μειονεκτήματα και οι περιορισμοί δημιουργούνται αποκλειστικά από την κοινωνία και τα άτομα με αναπηρία δε φέρουν ευθύνη για αυτά. Το κοινωνικο-πολιτικό μοντέλο αρνείται τη θέση του ιατρικού και θεωρεί την κατηγοριοποίηση των ατόμων με αναπηρία ως πηγή (απρόθετη από την πλευρά του μοντέλου) προκατάληψης και διάκρισης. Θεωρεί πως το άτομο με αναπηρία εξαιτίας της κατηγοριοποίησης το σύνολο της κοινωνίας δεν εστιάζει στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν διεθνώς τα άτομα που υπάγονται σε κάποια κατηγορία αναπηρίας, και δεν ωθεί σε συνασπισμό τα άτομα με αναπηρία σε συνασπισμό ώστε να επιφέρουν κοινωνικές αλλαγές που θα συμβάλλουν στην βελτίωση των όρων ζωής τους, οδηγώντας την κοινωνία να πιστεύει ότι η αναπηρία συνιστά κατωτερότητα και η προκατάληψη και η διάκριση αποτελούν αναπόφευκτες επιπτώσεις αυτής της κατωτερότητας. Γίνεται σαφές πώς το κοινωνικο-πολιτικό μοντέλο στο πλαίσιο της αναπηρίας, θέτει στο επίκεντρο το ίδιο το ανάπηρο άτομο, εντός μιας κοινωνίας που το καταδυναστεύει. Έτσι, τα ίδια τα άτομα πρέπει να αρνηθούν τον ρόλο της ανικανότητας, της παθολογίας και της απόκλισης, να ορίσουν την αναπηρία και να μην επαφίενται σε ορισμό από ειδικούς και επαγγελματίες

που κρίνουν την ποιότητα ζωής των αναπήρων πολιτών και εξάγουν αποφασιστικής σημασίας συμπεράσματα για τη ζωή τους ( Smart & Smart, 2006).

#### **1.2.4 Το βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο**

Το βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο το οποίο εγκρίθηκε και από τη Διεθνή Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, (UN,CRPD) θεωρεί ότι η αναπηρία βρίσκεται μεταξύ της κατάστασης της υγείας του ατόμου και της κοινωνίας που το περιβάλλει. Αποδέχεται την οπτική τόσο του βιοιατρικού όσο και του κοινωνικού μοντέλου, υποθέτοντας ωστόσο ότι αυτές οι οπτικές αλληλοδιαπλέκονται και δεν είναι από μόνες τους επαρκείς. Επομένως οι ευκαιρίες του ατόμου για απασχόληση και κοινωνική ενσωμάτωση είναι αποτέλεσμα ένος πολυδιάστατου πλέγματος που περιλαμβάνει αφενός την κατάσταση της υγείας του ατόμου και αφετέρου την παρεχόμενη εκπαίδευση και τις αποκτηθείσες δεξιότητες του (Petasis, 2019). Αναλυτικότερα στους παράγοντες του κοινωνικού περιβάλλοντος περιλαμβάνονται οι εξωτερικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες (external environmental factors) (για παράδειγμα, κοινωνικές συμπεριφορές, νομικές και κοινωνικές δομές, καθώς και το κλίμα, το έδαφος κ.ά.) και οι εσωτερικοί ατομικοί παράγοντες (internal personal factors), που περιλαμβάνουν το φύλο, την ηλικία, το κοινωνικό υπόβαθρο, την εκπαίδευση, το επάγγελμα, την παρελθοντική και παρούσα εμπειρία, τα συμπεριφορικά πρότυπα, τον χαρακτήρα και άλλους παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο το άτομο βιώνει την αναπηρία [...]. Η αναπηρία, λοιπόν, δεν ταυτίζεται με την ασθένεια καθ' εαυτή, αλλά συνιστά μια αλληλεπίδραση της ιατρικής κατάστασης του ατόμου με το ευρύτερο περιβάλλον του.» (Αλεξιάδου, 2020, σελ.9,10).

## **Κεφάλαιο 2: Η επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με αναπηρία**

### **2.1 Η επαγγελματική ανάπτυξη**

«Σύμφωνα με το Λεξικό Όρων της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, επαγγελματική ανάπτυξη είναι η δια βίου διαδικασία διαχείρισης της μάθησης, της εργασίας, του ελεύθερου χρόνου και των μεταβάσεων, προκειμένου τα άτομα να κατευθυνθούν προς ένα μέλλον, το οποίο καθορίζουν και διαμορφώνουν αυτόνομα» (Ζουρνά & Παπαβασιλείου, 2021, σελ.11). Σύμφωνα πάλι με έναν ακόμη πιο πρόσφατο ορισμό η επαγγελματική ανάπτυξη νοείται ως ο μηχανισμός της διασφάλισης του συνταιριάσματος όλων των αναγκών των ατόμων και του οργανισμού, καθώς αναπτύσσεται η δεξιότητα του ατόμου να ασκεί έλεγχο στην ποιότητα και τις συνθήκες της σταδιοδρομίας του (McDonald & Hitte, 2023). Η επαγγελματική ανάπτυξη συμπεριλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του ανθρώπου. Εκκινεί από την παιδική ηλικία, μέσω επίσημων και ανεπίσημων εμπειριών που αναπτύσσουν ταλέντα, ενδιαφέροντα, αξίες και γνώση του εργασιακού κόσμου, προχωρά στην ενήλικη ζωή μέσω της εξέλιξης μιας επαγγελματικής συμπεριφοράς και καταλήγει με μετάβαση και προσαρμογή στη συνταξιοδότηση και εμπεριέχοντας όλες τις φάσεις σταδιοδρομίας ενός ατόμου, τις μεταβάσεις και τις αλλαγές. Συνιστά ένα διεπιστημονικό πεδίο με καταβολές στους κλάδους της κοινωνιολογίας και της ψυχολογίας, συνδεδεμένο παράλληλα με τους τομείς των οικονομικών, των λογοτεχνικών και πολιτισμικών σπουδών, της ιστορίας, της γεωγραφίας της φιλοσοφίας, χωρίς να αποτελεί αυτούσιο κλάδο ή υποενότητα ετέρου κλάδου. Ατομικοί παράγοντες που διαμορφώνουν την επαγγελματική ανάπτυξη αποτελούν η ευφυΐα, τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, τα ενδιαφέροντα, το φύλο, η φυλή και οι ικανότητες και δεξιότητες του ατόμου ενώ σε ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο η επαγγελματική ανάπτυξη διαπλέκεται με τις πολιτικές αποφάσεις και τις κυβερνητικές επιλογές, την αγορά εργασίας, τις διαθέσιμες επαγγελματικές ευκαιρίες, την εκπαίδευση, την τεχνολογική καινοτομία και ανάπτυξη και το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο και το οικογενειακό περιβάλλον. Εντός αυτού του πλαισίου εντάσσονται και τα ίδια τα άτομα και οι επαγγελματικές επιλογές τους. Η επαγγελματική ανάπτυξη επομένως εμπεριέχει τις προσωπικές στάσεις και πεποιθήσεις του ατόμου για τις επαγγελματικές μεταβάσεις, τις διαφαινόμενες επαγγελματικές εναλλακτικές και προοπτικές και τις πεποιθήσεις των ατόμων για τα εκάστοτε επαγγελματικά ζητήματα. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι ένας συμπεριληπτικός όρος που αναφέρεται σε όλους τους ανθρώπους ανεξαρτήτως τάξης, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ικανότητας, τοποθεσίας ή εθνικότητας (Αργυροπούλου, 2022· Brown

& Lent, 2021· Baruch & Sullivan, 2022· Dunn & Craig,2021· Mc Cash, Hooley & Robertson, 2021).

Η επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί μια προσωπική διαδικασία επιβράβευσης, εμβαθύνοντας στις επιθυμίες, στα κίνητρα και τον μετασχηματισμό των στόχων του κάθε ανθρώπου σε δράση, συμβάλλοντας στην εύρεση προτερημάτων και μειονεκτημάτων του και υποδεικνύοντας του πώς μπορεί μέσω της ανάπτυξης του να καταστεί υπολογίσιμος. Τονίζει επίσης τη σημαντικότητα της προσωπικής καλλιέργειας, προκειμένου να αναπτυχθεί εργασιακό κλίμα εμπιστοσύνης και αφοσίωσης, προσφέροντας συγχρόνως μεγάλη προσωπική και επαγγελματική ικανοποίηση στο εργασιακό περιβάλλον (Giulioni, 2022). Κριτήρια για τη λήψη απόφασης και την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη συνεπώς αποτελούν η φύση και οι συνθήκες της εργασίας, οι απαιτούμενες προϋποθέσεις για την είσοδο στην άσκηση ενός επαγγέλματος, οι ευκαιρίες για συνεργασία και επαγγελματική ανέλιξη η εμπιστοσύνη η εγγενής εργασιακή ικανοποίηση οι χρηματικές απολαβές και το κύρος που πιθανά θα έχει το άτομο ασκώντας το εκάστοτε επάγγελμα (Weiten, Dunn & Hammer, 2021). Η καλλιέργεια της επαγγελματικής ανάπτυξης αποσκοπεί στην επίτευξη συμπεριληπτικής και εξίσου ποιοτικής εκπαίδευσης, την καθολική προώθηση δια βίου μαθησιακών ευκαιριών, την οικονομική ανάπτυξη, την πλήρη και παραγωγική απασχόληση και παροχή αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, την άμβλυνση ανισοτήτων μεταξύ των χωρών και την εφαρμογή και αναζωογόνηση της παγκόσμιας συνεργασίας για την αειφόρο ανάπτυξη (Grooves, Austin, Lamanna & O' Shea, 2022). Δεδομένου ότι η επαγγελματική ανάπτυξη διευθύνεται από το ίδιο το άτομο, πρέπει να θέσει προσωπικούς στόχους και να ιεραρχήσει τη σημαντικότητα των αξιών και των προσώπων του περιβάλλοντος, διαπνεόμενο από ελπίδα. Η ελπίδα για τη σταδιοδρομία και την επαγγελματική ανάπτυξη, έχει απασχολήσει πολλούς ερευνητές με τον Snyder (2002) να την ορίζει «πρωτίστως ως τρόπο σκέψης, με τα συναισθήματα να παίζουν έναν καθοριστικό ρόλο» και τους Bruininks και Malle (2005) να τη συλλαμβάνουν ως «συναίσθημα που συμβαίνει όταν το άτομο εστιάζει στο θετικό μελλοντικό αποτέλεσμα πάνω στο οποίο έχει κάποιο έλεγχο» (Niles, Amundson, Neault & Joon Yoon, 2021,σελ.6).

Σύμφυτες με την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης είναι και οι έννοιες της ταυτότητας, της επίγνωσης και της ανθεκτικότητας σταδιοδρομίας. Η πρώτη αναφέρεται στον προσδιορισμό του εργαζομένου για τον εαυτό του και αν αυτός προσδιορίζεται βάσει της ίδιας του της εργασίας ή βάσει του οργανισμού στον οποίο εργάζεται. Η δεύτερη αφορά το κατά πόσο το άτομο έχει ρεαλιστική εικόνα του εαυτού του και του εργασιακό του περιβάλλοντος βάσει των οποίων θέτει και τους αντίστοιχους στόχους. Η ανθεκτικότητα

σταδιοδρομίας τέλος άπτεται ζητημάτων της ικανότητας του ατόμου για επιτυχή αντιμετώπιση επαγγελματικών δυσκολιών και ανάληψη επαγγελματικών ρίσκων (Βακόλα & Νικολάου,2019).

Για τη διασφάλιση όλων των προηγούμενων στοιχείων, απαιτείται προνοητικότητα σταδιοδρομίας (career proactivity), για μία σωστή επαγγελματική ανάπτυξη. Η προορατικότητα σταδιοδρομίας αφορά τη διαδικασία κατά την οποία το άτομο είναι προσανατολισμένο επαγγελματικά στο μέλλον και - κατευθύνοντας το ίδιο όλες του τις πράξεις - αποσκοπεί στην επίδραση, την αλλαγή και τη βελτίωση των επαγγελματικών συνθηκών, εντός των οποίων καλείται να εργαστεί. Η έννοια της προνοητικότητας δηλαδή, συμπεριλαμβάνει την πρωτοβουλία από το ίδιο το άτομο για επαγγελματική ανάπτυξη, καθώς και τον σχεδιασμό, την αναζήτηση, την προσαρμοστικότητα και την αυτοδιαχείριση σταδιοδρομίας (Jiang et al., 2023). Οι Akkermans & Hirshi (2023) ωστόσο απαντώντας στους Jiang et al. (2023), δηλώνουν πως η προορατικότητα σταδιοδρομίας συνιστά μια πολύπλοκη διαδικασία που αλληλοδιαπλέκεται με εξωγενείς κοινωνικούς παράγοντες που επηρεάζουν το άτομο καθώς και απροσδόκητα γεγονότα που μπορεί να διασαλεύσουν την προορατικότητα σταδιοδρομίας. Στις επισημάνσεις αυτές απαντούν εκ νέου οι Jiang et al. (2023), λέγοντας σαφώς πως εννοείται ότι απροσδόκητα συμβάντα στη σταδιοδρομία του ατόμου, αναθεωρούν την αρχική προνοητικότητα.

Για την επαγγελματική ανάπτυξη απαιτούνται δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας με δεδομένη την υπάρχουσα ρευστότητα και αβεβαιότητα των οικονομικών και επαγγελματικών συνθηκών, τη μη γραμμική ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, σε ένα πλαίσιο διαρκούς μετασχηματισμού της φύσης και της δομής της και την περίπλοκη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης που συχνά συνεπάγεται την αναβολή ικανοποίησης, τον προσεκτικό επαγγελματικό σχεδιασμό και την ιεράρχηση προτεραιοτήτων και φυσικά προσωπική δράση. Σε γενικές γραμμές απαιτείται το άτομο να γνωρίζει τις επαγγελματικές του επιδιώξεις, να τις διαμοιράζεται και να τις εξελίσει. Φυσικά η επαγγελματική επιλογή δεν αποτελεί εύκολη και προδιαγεγραμμένη διαδικασία αλλά διαρκώς εξελισσόμενη και μεταβαλλόμενη. Έτσι, ο διαμοιρασμός αυτής της επιλογής είναι απαραίτητος προκειμένου να δοθούν οι κατάλληλες επαγγελματικές συμβουλές και ευκαιρίες, χωρίς αυτό να σημαίνει πως η υπερβολική προβολή ενός επαγγελματικού σκοπού συνιστά ωφέλιμη πρακτική. Η διαρκής εξέλιξη τέλος στην επαγγελματική επιδίωξη περιλαμβάνει την ίδια τη δράση του ατόμου. Το άτομο δηλαδή, επιδεικνύοντας αυτενέργεια, οφείλει να αποτελεί ενεργό συντελεστή της επαγγελματικής του πορείας, έχοντας εσωτερικά επαγγελματικά κίνητρα και επαγγελματική αυτο-αποτελεσματικότητα,

αξιοποιώντας δημιουργικά – βάσει και των εμπειριών του - όλες τις διαθέσιμες ευκαιρίες και κατέχοντας όλες τις απαραίτητες εξειδικευμένες γνώσεις, ανάλογα και με το εκάστοτε επαγγελματικό πεδίο, κλάδο και θέση εργασίας. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο οι δεξιότητες συμβάλλουν στην μαθησιακή ικανότητα του ατόμου, την προσαρμογή, την πρόβλεψη, τη διερεύνηση, τη δημιουργία αλλαγών και την αντιμετώπιση μεταβάσεων. Στις δεξιότητες αυτές που διαμορφώνουν την αλληλεπίδραση του ατόμου με το εργασιακό και κοινωνικό του περιβάλλον, τη σύνδεση με την αγορά εργασίας την κοινωνική ενσωμάτωση και την εύρεση του νοήματος σε αυτή, περιλαμβάνονται η αίσθηση χρονικής προοπτικής, η σωστή διαχείριση του χρόνου, ο οραματισμός για το μέλλον, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα, το ψυχικό σθένος και η ψυχική και επαγγελματική ανθεκτικότητα. Επιπλέον στις δεξιότητες εντάσσονται, η προσχεδιασμένη τυχαιότητα, η δημιουργικότητα, η συναισθηματική νοημοσύνη, η επίλυση προβλημάτων, η ανάληψη εργασιακών ρόλων βάσει νομικών δικαιωμάτων και πρωτοκόλλων και η διαχείριση λήψης αποφάσεων. Ακόμη, εμπεριέχονται η δυνατότητα συνεργασίας με τους άλλους και η επικοινωνία στο πλαίσιο της εργασίας, η καλλιέργεια γλωσσικών ικανοτήτων, η αναγνώριση και αξιοποίηση διαφορετικών οπτικών, ο αναστοχασμός, ο δυναμισμός και η θετική αντιμετώπιση των προκλήσεων. Τέλος η διεκδικητικότητα, η δικτύωση, η εργασία σε έναν ψηφιακό κόσμο, η αξιοποίηση της τεχνολογίας, η διάθεση για καινοτομία, η κοινωνική δικαιοσύνη και η ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής συνιστούν ορισμένες ακόμη απαραίτητες δεξιότητες (Αργυροπούλου & Αντωνίου, 2020· Bridgstock,2009· Buford, 2023· Dik, Sargent & Steger,2008· Hoare & Luke, 2022· Moore, 2020).

Καταληκτικά, οι Hirschi, Zacher & Shockley (2022), αναφέρουν πως η αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας συνιστά ένα πλέγμα ρόλων τόσο εργασιακών όσο και μη εργασιακών, συμπεριλαμβάνοντας από την πλευρά της κοινωνίας κοινωνικές, οργανωσιακές και πολιτισμικές νόρμες, την κυβερνητική πολιτική (που άλλοτε υποστηρίζει και άλλοτε όχι το άτομο), την υποστηρικτική ή μη στάση του εργοδότη, τις εργασιακές ή πολιτισμικές διακρίσεις σε συνδυασμό με την αξιακή ιεράρχηση των ρόλων, την επίδοση, την αυτοεκτίμηση, την ανθεκτικότητα, τις πεποιθήσεις, τις αξίες, τις γνώσεις και δεξιότητες του ατόμου. Η καριέρα δεν αποτελεί ιεραρχική ανοδική κλίμακα αλλά ταξίδι που συνδέεται με άσκηση και εκπαίδευση και διέπεται από αβεβαιότητα, ρίσκο, και ανασφάλεια. Έτσι, γίνεται αντιληπτό πως η επαγγελματική ανάπτυξη και σταδιοδρομία ως διαδικασία που περιλαμβάνει και υπαγορεύεται από διαρκείς αλλαγές πλέον παύει να είναι γραμμική και προβλέψιμη, ακολουθώντας τάσεις σταθερότητας και μονιμότητας εφόρου ζωής σε μία και μόνο επαγγελματική επιλογή με προδιαγεγραμμένη πορεία, στο ίδιο

εργασιακό περιβάλλον, όπως θα δούμε και στο επόμενο κεφάλαιο (Kassorla, 2021, Papavassiliou - Alexiou et. al.,2023).

## **2.2 Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και αναπηρία**

Έχουν ανά τα χρόνια διατυπωθεί πολλές θεωρίες για την επαγγελματική ανάπτυξη, από εξέχοντα ονόματα του ερευνητικού αυτού πεδίου, όπως ο Holland, ο Krumboltz, ο Super, ο Hall, κ.α., γεγονός που μαρτυρά τη σημαντικότητα του όρου και την πολυπρισματικότητα εφαρμογής του (Θεοδοσάκης, Γκατζιώνης & Κώτση,2021). Στην παρούσα εργασία περιλαμβάνονται όσες εξ' αυτών βρίσκουν δύναμη να εφαρμοστούν σε άτομα με αναπηρία

### **2.2.1. Θεωρίες Ταιριάσματος Ατόμου – Περιβάλλοντος**

#### **2.2.1.1 Η θεωρία του John Holland**

Πριν περάσουμε στη θεωρία του Holland θα αναφερθούμε στον πρωτεργάτη της επαγγελματικής ανάπτυξης ως έννοια, τον Frank Parsons. Ο Parsons (1909) προέβη στην εισαγωγή μίας μεθόδου ταιριάσματος ατομικών ικανοτήτων και ενδιαφερόντων με τα οφέλη που απέρρεαν από συγκεκριμένα επαγγέλματα. Κατά τη θεωρία οι άνθρωποι μεταξύ τους είναι διαφορετικοί έχοντας διαφορετική προσωπικότητα, ικανότητες και ενδιαφέροντα, όπως και τα επαγγέλματα και κάθε είδος εργασίας διαφέρει και προσδιορίζεται από διαφορετικούς παράγοντες. Έτσι είναι δυνατό να βρεθούν τα κατάλληλα επαγγέλματα στα κατάλληλα άτομα. Επομένως κατά τον Parsons η επαγγελματική επιλογή συνίσταται στην κατανόηση του εαυτού του κάθε ατόμου ως προς, τα χαρακτηριστικά, τις αξίες, τις ικανότητες, και τις φιλοδοξίες καθώς και από τη γνώση των επαγγελμάτων, ως προς τη φύση, της δυνατότητες ανέλιξης και τις προοπτικές απασχόλησης που από κοινού οδηγούν στη λογική επαγγελματική απόφαση.

Πενήντα χρόνια αργότερα (1959) ο John Holland – εξελίσσοντας το μοντέλο του Parsons – ανέπτυξε τη δική του θεωρία, την οποία συνέχισε να εξελίσσει μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1990. Η θεωρία του εστιάζει στις ατομικές διαφορές, υποστηρίζοντας ότι αποτέλεσμα της επαγγελματικής επιλογής είναι η συμφωνία μεταξύ η συμφωνία μεταξύ προσωπικών ενδιαφερόντων και συγκεκριμένων επαγγελματικών περιβαλλόντων, τα οποία διακρίνει – όπως και τους τύπους των ανθρώπων - σε έξι (6) κατηγορίες. Η πρώτη είναι αυτή του ρεαλιστικού (R), που είναι ισχυρός, ενεργητικός και σωματικά δυνατός.

Έχει μηχανικές και κινητικές δεξιότητες, στερείται όμως κοινωνικές και προτιμά να ασχολείται με απτά καθημερινά ζητήματα, και επιλέγει τεχνικές και μηχανικές επαγγελματικές κατευθύνσεις. Η δεύτερη αφορά τον διερευνητικό άνθρωπο(I) που απολαμβάνει να ασχολείται με ιδέες, βρίσκει αξία στην επιστήμη, επιλέγει μαθηματικές και επιστημονικές κατευθύνσεις και επιλύει προβλήματα, έχοντας όμως έλλειμμα ηγετικών ικανοτήτων, πειθούς ή πωλήσεων. Περιγράφεται ως αναλυτικός, εσωστρεφής, επιφυλακτικός, περίεργος, ανεξάρτητος, προσανατολισμένος στο έργο και λογικός. Στην τρίτη κατηγορία του μοντέλου ανήκει ο καλλιτεχνικός άνθρωπος(A) που είναι αντισυμβατικός, δημιουργικός και ανεξάρτητος. Έχει καλλιτεχνικές ικανότητες και ενδιαφέροντα όπως η μουσική, το θέατρο, η ζωγραφική το σχέδιο και η τέχνη γενικότερα και δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από ελευθερία και έλλειψη προγράμματος. Στρεφόμενος προς την επαγγελματική του αποκατάσταση επιλέγει κοινωνικούς και εκπαιδευτικούς τομείς και παρουσιάζει έλλειμμα σε διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες, αφού είναι ανοργάνωτος μολονότι ως άνθρωπος είναι συναισθηματικός, εκφράζει τα συναισθήματά του, είναι εξωστρεφής και διακρίνεται από διαίσθηση και φαντασία. Επόμενη κατηγορία: ο κοινωνικός (S). Του αρέσει η κοινωνική αλληλεπίδραση και συναναστροφή, είναι υπεύθυνος και ανθρωπιστής και επιλέγει επαγγέλματα προσφοράς και παροχής βοήθειας και πληροφοριών προς τους άλλους, επαγγέλματα δηλαδή κοινωνικά ή εκπαιδευτικά. Αποφεύγει τεχνικές δραστηριότητες ενώ διακατέχεται από ενσυναίσθηση, διάθεση για συνεργασία, εμπνέει εμπιστοσύνη και θέρμη. Ο επιχειρηματικός (E) κλίνει προς επαγγέλματα και δραστηριότητες που απαντώνται σε επιχειρήσεις ή έχουν εξουσία. Έχει αυτοπεποίθηση, έχει καλές λεκτικές δεξιότητες είναι δημοφιλής, δραστήριος και επιδιώκει ηγετικές θέσεις, καθώς και την ενασχόληση με το εμπόριο και την πολιτική, προς ικανοποίηση των φιλοδοξιών του, της τάσης του για κυριαρχία και την αναζήτηση της περιπέτειας. Τέλος ο συμβατικός (C) εκτιμά τα υλικά αγαθά, εργάζεται με συγκεκριμένα δεδομένα, έχει μαθηματική σκέψη και επιλέγει δομημένες δραστηριότητες με σαφώς καθορισμένα καθήκοντα. Προτιμά, υπαλληλικά επαγγέλματα, που χαρακτηρίζονται από επανάληψη και έλλειψη αλλαγών, αποστρεφόμενος άλλα που απαιτούν ελεύθερες και μη συστηματοποιημένες δραστηριότητες. Είναι επιμελής, ευσυνείδητος, αποτελεσματικός, υπάκουος και τακτικός, δεν είναι όμως ευέλικτος και ευπροσάρμοστος και χαρακτηρίζεται από έλλειψη φαντασίας. Παρότι η θεωρία του Holland – αν και παλιά- παραμένει χρήσιμη στις μέρες μας, εντούτοις έχει δεχθεί κριτική ως στατικό μοντέλο καθώς κατηγοριοποιεί τα άτομα σε προκαθορισμένους τύπους προσωπικότητας και συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές.



Έτσι, θα πρέπει κανείς να ξέρει εκ των προτέρων τι του αρέσει και θέλει να κάνει, ενώ δεν αντανακλά την πολυπλοκότητα του ανθρώπινου εγκεφάλου και τη μεταβλητότητα των ενδιαφερόντων του ανθρώπου ανά τα χρόνια αλλά και του ίδιου του πεδίου της εργασίας που είναι διαρκώς μεταβαλλόμενο, παραγνωρίζοντας συγχρόνως και τη διαφορετικότητα του κάθε ατόμου ως προς την ιδιοσυγκρασία και τα χαρακτηριστικά του. Επίσης στο πλαίσιο της αναπηρίας έχει επισημανθεί η κριτική ότι δεν έχει προβλεφθεί αξιοποίηση στα άτομα με αναπηρία και εντοπίζεται δυσκολία στο να καταστούν αντιληπτές οι δυσκολίες κατά την ανταπόκριση του ατόμου στην εκάστοτε εργασία και το περιοριστικό πλαίσιο που θέτει ως προς τα ατομικά ενδιαφέροντα. Ωστόσο με προσαρμογές μπορεί να αξιοποιηθεί στην αξιολόγηση του βαθμού ετοιμότητας των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ) στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους, την ανίχνευση του βαθμού προσαρμογής, την πιθανότητα σταθερότητας ή μη στην εργασία και τον εντοπισμό των τρόπων για επιτυχή αμειβόμενη εργασία και συμπερίληψη (Βακόλα & Νικολάου,2019· Berk,2019· Dunn & Craig,2021· Θεοδοσάκης, Γκατζιώνης & Κώτση,2020· Παπαβασιλείου – Αλεξίου,2022).

## **2.2.2 Εξελικτικές Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης**

### **2.2.2.1 Η θεωρία του Ginzberg**

Το 1951, ο Ginzberg και οι συνεργάτες του πρότειναν μία εξελικτική θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης, αποτελούμενη από τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο, αυτό της φαντασίας, οι επαγγελματικές προτιμήσεις αντανακλούν κάποιο γνωστό ενήλικο άτομο του ατόμου προς ευχαρίστηση του τελευταίου, παρά μία ώριμη επαγγελματική επιλογή βάσει δεξιοτήτων, ικανοτήτων και διαθέσιμων επαγγελματικών ευκαιριών και έχοντας επίγνωση της πραγματικότητας. Στο δεύτερο στάδιο, αυτό της διερεύνησης (tentative stage) περιλαμβάνει τις φάσεις της εξερεύνησης, της δεξιότητας, της αξίας και της μετάβασης, αποτελεί μία διαδικασία ώριμης σκέψης που καθορίζεται από τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα του ατόμου, λαμβάνοντας υπόψη συγχρόνως τις απαιτήσεις του εκάστοτε επαγγέλματος, τις ικανότητες και πρώιμα τις εργασιακές αξίες και μία αρχική είσοδο στο χώρο της αγοράς. Το τρίτο και τελευταίο στάδιο, το ρεαλιστικό, εμπεριέχει τις φάσεις της εξερεύνησης, της αποκρυστάλλωσης και της εξειδίκευσης του προς ενασχόληση εργασιακού αντικειμένου. Στο στάδιο αυτό γίνεται ο συνδυασμός μεταξύ προσωπικών ικανοτήτων και επιθυμιών και η εκ νέου οριοθέτηση (temper) των προσωπικών αξιών σε συνδυασμό με τις κοινωνικές αξίες (Βακόλα & Νικολάου,2019· Feldman, 2019· Patton & McMahon,2021).

### 2.2.2.2 Η θεωρία του Donald Super

Η θεωρία του Donald Super περιλαμβάνει πέντε στάδια, καθένα από τα οποία ανταποκρίνεται σε ηλιακές φάσεις και περιόδους της ζωής του ατόμου. Ο Super χρησιμοποίησε την εικόνα ουράνιου τόξου για να περιγράψει τη διάρκεια της ανθρώπινης ζωής και τους λαμβάνοντες ρόλους του ατόμου σε αυτή. Οι γραμμές του ουράνιου τόξου αντιπροσωπεύουν τους διάφορους ρόλους που αναλαμβάνει το άτομο και οι διακοπές σε αυτές τις παύσεις εργασίας λόγω χάρη λόγω απώλειας εργασίας ή υπερκάλυψη του χρόνου από άλλο ρόλο και αρμοδιότητα που καλείται το άτομο να επιτελέσει.

Το πρώτο στάδιο, αυτό της ανάπτυξης(0-14 έτη) περιλαμβάνει ευφάνταστες ιδέες περί σταδιοδρομίας ; και ένα εύρος πιθανών ενδιαφερόντων με παράλληλη ανάπτυξη ικανοτήτων. Το δεύτερο στάδιο, αυτό της διερεύνησης(15-24 έτη) περιλαμβάνει ιδέες υπό δοκιμή και έλεγχο στην καθημερινότητα και την αγορά εργασίας. Το τρίτο στάδιο, αυτό της καθιέρωσης(25-44 έτη) περιλαμβάνει τη σταθεροποίηση του επαγγελματικού ρόλου, μολονότι στα πρώτα χρόνια μπορεί ακόμη να δοκιμάζεται. Το τέταρτο στάδιο, της διατήρησης(45-64 έτη) περιλαμβάνει την επαγγελματική ανέλιξη και τη διατήρηση της εργασιακής θέσης, ενώ το πέμπτο και τελευταίο στάδιο της αποδέσμευσης και απεμπλοκής αφορά τη συνταξιοδότηση και απόσυρση του ατόμου από τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Αξίζει εδώ να τονιστεί ότι η θεωρία του Super δεν είναι μία άκαμπτη θεωρία σταδίων στην οποία η ηλικία υπαγορεύει τη μετάβαση από ένα στάδιο σε άλλο. Αντίθετα, θεωρεί ότι η πορεία στα πέντε στάδια θα μπορούσε να είναι μία ευέλικτη διαδικασία, την οποία οι άνθρωποι επαναλαμβάνουν μέσω συγκεκριμένων σταδίων, κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

Η θεωρία του Donald Super βλέπει την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη με τρεις τρόπους: ως διαχρονική πορεία μέσω διακριτών αναπτυξιακών σταδίων που συνοδεύονται από αναπτυξιακές εργασίες που συνιστούν τη διάρκεια της ζωής, ως διαρρύθμιση του εργαζομένων και των άλλων ρόλων που επιτελεί στην ψυχοκοινωνική ζωή του και τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζουν οι άνθρωποι τη ζωή τους και ως εφαρμογή της αυτοαντίληψης στους εργασιακούς ρόλους. Κατά τη διάρκεια της ζωής τα άτομα αναπτύσσουν την αίσθηση του εαυτού εντός χώρου και χρόνου. Υπό αυτό το ασύνθετο ιδεών και στοιχείων επιλεγμένων από φαινομενικά διαφορετικές θεωρίες και συνενωμένων μεταξύ τριών τμημάτων: τον κοινωνικό περίγυρο(σπίτι, οικογένεια κλπ.), της ψυχοκοινωνικής ζωής του ατόμου, το άτομο και την αυτοαντίληψη (Θεοδοσάκης, Γκατζιώνης & Κώτση, 2021· Hartung,2021,σελ.120· Kosine & Lewis,2008). Η αυτοαποτελεσματικότητα αναφέρεται στις πεποιθήσεις που φέρουν τα άτομα σχετικά με

τις ικανότητές τους στην οργάνωση και την εκτέλεση συμπεριφορών για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων ή διαφόρων δραστηριοτήτων.

Ως προς την αναπηρία, είναι η μόνη θεωρία που αναγνωρίζει τα άτομα με αναπηρία, βλέποντας την ωστόσο ως πρόβλημα για την επαγγελματική ανάπτυξη. Παρ' όλα αυτά χρησιμοποιείται για την ενίσχυση της αυτοαντίληψης και της αυτοεκτίμησης, δεδομένου της ανάπτυξης χαμηλής αυτογνωσίας και συναισθήματος καθώς και τον αντικειμενικό προσδιορισμό κλίσεων και ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και επιλογών (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022).

## **2.2.3 Κοινωνιολογικές Θεωρίες**

### **2.2.3.1 Η θεωρία του Ken Roberts**

Ο Ken Roberts εισήγαγε στα τέλη της δεκαετίας του 1960 τη θεωρία της επαγγελματικής κατανομής ή της δομής των ευκαιριών, η οποία δίδει μία ερμηνεία για την επαγγελματική ανάπτυξη από κοινωνιολογική σκοπιά. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η επαγγελματική επιλογή συνιστά αποτέλεσμα δομικών παραγόντων, κοινωνικο-οικονομικού περιβάλλοντος και σε μικρότερο βαθμό προσωπικών κινήτρων, αναγκών και προσδοκιών και η επιλογή που ενυπάρχει σ' αυτά ως ένα βαθμό συμβαίνει εξ ανάγκης (Βλαστάκη & Γιαννικόπουλος, 2018). Το πλέγμα όλων αυτών συνιστά τη δομή των ευκαιριών και είναι αποτέλεσμα της διασύνδεσης μεταξύ οικογένειας, παραδόσεων, αγοράς εργασίας και πρακτικές στελέχωσης των εργοδοτών καθώς και άλλων παραγόντων όπως το μέρος, το φύλο ή η εθνότητα, το σχολείο και η ομάδα συνομηλίκων. Μάλιστα, μολονότι έχουν διαφοροποιηθεί τα χαρακτηριστικά των δομών αυτών, έχουν παραμείνει αμετάβλητες και σταθερές δημιουργώντας ένα πλαίσιο αντίρροπων δυνάμεων: της οικογένειας, της εκπαίδευσης και των διαθέσιμων επαγγελμάτων αφενός και των εργοδοτών και της αγοράς εργασίας αφετέρου. Σύμφωνα με τον Roberts η επαγγελματική επιλογή όπως και καθετί, λειτουργεί εντός ενός κοινωνικού συστήματος με την εκάστοτε δομή ευκαιριών. Γι' αυτό και οι υπηρεσίες ΣΥΕΠ ακόμη, αντί να ωθούν σε εστίαση στα εξατομικευμένα προβλήματα των συμβουλευμένων προβαίνουν ακριβώς σε αναπαραγωγή του κοινωνικού συστήματος μη δημιουργώντας ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης και αποβλέποντας στην προσαρμογή του ατόμου στις διαθέσιμες ευκαιρίες (Roberts, 2009· Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).

Ως προς τη σχέση του με την αναπηρία, το μοντέλο παρότι δεν αναφέρεται σε αυτή, έχει πεδία αξιοποίησης καθώς ο τρόπος επίδρασης της οικογένειας και οι παρεχόμενες

ευκαιρίες από αυτή για τη συνολική του ανάπτυξη, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, το φιλικό και σχολικό περιβάλλον της εκπαίδευσής του, η γενικότερη στήριξη που θα λάβει, το άτομο με αναπηρία και οι σπουδές ή η επαγγελματική του κατάρτιση διαμορφώνουν και καθορίζουν και την επαγγελματική του εξέλιξη σε συνδυασμό και με τον χώρο που η τελευταία θα πραγματοποιηθεί (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).

## **2.2.4 Σύγχρονες Προσεγγίσεις Σταδιοδρομίας**

### **2.2.4.1 Η κοινωνιογνωστική θεωρία σταδιοδρομίας**

Οι Lent, Brown & Hackett εισήγαγαν το 1994 την κοινωνικο-γνωστική θεωρία σταδιοδρομίας. Σύμφωνα με τη θεωρία οι φιλοδοξίες για την επαγγελματική επιλογή καθορίζονται από τα ενδιαφέροντα, τις προσδοκίες και την αυτό-αποτελεσματικότητα. Συγκεκριμένα δηλαδή συνδιαμορφώνονται από τις πεποιθήσεις του ατόμου για την αυτό-αποτελεσματικότητα του και τις προσδοκίες του. Η αυτό-αποτελεσματικότητα φέρει καθοριστικό ρόλο στο αν κάποιος θα εκτελέσει ή θα αποφύγει μία δραστηριότητα, πόση προσπάθεια θα καταβάλλει για αυτή, πόση επιμονή θα επιδείξει στα ανακυπτόμενα εμπόδια και ποια θα είναι η απόδοση του στην εκάστοτε δραστηριότητα. Ομοίως, οι προσδοκίες αφορούν τις πεποιθήσεις του ατόμου για τα αποτελέσματα – θετικά ή αρνητικά- της εμπλοκής τους σε μια δραστηριότητα και οδηγούν σε κινητοποίηση και επιμονή στην προσπάθεια για την αντιμετώπιση πιθανών δυσκολιών και προκλήσεων. Οι στόχοι αναφέρονται στις επιδιώξεις εμπλοκής σε μια δραστηριότητα, για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου επιπέδου επίδοσης. Οι στόχοι λειτουργούν κινητοποιώντας και εντείνοντας την προσπάθεια, επηρεαζόμενοι ωστόσο από τις πεποιθήσεις για την αυτό-αποτελεσματικότητα και τα πιθανά αποτελέσματα που προαναφέρθηκαν. Γίνεται εδώ σαφές ότι οι πεποιθήσεις των ατόμων για την αυτό-αποτελεσματικότητα και τα αποτελέσματα των ενεργειών τους συνιστούν υποκειμενικό κριτήριο και δεν διέπονται από αντικειμενικότητα. Με βάση αυτό το μοντέλο τα άτομα εκδηλώνουν ενδιαφέρον να ασχοληθούν επαγγελματικά σε τομείς που φέρουν κάποιες δεξιότητες. Τα ενδιαφέροντα του ατόμου διαμορφώνουν τους στόχους που θέλει να πραγματοποιήσει, οι οποίοι επηρεάζονται από τις πεποιθήσεις για την αυτό-αποτελεσματικότητα και τα αποτελέσματα μιας ενέργειας (Αργυροπούλου, 2022· Brown & Lent, 2019· Lent & Brown, 2019)

Ως προς τα άτομα με αναπηρία η θεωρία αυτή μπορεί να συμβάλλει καταλυτικά. Το κοινωνικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρο ενός ανάπηρου ατόμου μπορεί να επηρεάσει τόσο τις πεποιθήσεις για όσο και την αυτό-αποτελεσματικότητα και τις προσδοκίες του. Ως

ευπαθής ομάδα λοιπόν που δέχεται συχνά διακρίσεις λόγω στερεοτυπικών αντιλήψεων μπορεί σαφώς να επηρεαστεί ως προς τις πεποιθήσεις για την αυτό-αποτελεσματικότητα των ατόμων με αναπηρία (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022). Γίνεται σαφές επομένως πως δεδομένου ότι αυτές οι διακρίσεις εκκινούν από στρεβλές στερεοτυπικές πεποιθήσεις της κοινωνίας για την αναπηρία καθαυτή αλλά και τις δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία δύνανται να επηρεάσουν τις πεποιθήσεις για την αυτό-αποτελεσματικότητα και τις προσδοκίες τους.

#### **2.2.4.2 Η θεωρία του Mark Savickas**

Η θεωρία αυτή – σχεδιασμένη για μια παγκόσμια οικονομία και μία πολυπολιτισμική κοινωνία- εξηγεί τις ερμηνευτικές και διαπροσωπικές διαδικασίες μέσω των οποίων τα άτομα οργανώνουν τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, κατευθύνουν δυναμικά την επαγγελματική τους συμπεριφορά και δίνουν νόημα στη σταδιοδρομία τους. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η σταδιοδρομία ενός ατόμου δεν εμφανίζεται απλώς μπροστά του προδιαγεγραμμένα αλλά κατασκευάζεται, αναπτύσσοντας και εφαρμόζοντας την επαγγελματική αυτοαντίληψη, σε συνάρτηση με τα εργασιακά συμφραζόμενα. Η αυτοαντίληψη αυτή μέσω εμπειριών και ανταμοιβών βάσει συμπεριφορών, εκκινεί από την παιδική ηλικία και την εφηβεία, όπου το άτομο αναλαμβάνει διάφορους ρόλους ή βλέπει άλλους να τους αναλαμβάνουν, φτάνοντας στην ενηλικίωση όπου αυτή η αυτοαντίληψη αφορά τη σταδιοδρομία του ατόμου, έχοντας διαπιστώσει ποιο επάγγελμα ανταποκρίνεται καλύτερα στον εαυτό του. Το άτομο συχνά καλείται να αφηγηθεί την πορεία της ζωής του, κατασκευάζοντας τη δική του πραγματικότητα, βάσει προγενέστερων συμβάντων και γεγονότων, καθώς αυτά συχνά διττά επηρεάζουν της επαγγελματικές επιλογές και επηρεάζονται από αυτές. Η θεωρία αυτή έχει διαμορφώσει και ανάλογο πλαίσιο συμβουλευτικής, την αφηγηματική συμβουλευτική. Στο πλαίσιο της αφηγηματικής συμβουλευτικής, μέσω της αφήγησης ιστοριών το άτομο προβαίνει σε αναζήτηση και ανεύρεση νοήματος, διαμορφώνοντας την αυτεπίγνωσή του ώστε να αντιληφθεί το νόημα των εμπειριών του και τον σκοπό της ζωής τους. Έτσι τα άτομα, καθώς μοιράζονται κοινωνικές εμπειρίες, δημιουργούν τη δική τους πραγματικότητα, συμπεριλαμβάνοντας σε αυτή και τη σταδιοδρομία. Με αυτόν τον τρόπο η σταδιοδρομία νοείται ως υποκειμενική διήγηση της ζωής του ατόμου και των κοινωνικών συμφραζομένων που την υπαγορεύουν, διευρύνοντας το όριο μεταξύ της άποψης ότι αποτελούν αντικειμενικές οντότητες και της θέσης πως συνιστούν κοινωνικές και διανοητικές κατασκευές πλαισιωμένες από τους ανθρώπους.

Συστατικά στοιχεία της θεωρίας αποτελούν τρεις έννοιες: η επαγγελματική προσωπικότητα, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα και οι πτυχές ζωής. Η πρώτη αποδεχόμενη τις αρχές της διαφορικής ψυχολογίας πιστεύει όπως και η θεωρία του Holland ότι χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ταιριάζουν με χαρακτηριστικά επαγγελμάτων, εστιάζοντας όμως στο πώς μια επαγγελματική επιλογή εκφράζει μια πτυχή της ζωής του ατόμου. Βάσει αυτής της πτυχής γίνεται η διαμόρφωση αυτοαντίληψης και η απόδοση νοήματος στην εργασία και τις υπόλοιπες διαδικασίες της ανθρώπινης ζωής, εξηγώντας έτσι και το γιατί τα άτομα καταφεύγουν σε μια επαγγελματική επιλογή. Έτσι εξηγείται πώς μπορούμε να βρούμε μόνιμα μια εργασία που να μας ικανοποιεί ανταποκρινόμενη στη δική μας αναπτυσσόμενη αυτοαντίληψη. Η αυτοαντίληψη αυτή σαφώς βέβαια είναι ρευστή και δύναται να μεταβληθεί κατά τα επαγγελματικά στάδια και τις εργασιακές μεταβάσεις, καθώς σύμφωνα με τη θεωρία η επαγγελματική ανάπτυξη στα διαφορετικά επαγγελματικά στάδια, περιλαμβάνει και διαφορετικά επαγγελματικά ζητήματα. Σημαντικό ρόλον της ανάπτυξης του ατόμου σχετικά με τα επαγγελματικά ζητήματα. Η ωριμότητα γίνεται φανερή από την ανταπόκριση στις δοκιμασίες αυτές του κάθε σταδίου. Η ωριμότητα αυτή συνίσταται και στην ατομική υπευθυνότητα για την αντιμετώπιση επαγγελματικών δοκιμασιών και την ολοκλήρωση επαγγελματικών σταδίων. Γίνεται σαφές πως τα ίδια τα άτομα πρέπει να διαμορφώνουν αυτόνομα τις επιλογές τους, να προβαίνουν σε ανάληψη ευθύνης στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και να μην την προσδιορίζουν υπαγορευμένα από την κοινωνία ή τους οργανισμούς. Σημαντικό στοιχείο επίσης αποτελεί η επαγγελματική προσαρμοστικότητα που αφορά την ετοιμότητα αντιμετώπισης τρεχόντων και αναμενόμενων ζητημάτων επαγγελματικής ανάπτυξης. Τα άτομα με επαγγελματική προσαρμοστικότητα φέρουν χαρακτηριστικά όπως: συνειδητοποίηση του μέλλοντος τους ως εργαζόμενοι, αυξημένο προσωπικό έλεγχο, αυξημένη αυτοπεποίθηση στην πραγματοποίηση των στόχων τους και περιέργεια στην αναζήτηση μελλοντικών εναλλακτικών σεναρίων (Θεοδοσάκης, Γκατζιώνης & Κώτση, 2021· Inkson, 2007· Κωνσταντοπούλου, 2018· Savickas, 2021).

Ως προς την αξιοποίηση της μεθόδου για τα άτομα με αναπηρία η θεωρία είναι χρήσιμη καθώς μέσω της αφήγησης παρέχει μεγαλύτερη αυτονομία και εξουσία και προσφέρει ευκαιρίες για εύρεση νοήματος, εντοπισμό των προτερημάτων τους, την ανάπτυξη στοχοθεσίας, και την κατασκευή πορείας σταδιοδρομίας, βάσει δικών τους συνθήκων (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).

#### **2.2.4.3 Η θεωρία των προσχεδιασμένων τυχαίων συμβάντων**

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή που αποτελεί επέκταση της θεωρίας του Krumboltz για τις επαγγελματικές αποφάσεις, τα τυχαία γεγονότα διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο στην επαγγελματική πορεία και σταδιοδρομία του ατόμου. Ο Krumboltz προερχόμενος από τον χώρο των θεωριών μάθησης προσδιορίζει την επαγγελματική ανάπτυξη βάσει των εκμαθημένων συμπεριφορών του ατόμου. Κατά τον Krumboltz υπάρχουν τέσσερις πρωταρχικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας: τα γενετικά χαρίσματα, οι συνθήκες και γεγονότα, οι καθοριστικές και συσχετιστικές μαθησιακές εμπειρίες του ατόμου και η γνώση δεξιοτήτων και προσέγγισης καθηκόντων. Τα γενετικά χαρίσματα και οι περιβαλλοντικές συνθήκες δεν αποτελούν αντικείμενο που άπτεται της επαγγελματικής συμβουλευτικής σε αντίθεση με τις μελλοντικές εμπειρίες του ατόμου και τις δεξιότητες λήψης αποφάσεων, που εντάσσονται στη σφαίρα αντικειμένων της επαγγελματικής συμβουλευτικής, την επαγγελματική ανάπτυξη. Με σαφή επιρροή από τον συμπεριφορισμό η θεωρία πιστεύει πώς το άτομο μαθαίνει και δρα επαγγελματικά έχοντας πρότυπα και αξίες που διαμορφώνει εντός του περιβάλλοντος του και λαμβάνοντας θετική ή αρνητική ενίσχυση για τις πράξεις του. Έτσι, δεδομένης και της υποκειμενικότητας των ατομικών πεποιθήσεων, μη λελογισμένες πεποιθήσεις για τις επιλογές και τον καθορισμό στόχων μπορεί να αποτελέσουν τροχοπέδη εσφαλμένης επαγγελματικής στοχοθεσίας (Amundson, Harris-Bowlsbey & Niles, 2009).

Η θεωρία αυτή ενθαρρύνει τα άτομα στην υιοθέτηση συμπεριφορών προς αύξηση πιθανοτήτων ανεύρεσης ευκαιριών. Αυτό συνεπάγεται από την πλευρά των ατόμων διεύρυνση κοινωνικών οριζώντων αλλά και πειραματισμούς προκειμένου να ανακλύσει κάποιο τυχαίο γεγονός που να επιδράσει γόνιμα. Η επαγγελματική ευκαιρία προκύπτει ως αποτέλεσμα έντονης επαγγελματικής φιλοπεριέργειας με παράλληλη ανάπτυξη επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων. Ο όρος happenstance δεν αναφέρεται στην τύχη αλλά στην ικανότητα αξιοποίησης των τυχαίων και απροσδόκητων συμβάντων προς όφελος του ατόμου. Αυτό προϋποθέτει την περιέργεια για αναζήτηση μαθησιακών ευκαιριών, επιμονή στη διαχείριση των εμποδίων, ευελιξία, ανάληψη ρίσκων και αισιόδοξη οπτική στην εμφάνιση τυχαίων συμβάντων (Θεοδοσιάκης, Γκατζιώνης & Κώτση, 2021· Walker-Donnelly, Scott & Cawthon, 2019).

#### **2.2.4.4 Η θεωρία του χάους στη σταδιοδρομία**

Η θεωρία αυτή έρχεται σε αντίθεση με παραδοσιακές θεωρίες καθώς θεωρεί ότι οι άνθρωποι δεν κωδικοποιούνται σε κατηγορίες βάσει χαρακτηριστικών, ούτε κινούνται

κυκλικά μεταξύ διαδοχικών σταδίων. Εστιάζει στην μη γραμμικότητα της επαγγελματικής εξέλιξης και τη μη δυνατότητα πρόβλεψης της σταδιοδρομίας ενός ατόμου μελλοντικά, κατά τη διάρκεια της ζωής του. Η θεωρία του χάους στη σταδιοδρομία συνίσταται από τέσσερις αρχές: την πολυπλοκότητα, την αλλαγή, την τύχη και την κατασκευή. Η πολυπλοκότητα αφορά το πλήθος των επιρροών που δέχονται οι άνθρωποι αναφορικά με τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Οι παράγοντες αυτοί είναι πολυποίκιλοι και αφορούν την οικογένεια, την αγορά εργασίας, το φιλικό περιβάλλον και τον κοινωνικό περίγυρο, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το εκπαιδευτικό σύστημα και τους λειτουργούς του, το φύλο, την πολιτισμική παράδοση, την κατάσταση της υγείας, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, το κλίμα κλπ. Πρόκειται δηλαδή για ένα πολυδιάστατο πλέγμα παραγόντων σε κοινωνικό, οικονομικό, εκπαιδευτικό, πολιτισμικό και επαγγελματικό επίπεδο. Η θεωρία εστιάζει στην δυναμική φύση και την αλληλεπίδραση αυτών των παραγόντων και την ευμετάβλητη και απρόβλεπτη φύση τους, για την οποία δεν έχει δοθεί η δέουσα έμφαση. Τονίζεται μάλιστα ότι ακόμη και αυτοί οι παράγοντες μπορεί να επηρεάζονται και από άλλους πρόσθετους παράγοντες, γεγονός που καθιστά την πολυπλοκότητα ακόμη μεγαλύτερη. Λόγω αυτής της πολυπλοκότητας, συντελείται όπως είναι εύλογο και αλλαγή, που συνιστά άλλη μία αρχή της θεωρίας Αυτή είναι και η διαφοροποίηση από τις παραδοσιακές θεωρίες που υποτιμούν τον παράγοντα της αλλαγής και παρουσιάζουν γραμμικά την επαγγελματική πορεία του ατόμου. Η μεταβολή αυτή μπορεί να είναι άλλοτε μικρότερη και άλλοτε μεγαλύτερη. Συχνά δεν είναι γραμμική, ενώ συμβαίνει κατ' επανάληψη και είναι απρόβλεπτη. Τρίτη αρχή της θεωρίας είναι η τυχαιότητα. Η τύχη αφορά ακριβώς την αδυναμία πρόβλεψης των επακόλουθων απροσχεδίαστων συμβαινόντων και όπως τονίζεται, αποτελεί κανόνα και όχι εξαίρεση παρότι δεν έχει αυτό τόσο επισημανθεί από άλλες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Η έλλειψη ελέγχου ή πρόβλεψης τέλος οδηγεί τους ανθρώπους στη δημιουργία του δικού τους μέλλοντος, στο οποίο οι άνθρωποι έχουν ενεργό ρόλο. Η ιδέα αυτής της αυτό-οργάνωσης που διέπει τη θεωρία αιτιολογεί τη σταθερότητα, τη στασιμότητα, τη δυνατότητα πρόβλεψης και τη νομοτέλεια που χαρακτηρίζει την εξέλιξη του ανθρώπου (Bright & Pryor,2011·Pryor & Bright,2011· Dolechek.2022).

#### **2.2.4.5 Η συστημική θεωρία σταδιοδρομίας**

Το μοντέλο αυτό παρουσιάζει μια σειρά αλληλένδετων κύκλων στο επίκεντρο των οποίων βρίσκεται το άτομο ως σύστημα λαμβάνει επαγγελματικές αποφάσεις και το οποίο φέρει ένα ευρύ φάσμα αλληλο-διαπλεκόμενων χαρακτηριστικών που επηρεάζουν την



επαγγελματική απόφαση, όπως: γνώσεις, ικανότητας, σωματικά χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα, θρήσκευμα φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό, απόψεις, αυτοαντίληψη, πεποιθήσεις, σχολείο, κατάσταση υγείας, αναπηρία, φίλοι και οικογένεια καθώς και γνώσεις του εργασιακού κόσμου και της αγοράς εργασίας, την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση και το εργασιακό περιβάλλον όλα ως ένα πλαίσιο ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος αλληλένδετου με γεωγραφικούς, εργασιακούς, κοινωνικούς, οικονομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες, που επίσης συνιστούν σύστημα. Χρήσιμη είναι εδώ η αποσαφήνιση μιας πιθανής παρερμηνείας. Το σύστημα νοείται ως χάρτης, ως δομημένο και διαρκώς μεταβαλλόμενο δίκτυο σχέσεων στο πλαίσιο μιας δυναμικής, προσαρμοστικής αναδρομικής επαγγελματικής ανάπτυξης και δεν αποτελεί απλώς σύνολο και άθροισμα μερών. Αναγνωρίζοντας παράλληλα την υποκειμενική φύση της σταδιοδρομίας, το μοντέλο περιλαμβάνει την αφήγηση ιστοριών, μέσω των οποίων το άτομο τοποθετεί εαυτόν εντός ενός ευρύτερου κοινωνικού και πολιτισμικού πλαισίου. Αυτή η διαρκής εκατέρωθεν επιρροή όλων αυτών των παραγόντων με το άτομο ως διττά ανοιχτά συστήματα επιδεχόμενα πληροφοριών, συμβάλλει και στην αλλαγή, αλληλεπίδραση και εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου μέσα στο χρόνο και τη διασφάλιση ισορροπίας (Αργυροπούλου, 2022· Μικεδάκη 2019· Patton & McMahon, 2021· McMahon & Patton, 2021).

Ως προς τη σχέση της θεωρίας με το πλαίσιο της αναπηρίας, σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, τα ΑμεΑ οδηγούνται σε διαφορετική επαγγελματική πορεία μέσα από την αλληλεπίδραση με διαφορετικά κοινωνικά και περιβαλλοντικά συστήματα και υποσυστήματα. Η πορεία αυτή συν-διαμορφώνεται από παράγοντες γεωγραφικούς, κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς και οικογενειακούς, ιδίως στην περίπτωση της αναπηρίας που το άτομο κοινωνικά σε μεγάλο βαθμό είναι εξαρτώμενο Έτσι σύμφωνα με τη θεωρία δίνεται βάση στο ίδιο το άτομο, με εξατομικευμένο μαθησιακό περιεχόμενο και διδασκαλία και εξισορρόπηση θεωρίας και πράξης, βρίσκοντας εφαρμογή τόσο στη θεωρητική ανάλυση όσο και στην πρακτική εφαρμογή (Παπαβασιλείου – Αλεξίου 2022).

#### **2.2.4.6 Η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού**

Η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού αντιπροσωπεύει ένα γενικό πλαίσιο κατανόησης των λόγων της ανθρώπινης συμπεριφοράς και τι οδηγεί γενικά στην ανάπτυξη και την υποβάθμιση της ανθρώπινης ζωής. Αποτελεί μία θεωρία κινήτρου και προσωπικής ανάπτυξης και αποσκοπεί να προσφέρει ένα ενοποιητικό και ανοιχτό επιστημονικό πλαίσιο στην ανθρώπινη συμπεριφοράς, βρίσκοντας πρακτική εφαρμογή στην υγεία, στην

οργάνωση, την εκπαίδευση, την ψυχοθεραπεία, τον αθλητισμό, τη θρησκεία και την οικογένεια. Η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού όπως δηλώνει και το όνομα της, αποτελεί μία θεωρία που θέτει ως πυρήνα της στο επίκεντρο το ίδιο το άτομο. Η συμπεριφορά του ατόμου δεν οράται απλώς υπό μία εξωτερική οπτική αλλά λειτουργεί και διαμορφώνεται εντός εσωτερικού πλαισίου αναφοράς. Ότι καλείται ως περιβάλλον ορίζεται από το ίδιο το άτομο στον βαθμό που τα στοιχεία του περιβάλλοντος που αλληλοεπιδρούν με το άτομο, ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες τους στόχους και τις ανάγκες του ίδιου του ατόμου. Σύμφωνα με τη θεωρία οι τρεις ανάγκες που διαμορφώνουν την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου και ευημερία είναι η ανάγκη για επίτευξη, η ανάγκη για δημιουργία σχέσεων και η ανάγκη για αυτονομία. Συνδεδεμένη με το πλαίσιο της εργασίας σύμφωνα με τη θεωρία αυτές οι τρεις ανάγκες εντοπίζονται στους εργαζόμενους, ενώ οι εργοδότες ενδιαφέρονται για το κέρδος. Επίσης στο εργασιακό πλαίσιο η θεωρία εστιάζει στη διαφοροποίηση του κινήτρου, αν δηλαδή είναι αυτόνομο, εγγενές και εσωτερικό ή ελεγχόμενο και καθορισμένο εξωτερικά. Όταν στο εργασιακό περιβάλλον εκπληρώνονται και οι τρεις ανάγκες της επίτευξης, της δημιουργίας σχέσεων και της αυτονομίας, τότε υπάρχει ευχαρίστηση που οδηγεί και σε εσωτερικό αυτόνομο κίνητρο, υψηλή ποιότητα απόδοσης και ευεξία. Η θεωρία παρέχει την ιδέα που κατευθύνει την υιοθέτηση πρακτικών και πολιτικών και τη δημιουργία περιβαλλόντων που προωθούν τόσο την ευεξία όσο και την υψηλής ποιότητας απόδοση (Deci, Olafsen & Ryan, 2017· Παπαβασιλείου – Αλεξίου - 2022· Ryan & Vastenkiste, 2023).

Η συσχέτιση αυτής της θεωρίας με την αναπηρία ανάγεται στο 1970 όταν ο B. Nirje αναφέρθηκε στο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία για έλεγχο των επιλογών τους και λήψη πληροφόρησης. Ωστόσο, εδραιώθηκε από τον Wehmeyer ο οποίος εισάγοντας τη θεωρία του λειτουργικού αυτοπροσδιορισμού, τόνισε πως οι επιλογές των ατόμων με αναπηρία γίνονται βάσει προσωπικών ενδιαφερόντων και προτιμήσεων, ενώ η ρύθμιση των πράξεων τους υπαγορεύεται από προσωπική στοχοθεσία, με καθοδήγηση αυτών των στόχων. Τα αυτό-προσδιοριζόμενα άτομα διέπονται από αυτονομία, αυτορρύθμιση, ενδυνάμωση και τάση για αυτοπραγμάτωση και ενισχύονται με την ανάπτυξη δεξιοτήτων όπως αυτορρύθμιση, αυτό-συνηγορία, αυτό-αξιολόγηση, στοχοθεσία, επίτευξη στόχων, επίλυση προβλήματος και λήψη απόφασης. Η θεωρία εφαρμόστηκε στην ειδική αγωγή στο πλαίσιο της αυτό-κατευθυνόμενης μάθησης και την ενεργό συμμετοχή στη στοχοθεσία και τον σχεδιασμό εκπαίδευσης και αποκατάστασης, μέσω κατάλληλων στρατηγικών που οδήγησαν στη δημιουργία διδακτικών μοντέλων που προωθούν των αυτοπροσδιορισμό των αναπήρων μαθητών και μαθητριών (Παπαβασιλείου, Αλεξίου, 2022).

«Η έννοια, η θεωρία και η μεθοδολογία, συνδέονται άμεσα με τη ΣυΕΠ ΑμεΑ καθώς συστατικά στοιχεία μιας αυτό-προδιοριζόμενης συμπεριφοράς αποτελούν η λήψη απόφασης, η στοχοθεσία, η θετική αυτό-αποτελεσματικότητα και η αυτογνωσία» (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022, σελ. 79). Τέλος, διαπιστώνεται ερευνητικά πως τα άτομα με αναπηρία με μεγαλύτερο βαθμό αυτοπροσδιορισμού έχουν θετικότερα αποτελέσματα ως προς την εύρεση και διατήρηση εργασίας, τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση, τη διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους, την επιτυχή ανεξάρτητη διαβίωση τους και την επαγγελματική ανάπτυξη και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους γενικότερα (Παπαβασιλείου -Αλεξίου, 2022).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Το νομοθετικό πλαίσιο για την εργασία των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα και την Ευρώπη**

### **3.1. Μοντέλα απασχόλησης για την αναπηρία**

#### **3.1.1 Η Προστατευτική Απασχόληση**

Ο όρος «προστατευτική απασχόληση» (Sheltered Employment) εκκινώντας από την παραδοχή της μειωμένης παραγωγικότητας των ΑμεΑ, αναφέρεται σε προστατευμένα εργασιακά πλαίσια, στα οποία τα άτομα με αναπηρία έχουν την ευκαιρία ανάπτυξης εργασιακών δεξιοτήτων και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Το εργασιακό περιβάλλον είναι ασφαλές και προστατευτικό για τα άτομα, ενώ ο απώτερος στόχος είναι η προετοιμασία για την ένταξη στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Το βασικό χαρακτηριστικό της είναι ότι τα άτομα με αναπηρία βρίσκονται σε ένα εργασιακό περιβάλλον ξεχωριστό από τους εργαζομένους του γενικού πληθυσμού, δίχως ανταγωνιστικότητα, εντατικά ωράρια και την απαίτηση συγκεκριμένων προσόντων. Η εργασία λαμβάνει χώρα σε προστατευμένα εργαστήρια, κέντρα δραστηριότητας ενηλίκων, κέντρα εργασιακής δραστηριότητας και κέντρα ημερησίας φροντίδας (Παπαβασιλείου - Αλεξίου, 2022).

Μολονότι η προστατευτική απασχόληση αξιοποιείται σε σοβαρές περιπτώσεις αναπηρίας, καθώς, όπως δηλώνει και η ονομασία της, προστατεύει τα άτομα από τον ανταγωνισμό, τις απογοητεύσεις και τα ρίσκα που υπάρχουν στην ελεύθερη αγορά εργασίας, έχει δεχθεί αρκετή κριτική. Τα κυριότερα σημεία της κριτικής αυτής είναι τα ακόλουθα: μη δυνατότητα παροχής εργασίας με νόημα για τα άτομα, καθώς συνήθως τα εργασιακά αντικείμενα είναι περιορισμένα και η αμοιβή πολύ μικρή, καθιστώντας τα άτομα εξαρτημένα από τα κρατικά επιδόματα, ενώ τα άτομα με αναπηρία διαχωρίζονται από την υπόλοιπη κοινότητα, γεγονός που ενδέχεται να συμβάλλει σε χαμηλότερες προσδοκίες για τις δυνατότητες των ΑμεΑ από την κοινωνία. Μάλιστα, πολύ λίγα άτομα καταφέρνουν να μεταπηδήσουν από τα πλαίσια προστατευμένης εργασίας στην ανταγωνιστική εργασία, και σε αυτό συντελεί η μικρή έμφαση που δίνεται στην παραγωγικότητα. Παράλληλα, το μοντέλο της προστατευμένης εργασίας συνήθως οδηγεί σε εργασίες σε περιορισμένο εύρος αντικειμένων, αμισθί ή με πολύ μικρό μισθό και χωρίς προοπτικές εξέλιξης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η εργασία να μην οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση και να επιτείνει την εξάρτηση από τα επιδόματα της πολιτείας, εντείνοντας παράλληλα και τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού (Δρόσος & Αντωνίου, 2020).

### 3.1.2 Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση

Το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης, προτάθηκε ως απάντηση σε αυτό της προστατευτικής απασχόλησης και βασίζεται σε ορισμένες θεμελιώδεις αρχές. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, κάθε άτομο με αναπηρία έχει δικαίωμα απόκτησης και δυνατότητα επιτέλεσης μιας εργασίας, σε κανονικούς εργασιακούς χώρους, και στο περιβάλλον της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, ανεξαρτήτως της μορφής και του βαθμού της αναπηρίας του. Στο μοντέλο δίνεται έμφαση στις ικανότητες και δυνατότητες των ατόμων παρά την αναπηρία, έχοντας και αναπτύσσοντας στόχους και φιλοδοξίες, για τις οποίες λαμβάνουν στήριξη. Η άσκηση του ελέγχου γίνεται από τα ίδια τα άτομα, γι' αυτό και απαιτείται αλλαγή των συστημάτων, ενώ παρέχεται στα άτομα με αναπηρία ισότιμη κατανομή μισθών με τα μη ανάπηρα άτομα και δεν υφίστανται μισθολογικές διακρίσεις λόγω της αναπηρίας. Οι κοινωνικές σχέσεις οφείλουν να διέπονται από σεβασμό και αποδοχή, συμβάλλοντας στην εξέλιξη και την ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία, σε ένα πλαίσιο διασύνδεσης δικτύων με την κοινότητα, επίσημα ή ανεπίσημα. Οι υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης γίνεται ατομικά ή ομαδικά, με ομάδες έως 8 ατόμων με αναπηρία που εργάζονται μαζί με άτομα χωρίς αναπηρία στον ίδιο χώρο, οι λεγόμενοι θύλακες ή με ομάδες ατόμων με αναπηρία που εργάζονται σε διαφορετικούς χώρους μαζί με άτομα χωρίς αναπηρία, τα λεγόμενα κινητά πληρώματα (Παπακωνσταντίνου, 2019). Το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης, δομείται από πέντε (5) στάδια:

Το πρώτο στάδιο, αυτό της δέσμευσης ατόμου, αφορά τη δέσμευση και συμφωνία του ατόμου με αναπηρία για την αξιοποίηση ή μη των υπηρεσιών της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, για τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, εφόσον το άτομο είναι πρόθυμο να εργαστεί. Το ίδιο άτομο με αναπηρία τίθεται στο επίκεντρο, σε ένα πλαίσιο που εμπνέει εμπιστοσύνη για την αποκάλυψη σκέψεων, προσδοκιών και προθέσεων και ο σύμβουλος δεσμεύεται για τη διασφάλιση των καλύτερων συνθηκών, σύμφωνα με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του εκάστοτε ατόμου με αναπηρία. Στο στάδιο αυτό γίνεται και η σύναψη συμβολαίου συνεργασίας μεταξύ του ατόμου με αναπηρία και του συμβούλου (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).

Στο δεύτερο στάδιο γίνεται η δημιουργία επαγγελματικού προφίλ, στάδιο κατά το οποίο καταγράφονται τα κίνητρα, τα ενδιαφέροντα, οι ικανότητες και τα προσόντα του ατόμου με αναπηρία, προς εξεύρεση μιας μελλοντικής θέσης εργασίας που να τα ικανοποιεί. Είναι αναγκαίο εδώ να συλλεχθούν στοιχεία και για τυχόν πρότερη κατάρτιση του ατόμου, πρακτική άσκηση ή άλλη εργασιακή εμπειρία, με την όλη διαδικασία να έχει ως κέντρο το ίδιο το άτομο με αναπηρία, εστιασμένη στις ανάγκες και τις επιθυμίες του.

Το επαγγελματικό προφίλ μένει πάντα ανοιχτό για προσθήκη νέων στοιχείων και από κοινού μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου αποφασίζεται ποια στοιχεία θα δοθούν στον εκάστοτε εργοδότη. Ακολουθεί ο εντοπισμός των σημείων που το άτομο χρειάζεται υποστήριξη εντός και εκτός εργασίας με ενίσχυση προσόντων και ανάπτυξη δεξιοτήτων και το δεύτερο στάδιο ολοκληρώνεται με τη δημιουργία ενός σχεδίου δράσεις με απώτερο σκοπό την εργασία και επιμέρους στόχους τα βήματα που απαιτούνται για την επιτέλεση αυτού του σκοπού, για την επίτευξη του οποίου το ωφελούμενο άτομο συμμετέχει και το ίδιο ενεργά (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).

Στο τρίτο και τέταρτο στάδιο πραγματοποιείται η εύρεση εργασίας και η προσέγγιση και δέσμευση για συμμετοχή του εργοδότη αντίστοιχα. Τα δύο αυτά στάδια, μόνο από τις διεργασίες που συντελούνται σε αυτά μαρτυράται η αλληλένδετη φύση τους, αν σκεφτεί ιδίως κανείς πως ο ίδιος ο εργοδότης λαμβάνεται και ως πελάτης του ωφελούμενου ατόμου, το οποίο του παρέχει τις υπηρεσίες. Η εύρεση εργασίας και κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος συνιστά την πρώτη δράση, η οποία και γίνεται βάσει του καταγεγραμμένου υλικού του επαγγελματικού προφίλ του ωφελούμενου ατόμου ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του. Η δεύτερη δράση αφορά την προσέγγιση του εργοδότη και την καταγραφή πληροφοριών για τις συνθήκες εργασίας (ωράριο, απολαβές, προσβασιμότητα, δυνατότητα μετακίνησης κλπ.), τη συνέντευξη για την επιλογή και πρόσληψη του ωφελούμενου ατόμου. Έπειτα βάσει των προηγούμενων συντελείται η τέταρτη δράση, στην οποία ελέγχεται αν ή θέση (μόνιμη ή προσωρινή) ανταποκρίνεται στις ανάγκες του ωφελούμενου ατόμου, βάσει των επιθυμιών του, των προσαρμογών που απαιτούνται για την ανάληψη της θέσης από το ωφελούμενο άτομο, την προσβασιμότητα, την αποδοχή για θέματα παύσης επιδομάτων καθώς και την ικανοποίηση και των δύο συμβαλλόμενων μερών από την εργασία (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022)

Το πέμπτο, εξίσου σημαντικό και τελικό στάδιο άπτεται ζητημάτων υποστήριξης εντός και εκτός εργασίας, όπως η συμβουλευτική, η κατάρτιση, η εκπαίδευση και η ενημέρωση για τις απαιτήσεις της εργασίας και οι προσαρμογές που απαιτούνται στο χώρο τον οποίο πραγματοποιείται (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).

Το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης, είναι η απάντηση στο μοντέλο της προστατευτικής απασχόλησης. η οποία βασίζεται σε δημιουργία περιβαλλόντων απαλλαγμένων από τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την ανταγωνιστικότητα, τα εντατικά ωράρια και τις απαιτήσεις για προσόντα, αποκλειστικά για άτομα με αναπηρία. Βασισμένα στην παραδοχή ότι τα άτομα με αναπηρία είναι λιγότερο παραγωγικά από τον

γενικό πληθυσμό, η εργασία προσφέρεται συχνά χωρίς απολαβές και δίχως εστίαση στην παραγωγικότητα, σε χώρους που προσομοιάζουν με εργασιακούς, μέσα σε ένα πλαίσιο ευρύτερης προετοιμασίας για την ανταγωνιστική αγορά εργασίας, με παροχή κατάρτισης αποκλειστικά για άτομα με αναπηρία, για την απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και πάντα εντός προστατευμένων εργαστηρίων, κέντρων ημερήσιας φροντίδας, κέντρων δραστηριότητας ενηλίκων και κέντρων επαγγελματικής δραστηριότητας, εποπτευόμενων από του Υπουργείο Υγείας, από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) ή ιδιωτικούς φορείς. Το μοντέλο έχει δεχθεί την κριτική ότι δε διευκολύνει την ένταξη των ΑΜΕΑ στην κοινωνία, από την όποια με τις ειδικά σχεδιασμένες δομές αυτές αποκόπτονται, ωστόσο αποτελούν μία ασφαλέστερη επιλογή σε περιπτώσεις βαριών αναπηριών, δεδομένων των εργασιακών απαιτήσεων της ελεύθερης αγοράς και των σύνθετων δεξιοτήτων που απαιτούν (Δρόσος & Αντωνίου, 2020· Παπαβασιλείου- Αλεξίου,2022).

Ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει ευσύνοπτα και περιεκτικά τα χαρακτηριστικά των δύο μοντέλων απασχόλησης, καταδεικνύοντας τις εμφανείς διαφορές τους ως προς την οπτική και τη φιλοσοφία τους για την αναπηρία γενικότερα και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία ειδικότερα

<b>ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>	<b>ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>
Στερεοτυπική ή αμιγώς ρεαλιστική θεώρηση πως τα ΑμεΑ έχουν δυσκολίες στην εργασία	Αναγνώριση δικαιώματος κάθε ενήλικου ατόμου στην εργασία
Εστίαση στις δυσκολίες των ΑμεΑ	Εστίαση στις ικανότητες των ΑμεΑ
Πραγματοποίηση σε χώρους που προσομοιάζουν τους πραγματικούς χώρους εργασίας	Πραγματοποίηση εντός πραγματικών και υπαρκτών χώρων εργασίας
Δεν προάγει την κοινωνική επαφή	Συμβολή σε κοινωνική επαφή
Δημιουργία αυτοαντίληψης ενός ανήλικου πολίτη ΑμεΑ	Διαμόρφωση αυτοεικόνας ενός ενήλικου πολίτη με αναπηρία
Διαιώνιση της οικονομικής εξάρτησης του ΑμεΑ	Δυνατότητα οικονομικής ανεξαρτησίας στα ΑμεΑ
Αντίληψη ότι οι ανάγκες των ΑμεΑ εξυπηρετούνται εκτός εργασιακού πλαισίου	Διευκόλυνση ευρείας παροχής υπηρεσιών προς τα ΑμεΑ

(Παπαβασιλείου -Αλεξίου,2022).

### **3.1.3 Η προσαρμοστική απασχόληση**

Η προσαρμοστική απασχόληση αποτελεί εξέλιξη της υποστηριζόμενης και ορίζεται ως η «εξατομίκευση της σχέσης απασχόλησης μεταξύ απασχολούμενου και εργοδότη.

Βασίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση των δυνατών σημείων, των αναγκών και των ενδιαφερόντων του ατόμου με αναπηρία αλλά είναι επίσης σχεδιασμένη ώστε να ανταποκρίνεται στις εξειδικευμένες ανάγκες του εργοδότη. Μπορεί να περιλαμβάνει απασχόληση που προέκυψε από αναζήτηση εργασίας, αυτό-απασχόληση, επιχειρηματική πρωτοβουλία ή άλλες στρατηγικές διαμόρφωσης ή αναδόμησης εργασίας [...], προκειμένου να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ΑμεΑ. Η προσαρμοστική απασχόληση προϋποθέτει τις αναγκαίες και λογικές διευκολύνσεις και την ανάλογη υποστήριξη» (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022 σελ.199-200).

Αναλυτικότερα, η διαδικασία συγκεκριμένα που ακολουθείται, φέρει ομοιότητες με αυτήν της υποστηριζόμενης απασχόλησης και είναι η εξής. Αρχικά στο στάδιο της Αποκάλυψης, δομείται η ταυτότητα του ωφελούμενου, δηλαδή τα ενδιαφέροντά του, τα χαρακτηριστικά του, οι φιλοδοξίες, οι ικανότητες και οι προτιμήσεις του, βάσει των οποίων για την αναζήτηση της κατάλληλης για το ωφελούμενο άτομο εργασία και τον εντοπισμό ενδιαφερόμενων εργοδοτών Την αναζήτηση εργασίας, ακολουθεί η κατασκευή της κατάλληλης θέσης εργασίας για το ωφελούμενο άτομο. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει διαπραγματεύσεις μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου, από κοινού με τον εργοδότη για τη δημιουργία του ιδανικού για αυτόν, εργαζόμενο, με αναφορά και καθορισμό των υποχρεώσεων και του εργασιακού προγράμματος του τελευταίου, αναπτύσσοντας ένα πλέγμα εργασίας προσαρμοσμένης πρωτίστως στις μη προηγουμένως προσδιορισμένες και ανικανοποίητες ανάγκες στις ανάγκες του εργαζομένου για μία εργασία επικερδή και αποδοτική και για τις δύο πλευρές. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με μέτρα συνεχιζόμενης υποστήριξης μετά την τοποθέτηση (Inge, Sima, Riesen, Wehman & Brooks-Lane, 2022· Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022· Riesen et al, 2015).

Η προσαρμοστική απασχόληση διαμορφώνει και τη στάση των εργοδοτών, αφού αυτοί ορίζουν ξεκάθαρα της απαιτήσεις τους και τις προσδοκίες τους και διαπραγματεύονται με τους εργαζόμενους με αναπηρία. Σε αυτό βοηθά και το γεγονός ότι οι στόχοι καθορίζονται από τις δυνατότητες των εργαζομένων με αναπηρία, ενώ βάσει των αναγκών των εργαζομένων, συμπλέουν και οι ανάγκες του εργοδότη, υπάρχει αντιπροσώπευση των αναπήρων εργαζομένων χωρίς διακρίσεις στις απολαβές, ενώ διευκολύνεται και η επαγγελματική συνεργασία μεταξύ ατόμων με αναπηρίες και χωρίς (Griffin, Hammis, Geary & Sullivan, 2008).

Συγκρίνοντας τα μοντέλα της υποστηριζόμενης και της προσαρμοστικής απασχόλησης συμπεραίνουμε τα εξής. Η υποστηριζόμενη απασχόληση εστιάζει στις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία και όχι στις αδυναμίες τους και έτσι όλοι οι άνθρωποι



ασχέτως αναπηριών δύνανται κι έχουν δικαίωμα να εργαστούν με ίδιες χρηματικές απολαβές. Η ενσωμάτωση δεν είναι παθητική διαδικασία. Σε όλη τη διάρκεια που εργάζεται, το άτομο δέχεται υποστήριξη που είναι συνεχής και επαναλαμβανόμενη για να βελτιώσει την απόδοση του και να αισθάνεται ικανοποίηση. Στην προσαρμοστική απασχόληση οι εργοδότες διαπραγματεύονται οικειοθελώς τις εργασιακές αρμοδιότητες και τις προσδοκίες με το άτομο που αναζητά δουλειά. Οι αρμοδιότητες αυτές αναδομούνται από τα άτομα βάσει ικανοτήτων και έτσι ανταποκρίνονται στις ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος του εργοδότη. Οι πληροφορίες για το άτομο που αναζητά εργασία γίνεται για να διευκολύνουν τη διαπραγμάτευση με τον εργοδότη, η όλη διαδικασία ελέγχεται από το ίδιο το άτομο με αναπηρία και οι πληροφορίες, η διαδικασία ανακάλυψης του ατόμου με αποκάλυψη ενδιαφερόντων, αναγκών και ικανοτήτων του ατόμου, δεν αντικαθίσταται ούτε υποκαθίσταται από παραδοσιακή αξιολόγηση, ενώ η θέση δύναται να δεχθεί βελτιώσεις αν το άτομο προηγουμένως ήταν άνεργο, υποαπασχολούμενο ή δεν είχε εργαστεί ποτέ (Wehman, Targett & West, 2014). Έτσι γίνεται σαφές πως η διαφοροποίηση δεν έγκειται στην επαγγελματική αποκατάσταση και την ενσωμάτωση του ατόμου καθαυτή σε ένα κανονικό εργασιακό περιβάλλον, αλλά στο ρόλο που έχει μέσα σε αυτό. Στην υποστηριζόμενη απασχόληση δηλαδή το άτομο με αναπηρίες μπορεί να λάβει μία θέση εργασίας κανονικά χωρίς διακρίσεις από άλλους εργαζόμενους χωρίς αναπηρίες. Στην προσαρμοστική απασχόληση, το άτομο με αναπηρία κατευθύνει την όλη διαδικασία, ρυθμίζοντας από κοινού με τον εργοδότη ποιες αρμοδιότητες μπορεί να αναλάβει και ποιες τροποποιήσεις πρέπει να γίνουν στη θέση για να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες και τις ικανότητες του και συνεπώς να είναι αποδοτικότερο στην εργασία του.

### **3.2 Η νομοθεσία στην Ελλάδα**

Τόσο στη χώρα μας όσο και διεθνώς έχουν πραγματοποιηθεί νομοθετικές ενέργειες για την προστασία, διασφάλιση και κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, διευκολύνοντας έτσι την ένταξη τους στην κοινωνία, σε ένα συμπεριληπτικό πλαίσιο. Στο κεφάλαιο αυτό ενδεικτικά και αντιπροσωπευτικά περιλαμβάνονται: όλες οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την απασχόληση των ΑΜΕΑ στην Ελλάδα, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ 2021-2030.

- Νόμος 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών»: Με τον νόμο αυτό προβλέπεται σαφώς ότι τόσο ο ιδιωτικός όσο και ο δημόσιος φορέας, οφείλουν να παρέχουν θέσεις εργασίας σε άτομα με αναπηρία και σε μέλη της οικογένειάς τους. Μάλιστα ορίζονται σαφώς και τα ποσοστά των ατόμων με αναπηρία που πρέπει υποχρεωτικά να απασχολούνται. Συγκεκριμένα στο άρθρο 2 προβλέπεται πως το 8% των προσλαμβανόμενων πρέπει να προέρχεται από τις ειδικές κατηγορίες, ενώ για το δημόσιο αναφέρεται και σε ποιες θέσεις μπορούν να προσληφθούν τα άτομα αυτά, σε θέσεις δηλαδή τηλεφωνητή, κλητήρα, θυρωρού, τραπεζοκόμου, νυχτοφύλακα ή στον τομέα της καθαριότητας (Παπαβασιλείου - Αλεξίου, 2022). Στο πλαίσιο του κοινωνικού κράτους δικαίου και προς συμπλήρωση και προσαρμογή του εν λόγω νόμου σε ένα νέο πλαίσιο ηθικής, αξιοκρατίας και συμπεριφοράς ψηφίστηκαν και οι νόμοι: Ν. 2956/2001, Ν.2972/2001, Ν.3051/2002, Ν.3227/2004 και Ν.3454/2006 (Λεωτσάκου, 2014).
- Νόμος 3304/2005: Ενσωματώνοντας και ευρωπαϊκές οδηγίες ο νόμος συμβάλλει σε μεγαλύτερη διασφάλιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία κατοχυρώνοντας νομικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, δηλαδή την ισότιμη πρόσβαση, απασχόληση και επαγγελματική ανέλιξη, την πλήρη πρόσβαση στον επαγγελματικό (ανά)προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση, τις εργασιακές συνθήκες και όρους, τη συμμετοχή ως μέλη σε οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, την κοινωνική και υγειονομική προστασία και εκπαίδευση, επιτάσσοντας και στους εργοδότες τις ανάλογες προσαρμογές (Λεωτσάκου, 2014).
- Νόμος 4331/2015: Στο άρθρο 13 του παρόντος νόμου, ορίζεται ότι η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης και ενίσχυσης της απασχόλησης δεν επηρεάζει τις παροχές και τα επιδόματα που λάμβαναν πριν από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα
- Νόμος 4359/2016: Με τον συγκεκριμένο νόμο κυρώνεται ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Στο άρθρο 9 του νόμου αναφέρεται η δωρεάν βοήθεια για επαγγελματικής φύσεως προβλήματα των ατόμων με αναπηρία. Στο άρθρο 15 του ίδιου νόμου επίσης ορίζεται πως τα άτομα με αναπηρία η επαγγελματική καθοδήγηση και παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής και κατάρτισης, η πλήρης πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε όλους τους χώρους εργασίας και με τις κατάλληλες απαιτούμενες προσαρμογές στις δικές τους ανάγκες, προάγοντας την πλήρη κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία και

περιορίζοντας τα όποια εμπόδια στην κινητικότητα, τη μετακίνηση, τη στέγαση και στις υπόλοιπες πτυχές της κοινωνικής τους ζωής (Παπακωνσταντίνου, 2019, e-nomothesia.gr).

- Νόμος 4369/2016: Στο άρθρο 11 του νόμου ορίζεται ότι «για άτομο –με προβλήματα, όρασης, ακοής ή κινητική αναπηρία – που κατέχει θέση ευθύνης στον δημόσιο τομέα το κράτος αναλαμβάνει το κόστος των αναγκών αναπηρίας που σχετίζονται με τα καθήκοντα της θέσης ευθύνης».(Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022,σελ.159).
- Νόμοι 4019/2011 και 4430/2016: Η νομοθεσία για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ) συνιστά σταθμό για την εργασιακή συμπερίληψη των ΑΜΕΑ Οι νόμοι αυτοί για την Κοινωνική Οικονομία ΚΑΙ την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα, προβλέπουν την ίδρυση από άτομα με Αναπηρία ή την απασχόλησή του (ΚοινΣΕπ). Μάλιστα ο νόμος 4430/2016 προβλέπει ότι το 30% των μελών ή εργαζομένων θα πρέπει να ανήκουν σε αυτές τις ομάδες. Στο άρθρο 34 του ίδιου νόμου γίνεται πρόβλεψη για διατήρηση παροχής επιδομάτων στο εργαζόμενο άτομο με αναπηρία, που το ίδιο λάμβανε και πριν.(Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).
- Νόμος 4412/2016: Στο άρθρο 20 του παρόντος νόμου προβλέπεται η παραχώρηση του δικαιώματος συμμετοχής αποκλειστικά σε άτομα με αναπηρία «σε διαδικασίες δημοσίων συμβάσεων σε Εργαστήρια Προστατευμένης Απασχόλησης, σε Επιχειρήσεις Περιορισμένης Ευθύνης και στις ΚοινΣΕπ Ένταξης»(Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022, σελ. 159), δίνοντας έτσι τη δυνατότητα διεξαγωγής δημοσίων διαγωνισμών αποκλειστικά για άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες κοινωνικές και ειδικές πληθυσμιακές ομάδες (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).
- Νόμος 4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση». Στο νόμο προβλέπεται ότι η κάλυψη του 10% των προκηρυσσόμενων θέσεων εργασίας για τακτικό ή με σύμβαση αορίστου χρόνου θα γίνεται από άτομο με αναπηρία άνω του 50%, ενώ για σύμβαση ορισμένου χρόνου, το ποσοστό αναπηρίας πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή βαρύτητας 3, αυξάνοντας τη συνολική βαθμολογία και διευκολύνοντας την πρόσληψή του ( Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).
- Νόμος 4443/2016: Ο νόμος αυτός είναι ο βασικότερος αναφορικά με την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και ο πλέον βασικός για την καταπολέμηση διακρίσεων, αφού εμπεριέχει αφενός διευρυμένα το πλαίσιο αναφοράς του στα άτομα με αναπηρία και αφετέρου αναγνωρίζει ποικίλες μορφές διάκρισης, άμεσα ή έμμεσα, διάκριση λόγω

νομιζόμενων χαρακτηριστικών, ή διάκριση λόγω σχέσης με άτομο με αναπηρία ή ακόμη και πολλαπλή διάκριση, κατά την οποία συναπαντώνται πολλές από τις προηγούμενες διακρίσεις μαζί (Παπακωνσταντίνου, 2019).

- Νόμος 4488/2017: Στο άρθρο 23 του νόμου αναφέρεται ότι τα επιδόματα που λαμβάνουν εργαζόμενα «άτομα με ψυχική ή νοητική αναπηρία δεν υφίστανται διακοπή ή περικοπή σύνταξης αναπηρίας ή σχετικών επιδομάτων όταν υπάρχει γνωμάτευση ότι η εργασία συνεισφέρει στην ψυχοκοινωνική αποκατάσταση του ατόμου» (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022,σελ.159).
- Νόμος 4590/2019. Στο άρθρο 62 του παρόντος νόμου εξαιρείται από τα τυπικά προσόντα για διορισμό στον δημόσιο τομέα η γνώση ξένης γλώσσας για τα άτομα με κώφωση ή βαρηκοΐα και επάρκεια στη νοηματική γλώσσα (Παπαβασιλείου – Αλεξίου, 2022).

### **3.3 Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία**

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία (ΕΣΔΑ) παρουσιάστηκε και κατατέθηκε στη Βουλή τον Δεκέμβριο του 2020. Μέσα από 5 πυλώνες και 30 στόχους, θεσμοθετείται για πρώτη φορά στη χώρα μας ένα εθνικό σχέδιο δράσης για την αναπηρία. Στο στόχο 14 αναφέρονται όσα αφορούν την απασχόληση και την εργασία των Ατόμων με Αναπηρία. Συγκεκριμένα αναφέρεται σαφώς πως για πρώτη φορά θεσμοθετείται η Υποστηριζόμενη Απασχόληση με τη δημιουργία ειδικών εργαστηρίων και φορέα υλοποίησης τον ΟΑΕΔ (Δράση 3). Περιγράφονται ακόμη σαφώς οι απαραίτητες προσαρμογές που θα γίνουν στους χώρους εργασίας προκειμένου να καταστούν προσβάσιμοι και την επιδοτούμενη οικονομική κάλυψη σε ποσοστό 90% με τη δημιουργία Προγράμματος Εργονομικής Διευθέτησης, ως κίνητρο στους εργοδότες (Δράση 4). Σημειώνεται επίσης ξεκάθαρα η δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία μέσα από την κοινωνική οικονομία και επιχειρηματικότητα, «με τη δυνατότητα ανάθεσης συμβάσεων κατ' αποκλειστικότητα σε φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ), που στοχεύουν στην ένταξη ευάλωτων ομάδων, με στόχο την αύξηση κατά 20% των δημόσιων διαγωνισμών με αξιοποίηση συμβάσεων κοινωνικής αναφοράς, ώστε να αυξηθούν οι θέσεις εργασίας ατόμων από ευάλωτες ομάδες», (ΕΣΔΑ,2020,σελ.39 με παράλληλη ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων φορέων (Δράση 5). Επιπλέον για πρώτη φορά σε συνεργασία με την ΕΣΑμεΑ, «θεσμοθετείται νομοθετικό πλαίσιο για τη θέσπιση συνοδών για δημόσιους υπαλλήλους με αναπηρία που μετέχουν σε υπηρεσιακές αποστολές στο

εσωτερικό ή στο εξωτερικό στο πλαίσιο των καθηκόντων τους» (ΕΣΔΑ, 2020,σελ. 40), ενώ αναφέρεται επερχόμενος προγραμματισμός για τη διευθέτηση όλων των εκκρεμών προσλήψεων ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο τομέα (Δράσεις 6&7). Τέλος επισημαίνεται ρητώς η κατάρτιση και εφαρμογή νομοθετικού πλαισίου για την τηλεργασία με πρόβλεψη ειδικών ρυθμίσεων για τα άτομα με αναπηρία, ενώ δηλώνεται υποστήριξη για την επαγγελματική δραστηριότητα καλλιτεχνών με αναπηρία και την ομαλή ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας, με επιχορήγηση πολιτιστικών πρωτοβουλιών και συνεκπαίδευση καλλιτεχνών με αναπηρία και χωρίς. Τέλος γίνεται αναφορά για χρηματοδότηση παρεμβάσεων προσβασιμότητας σε χώρους εργασίας (Δράσεις 8-10.) (ΕΣΔΑ, 2020· Παπαβασιλείου, Αλεξίου, 2022)

### **3.4 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ 2021-2030**

Στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των ΑΜΕΑ, γίνεται σαφής η πρόβλεψη για την απασχόληση των ΑΜΕΑ. Συγκεκριμένα προτείνονται: η εφαρμογή καλών πρακτικών από-ιδρυματοποίησης ώστε να επιτευχθεί ομαλή μετάβαση των ατόμων από ένα ιδρυματικό πλαίσιο παροχής συμβουλών υγείας, στην παροχή υποστήριξης στην κοινότητα και στην προώθηση και διασφάλιση οικονομικής μέριμνας για τη διαβίωση των ατόμων με αναπηρία υπό ένα προσβάσιμο συμπεριληπτικό πρίσμα. Επίσης, όπως προβλέπεται τα κράτη μέλη: οφείλουν από το 2024 να:

- καθορίσουν τους στόχους για αύξηση του βαθμού απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και τη μείωση της διαφοράς στον βαθμό αυτό συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία για την επίτευξη του στόχου ισότητας μεταξύ τους
- ενδυναμώσουν την ικανότητα των δομών για εύρεση εργασίας των ατόμων με αναπηρία και την ανάπτυξη συνεργασίας με κοινωνικούς εταίρους και οργανισμούς ατόμων με αναπηρίας
- διευκολύνουν την αυτό-απασχόληση και την επιχειρηματικότητα, συμπεριλαμβάνοντας άτομα με ψυχοκοινωνικές και νοητικές αναπηρίες, παρέχοντας υποστήριξη για νομικά και επιχειρηματικά ζητήματα μέσω κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EC,2021).

## **Κεφάλαιο 4: Η μεθοδολογία της έρευνας**

### **4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα**

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να καταδειχθεί η επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες σε διεθνές επίπεδο. Δεδομένης της απουσίας σχετικής ερευνητικής δραστηριότητας, στα ελληνικά τουλάχιστον ιδίως δεδομένα, για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, η εργασία αυτή αποβλέπει στην κάλυψη αυτού του ερευνητικού κενού, δίνοντας την ευκαιρία και για περαιτέρω μελέτη στο πολύπτυχο και πολυδιάστατο ζήτημα της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων με σωματικές αναπηρίες.

#### **Ερευνητικά ερωτήματα:**

Από την έρευνα και τη μελέτη των ερευνών της βιβλιογραφικής ανασκόπησης προέκυψαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα που αποτελούν και τις κατηγορίες και άξονες της εργασίας. Το τρίτο και τέταρτο ερευνητικό ερώτημα παρατίθενται ενιαία ως ένα ερώτημα στους συγκεντρωτικούς πίνακες, τα αποτελέσματα και τη συζήτησης καθώς έτσι επισημαίνονται και στις περισσότερες έρευνες (υπό το γενικό τίτλο *barriers and facilitators to employment...*).

- Ποιοι προβληματισμοί απασχολούν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες και ποια ζητήματα αντιμετωπίζουν κατά τη μετάβαση τους από το σχολείο και την τριτοβάθμια εκπαίδευση στο χώρο εργασίας;
- Ποια είναι τα εμπόδια και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στο εργασιακό περιβάλλον;
- Ποιοι παράγοντες και πρακτικές διευκολύνουν τα άτομα σωματικές αναπηρίες στο χώρο της εργασίας;
- Ποια είναι η συμμετοχή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στον χώρο της εργασίας;
- Ποιες προσαρμογές απαιτούνται για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στο χώρο της εργασίας;
- Ποιες διακρίσεις υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στο χώρο της εργασίας;

Από την έρευνα εκτιμάται ότι θα προκύψουν χρήσιμα συμπεράσματα τόσο για τη διεθνή κατάσταση όσο και για την ελληνική πραγματικότητα της εργασιακής απασχόλησης

και επαγγελματικής ανάπτυξης και αποκατάστασης των ατόμων με σωματικές αναπηρίες και θα εντοπιστούν τα πεδία εκείνα που χρήζουν βελτίωσης ως προς το ζήτημα αυτό. Δεδομένου ότι τα άρθρα αποτελούν καταγραφή σχετικών ερευνητικών πορισμάτων από διαφορετικά δείγματα και ερευνητικές μεθόδους, η έρευνα αυτή αποσκοπεί να φωτίσει όλες τις πτυχές της επαγγελματικής αποκατάστασης και απασχόλησης των ατόμων με σωματικές και αναπηρίες και την πιθανή βελτίωση των όρων αυτής της αποκατάστασης.

## 4.2 Η μεθοδολογία της έρευνας

Μελετήθηκαν 54 έρευνες από το 2006 έως το 2023 και χωρίστηκαν σε κατηγορίες, βάσει της θεματικής τους αναφορικά με την πτυχή της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων με αναπηρία, που ανά περίπτωση πραγματεύονται ώστε να προκύψουν χρήσιμα συμπεράσματα, σχετικά με όλα τα ζητήματα, που τίθενται προηγουμένως ως ερευνητικά ερωτήματα. Οι έρευνες της βιβλιογραφικής επισκόπησης επελέγησαν δηλαδή πρωτίστως βάσει ανταπόκρισης των ερευνητικών ερωτημάτων και των κατηγοριών και προέρχονται από την ευρωπαϊκή ήπειρο. Αφορούν τα επαγγελματικά ζητήματα ατόμων με αναπηρίες στις οποίες παρουσιάζονται ζητήματα ως προς την κίνηση και την επαγγελματική αποκατάσταση αυτών και όχι πληθυσμούς με σωματικές αναπηρίες όπως λόγω χάρη η τύφλωση. Το γεγονός ότι τα έτη δημοσίευσης κυμαίνονται από το 2006 έως το 2023, δίνει τη δυνατότητα για μία διαχρονική και συγχρόνως πρόσφατη και επίκαιρη επισκόπηση. Η αναζήτηση των ερευνών έγινε βάσει ηλεκτρονικών πηγών ερευνητικών άρθρων όπως Heal Link, Plos ONE, Science Direct, ERIC, PubMed, Google Scholar και ηλεκτρονικών αποθετηρίων άρθρων επιστημονικών περιοδικών (Wiley, Taylor & Francis, Elsevier). Η αναζήτηση των ερευνών στους παραπάνω δικτυακούς τόπους έγινε με λέξεις -κλειδιά και φράσεις όπως: work transition/transition to work, workplace discrimination/ hiring discrimination, workplace participation/labour market participation, work/workplace accommodation, physical disabilities.

Η επιλογή των ερευνών έγινε με κριτήρια:

- την ανταπόκρισή τους στα ερευνητικά ερωτήματα
- τον αριθμό ετεροαναφορών
- την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του μέσου δημοσίευσης και των ερευνών
- το έτος δημοσίευσης
- τη σύγκριση των ερευνητικών αποτελεσμάτων

Οι 54 έρευνες της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, χωρίστηκαν θεματικά στις εξής κατηγορίες:

- Έρευνες που μελετούν τη μετάβαση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην αγορά εργασίας.
- Έρευνες που αναφέρονται στους παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια στην εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες
- Έρευνες που εξετάζουν τη συμμετοχή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία
- Έρευνες που επισημαίνουν τις προσαρμογές που απαιτούνται στα εργασιακά περιβάλλοντα, για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες
- Έρευνες που διερευνούν τις διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στην εργασία

#### **Μέθοδος παρουσίασης αποτελεσμάτων επισκόπησης:**

Η παρουσίαση και παράθεση των ερευνών ανά κατηγορία, εκκινεί από την προγενέστερη έως την πλέον πρόσφατη έρευνα, μεταξύ των ετών 2006-2023, προκειμένου να γίνεται αντιληπτή η γραμμική και σταδιακή εξέλιξη και κατάσταση στην επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες και να καταγραφούν οι όποιες τροποποιήσεις, βελτιώσεις ή και επιδεινώσεις και στασιμότητα που τυχόν εντοπίζεται. Σε περιπτώσεις ερευνών που δημοσιεύθηκαν κατά το ίδιο έτος ακολουθείται αλφαβητική κατανομή, ενώ δίνεται έμφαση κυρίως στις πιο πρόσφατες έρευνες έναντι παλαιότερων. Τέλος προς επίρρωση των ερευνητικών πορισμάτων παρατίθενται και έρευνες βιβλιογραφικών ανασκοπήσεων σχετικών με την εκάστοτε θεματική κατηγορία. Οι έρευνες παρουσιάζονται συνοπτικά ανά κατηγορία στους συγκεντρωτικούς πίνακες που ακολουθούν και στη βιβλιογραφία στο τέλος της παρούσας διπλωματικής εργασίας, όπου σημειώνονται με αστερίσκο.



### 4.3 Συγκεντρωτικοί πίνακες των ερευνών της βιβλιογραφικής επισκόπησης ανα κατηγορία

#### 4.3.1 Μετάβαση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία

A/A	Ερευνητές	Έτος	Τίτλος	Χώρα	Θέμα
1	Kim & Williams	2012	Lived employment experiences of college students and graduates with physical disabilities in the United States	ΗΠΑ	Απτές εμπειρίες αποφοίτων με σωματικές εμπειρίες στη μετάβαση τους στην εργασία
2	Lindsay, S., Duncanson, M., Niles-Campbell, N., McDougall, C., Diederichs, S., & Menna-Dack, D.	2016	Applying an ecological framework to understand transition pathways to post-secondary education for youth with physical disabilities.	Καναδάς	Διερεύνηση μονοπατιών σταδιοδρομίας ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση.
3	Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Srikanthan, D.	2017	Gender matters in the transition to employment for young adults with physical disabilities	Καναδάς	Επίδραση του παράγοντα του φύλου στη μετάβαση ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία
4	Mlynaryk, C., Laberge, M., & Martin, M.	2017	School-to-work transition for youth with severe physical disabilities: Stakeholder perspectives	Καναδάς	Απόψεις εμπλεκομένων για τη μετάβαση στην εργασία ατόμων με σοβαρές σωματικές αναπηρίες
5	Cassiani, C., Stinson, J., & Lindsay, S.	2020	E-mentoring for youth with physical disabilities preparing for employment: a content analysis of support exchanged between participants of a mentored and non-mentored group	ΗΠΑ	Συμβολή του e-mentoring στην προετοιμασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία
7	Cheatham, L.P. & Radolph, K.	2022	Education and employment transitions among young adults with disabilities: Comparisons by disability status, type and severity.	ΗΠΑ	Σύγκριση ανά κατηγορία, βαθμό και σοβαρότητα της αναπηρίας ως προς την εκπαίδευση και την εργασία

### 4.3.2 Παράγοντες Διευκόλυνσης και Εμπόδια στην Εργασία Ατόμων με Σωματική Αναπηρία

A/A	Ερευνητές	Έτος	Τίτλος	Χώρα	Θέμα
1	Krause, & Pickelsimer	2008	Relationship of perceived barriers to employment and return to work five years later: A pilot study among 343 participants with spinal cord injury..	ΗΠΑ	Εμπόδια στην επιστροφή στην εργασία ατόμων με επίκτητη κάκωση νωτιαίου μυελού
2	Magill-Evans, J., Galambos, N., Darrah, J., & Nickerson, C.	2009	Predictors of employment for young adults with developmental motor disabilities.	Καναδάς	Εμπόδια στην εργασία ατόμων με κινητικές αναπηρίες
3	Krause, J. S., & Reed, K. S.	2011	Barriers and facilitators to employment after spinal cord injury: underlying dimensions and their relationship to labor force participation.	ΗΠΑ	Εμπόδια και συμμετοχή στην εργασία ατόμων με επίκτητη κάκωση νωτιαίου μυελού.
4	Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T.	2015	An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors.	Καναδάς	Εμπόδια στην εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες σε σχέση με τυπικά αναπτυσσόμενα συνομήλικα άτομα
5	Bal, M. I., Sattoe, J. N. T., Van Schaardenburgh, N. R., Floothuis, M. C. S. G., Roebroek, M. E., & Miedema, H. S.	2017	A vocational rehabilitation intervention for young adults with physical disabilities: participants' perception of beneficial attributes.	Ολλανδία	Παράγοντες διευκόλυνσης ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία
6	Graham, C. W., Inge, K. J., Wehman, P., Seward, H. E., & Bogenschutz, M. D.	2018	Barriers and facilitators to employment as reported by people with physical disabilities: An across disability type analysis.	ΗΠΑ	Αναφερόμενοι παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια από άτομα με σωματικές αναπηρίες
7	Ordway, A. R., Johnson, K. L., Amtmann, D., Bocell, F. D., Jensen, M. P., & Molton, I. R	20	The relationship between resilience, self-efficacy, and employment in people with physical disabilities.	ΗΠΑ	Η αυτό-αποτελεσματικότητα και η ανθεκτικότητα ως παράγοντες στην εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες
8	De Dios Pérez, B., Radford, K., & Nair, R. D.	2022	Experiences of people with multiple sclerosis at work: Towards the understanding of the needs for a job retention vocational rehabilitation intervention	ΗΠΑ	Εμπειρίες ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση για την παραμονή τους στην εργασία

A/A	Ερευνητές	Έτος	Τίτλος	Χώρα	Θέμα
9	Lecours, A., Gilbert, M. H., Boucher, N., & Vincent, C.	2022	The Influence of Teleworking in a Pandemic Context on the Work Experience of Individuals with Physical Disabilities: A Quebec Qualitative Study.	ΗΠΑ	Παράγοντες διευκόλυνσης και μειονεκτήματα στην εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
10	Dorstyn, D. S., Chur-Hansen, A., Mansell, E., Murphy, G., Roberts, R. M., Stewart, P., Potter, E., Kneebone, I. & Craig, A.	2023	Facilitators and barriers to employment for persons with chronic spinal cord injury or disorder: A qualitative study framed by the person-environment-occupation model	Αυστραλία	Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην εργασία ατόμων με χρόνια με κάκωση νωτιαίου μυελού

#### 4.3.3 Συμμετοχή ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία

A/A	Ερευνητές	Έτος	Τίτλος	Χώρα	Θέμα
1	Valtonen, K., Karlsson, A. K., Alaranta, H., & Viikari-Juntura, E.	2006	Work participation among persons with traumatic spinal cord injury and meningocele.	Σουηδία	Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού και δισχιδή ράχη (μηνιγγομυελοκήλη)
2	Mechelen, M., Verhoef, M., Asbeck, F. & Post, M..	2008	Work participation among young adults with spina bifida in the Netherlands.	Ολλανδία	Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με δισχιδή ράχη
3	Van Campen, C., & Cardol, M.	2009	When work and satisfaction with life do not go hand in hand: health barriers and personal resources in the participation of people with chronic physical disabilities..	Ολλανδία	Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με ή χωρίς χρόνιες σωματικές αναπηρίες η/και χρόνιες ασθένειες.
4	Verhoef, J. A., Miedema, H. S., Van Meeteren, J., Stam, H. J., & Roebroek, M. E.	2013	A new intervention to improve work participation of young adults with physical disabilities	Ολλανδία	Η επίδραση παρέμβασης στη βελτίωση εργασιακής συμμετοχής ατόμων με σωματικές αναπηρίες
5	Jetha, A., Dumont, F., Noreau, L., & Leblond, J.	2014	A life course perspective to spinal cord injury and employment participation in Canada	Καναδάς	Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού στον Καναδά.

A/A	Ερευνητές	Έτος	Τίτλος	Χώρα	Θέμα
6	Törnbohm, M., Jonsson, U., & Sunnerhagen, K. S.	2014	Work participation among middle-aged persons with cerebral palsy or spina bifida—a longitudinal study.	Σουηδία	Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με σκλήρυνση κατά πλάκας ή δισχιδή ράχη
7	Van der Hiele, K., Middelkoop, H. A., Ruimschotel, R., Kamminga, N. G., & Visser, L. H.	2014	A pilot study on factors involved with work participation in the early stages of multiple sclerosis.	Ολλανδία	Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή συμμετοχή ατόμων στα πρώτα στάδια της πολλαπλής σκλήρυνσης
8	Van der Hiele, K., van Gorp, D., Ruimschotel, R., Kamminga, N., Visser, L., & Middelkoop, H.	2015	Work participation and executive abilities in patients with relapsing-remitting multiple sclerosis	Ολλανδία	Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή συμμετοχή ατόμων πολλαπλή σκλήρυνση
9	Holmlund, L., Guidetti, S., Eriksson, G., & Asaba, E.	2018	Return to work in the context of everyday life 7–11 years after spinal cord injury—a follow-up study.	Σουηδία	Διερεύνηση του βαθμού επιστροφής στην εργασία, ατόμων με επίκτητη σωματική αναπηρία (παραπληγία, ημιπληγία)
10	Trezini, Swegler, & Reinhardt.	2018	Work and wellbeing-related consequences of different return-to-work pathways of persons with spinal cord injury living in Switzerland.	Ελβετία	Διαχρονική έρευνα για την επιστροφή ατόμων με επίκτητη κάκωση νωτιαίου μυελού
11	Tsalis, P., Aivazelis, E., Tapali, J., Fyka, G., Orfanos, P., & Naniopoulos, A.	2018	Investigating needs and barriers to the employment of people with disabilities	Ελλάδα	Συγκριτική έρευνα για την εργασιακή συμμετοχή ατόμων με σωματικές αναπηρίες και ατόμων με προβλήματα όρασης και ακοής.
12	Borg, S. J., Geraghty, T., Arora, M., Foster, M., Marshall, R., Nunn, A., & Middleton, J. W.	2021	Employment outcomes following spinal cord injury: a population-based cross-sectional study in Australia	Αυστραλία	Τα αποτελέσματα στην εργασία μετά τον τραυματισμό ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού
13	Ginis, K. A. M., Jetha, A., & Gignac, M. A. (2023).	2023	Experiential Aspects of Employment and their Relationship with Work Outcomes: A Cross-Sectional Study Using a Novel Measure of Participation in Workers with and without Physical Disabilities..	Καναδάς	Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με/χωρίς σωματικές αναπηρίες και οι παράγοντες που την επηρεάζουν

#### 4.3.4 Απαιτούμενες Προσαρμογές για την Εργασία Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες

A/A	Ερευνητές	Έτος	Τίτλος	Χώρα	Θέμα
1	Balser, D. B.	2007	Predictors of workplace accommodations for employees with mobility-related disabilities.	ΗΠΑ	Προβλεπτικοί δείκτες για τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας για άτομα με κινητικές αναπηρίες
2	Rumrill, P. D., Fraser, R. T., & Johnson, K. L.	2013	Employment and workplace accommodation outcomes among participants in a vocational consultation service for people with multiple sclerosis.	ΗΠΑ	Οι προσαρμογές στο χώρο εργασίας για τα άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση.
3	Benedict, R. H., Rodgers, J. D., Emmert, N., Kininger, R., & Weinstock-Guttman, B..	2014	Negative work events and accommodations in employed multiple sclerosis patients.	ΗΠΑ	Αρνητικά εργασιακά συμβάντα και προσαρμογές στο χώρο εργασίας ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση.
4	Leslie, M., Kinyanjui, B., Bishop, M., Rumrill Jr, P. D., & Roessler, R. T.	2015	Patterns in workplace accommodations for people with multiple sclerosis to overcome cognitive and other disease-related limitations.	ΗΠΑ	Προσαρμογές στο χώρο εργασίας για άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση
5	Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2018).	2018	Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities	Καναδάς	Η αποκάλυψη της αναπηρίας και οι απαιτούμενες προσαρμογές στο χώρο εργασίας
6	Jetha, A., Bowring, J., Furrrie, A. et al.	2019	Supporting the Transition into Employment: A Study of Canadian Young Adults Living with Disabilities	ΗΠΑ	Ο ρόλος των προσαρμογών στο χώρο εργασίας για τη μετάβαση ατόμων με αναπηρία στην εργασία
7	Dong, S., Hespe, P., & Monagas, K.	2022	Requesting Workplace Accommodation Among Individuals With Mobility Disabilities: A Qualitative Investigation on Barriers and Facilitators.	ΗΠΑ	Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια από τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας για άτομα με κινητική αναπηρία
8	Dong, S., & Mamboleo, G.	2022	Factors associated with requesting accommodations among people with multiple sclerosis	ΗΠΑ	Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια από τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας, σε άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας.
9	Ezeife, N., Crown, D., Kudla, A., Trierweiler, R., Capraro, P., & Heinemann, A.	2022	Using Job Accommodations for a Return to Work-Clinicians' Role.	ΗΠΑ	Η χρήση προσαρμογών στο χώρο εργασίας των ατόμων με σωματικές αναπηρίες για την επιστροφή τους σε αυτόν

10	Munsell, E. G., Kudla, A., Su, H., Wong, J., Crown, D., Capraro, P., ... & Heinemann, A. W.	2022	Employers' Perceptions of Challenges and Strategies in Hiring, Retaining, and Promoting Employees.	ΗΠΑ	Οι απόψεις των εργοδοτών για τα τις προκλήσεις και τις στρατηγικές για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες
11	Lake B, & Maidment D.W.	2023	Is this a new dawn for accessibility?" A qualitative interview study assessing teleworking experiences in adults with physical disabilities post COVID-19	Ηνωμένο Βασίλειο	Οι προσαρμογές στο χώρο εργασίας και η επίδραση αυτών στην μεταπανδημική εποχή για την εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες.

#### 4.3.5 Υφιστάμενες Διακρίσεις των Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες στην Εργασία

A/A	Ερευνητές	Έτος	Τίτλος	Χώρα	Θέμα
1	Roessler, R. T., Neath, J., McMahon, B. T., & Rumrill, P. D.	2007	Workplace discrimination outcomes and their predictive factors for adults with multiple sclerosis	ΗΠΑ	Οι διακρίσεις στην εργασία απέναντι σε ενήλικες με πολλαπλή σκλήρυνση
2	Roessler, R., Hennessey, M., Neath, J., Rumrill, P., & Nissen, S.	2011	The employment discrimination experiences of adults with multiple sclerosis..	ΗΠΑ	Οι διακρίσεις στην εργασία απέναντι σε ενήλικες με πολλαπλή σκλήρυνση
3	Villanueva-Flores, M., Valle-Cabrera, R., & Bornay-Barrachina, M.	2014	Career development and individuals with physical disabilities.	Ισπανία	Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας σε άτομα με σωματικές αναπηρίες
4	Villanueva-Flores, M., Valle-Cabrera, R., & Ramón-Jerónimo, M. A.	2015	Perceived compensation discrimination against physically disabled people in Andalusia	Ισπανία	Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας σε άτομα με σωματικές αναπηρίες
5	Villanueva-Flores, M., Valle, R., & Bornay-Barrachina, M.	2017	Perceptions of discrimination and distributive injustice among people with physical disabilities: in jobs, compensation and career development.	Ισπανία	Οι διακρίσεις και η αδικία στο χώρο εργασίας σε άτομα με σωματικές αναπηρίες
6	Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S.	2018	Physical disability and labor market discrimination: evidence from a field experiment.	ΗΠΑ	Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες κατά τη διαδικασία της πρόσληψης
7	Shamshiri-Petersen, D. & Krogh, C.	2020	Disability Disqualifies: A vignette experiment of Danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities.	Δανία	Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες κατά τη διαδικασία της πρόσληψης

8	Bal, M. I., Roelofs, P. P., Hilberink, S. R., van Meeteren, J., Stam, H. J., Roebroek, M. E., & Miedema, H. S.	2021	Entering the labor market: increased employment rates of young adults with chronic physical conditions after a vocational rehabilitation program.	Ολλανδία	Η συμβολή των προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης για την άμβλυνση των διακρίσεων ως προς τις απολαβές των ατόμων με σωματικές αναπηρίες
9	Bjørnshagen, V., & Ugreninov, E.	2021	Disability disadvantage: experimental evidence of hiring discrimination against wheelchair users.	Νορβηγία	Οι διακρίσεις που υφίστανται οι χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου κατά τη διαδικασία πρόσληψης
10	Carr, D., & Namkung, E. H..	2021	Physical Disability at Work: How Functional Limitation Affects Perceived Discrimination and Interpersonal Relationships in the Workplace.	ΗΠΑ	Οι κοινωνικές σχέσεις των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στο χώρο εργασίας και οι διακρίσεις που υφίστανται.
11	Lyubykh, Z., Turner, N., Barling, J., Reich, T. C., & Batten, S.	2021	Employee disability disclosure and managerial prejudices in the return-to-work context.	ΗΠΑ	Η προκατάληψη των διευθυντών σε άτομα με και χωρίς αναπηρία, ψυχικά ασθενείς και άτομα με εκκρεμή διάγνωση.
12	Krogh, C., & Bredgaard, T.	2022	Unequal? A Field Experiment of Recruitment Practises Towards Wheelchair Users in Denmark..	Νορβηγία	Οι διακρίσεις που υφίστανται στην πρόσληψη οι χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου έναντι των ατόμων χωρίς αναπηρία
13	Osterud, K.L.	2022	Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker.	Δανία	Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με κινητική αναπηρία στην εργασία και η αναζήτηση του ιδανικού εργαζομένου εκ μέρους των εργοδοτών

## **Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα της Έρευνας**

Από την έρευνα διαπιστώθηκαν ότι τα ζητήματα σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες αφορούν τη μετάβαση τους στην εργασία, τους παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια στην εργασία, την εργασιακή τους συμμετοχή, τις προσαρμογές που απαιτούνται στο χώρο εργασίας για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες και τις διακρίσεις που υφίστανται σε αυτόν τα ίδια άτομα.

### **5.1 Ζητήματα στη μετάβαση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες από την (Μετα)Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Εργασία**

Στην έρευνα των Kim & Williams (2012) στην Αμερική, μέσω συνεντεύξεων, διερευνήθηκαν τα ζητήματα που απασχολούν τους αποφοίτους πανεπιστημιακών ιδρυμάτων για τη μετάβασή τους στην εργασία. Το δείγμα αποτελούσαν 8 άτομα. Διαπιστώθηκε πως τα άτομα με σωματικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν ζητήματα για τη μετάβαση, όπως το μη προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας, οι τροποποιήσεις που θα πρέπει να υπάρξουν σ' αυτό και η άρνηση αυτών των προσαρμογών, ο πόνος να διακηρύττουν με περηφάνια την αναπηρία τους καθώς και οι ικανότητες και τα προσόντα τους. Μάλιστα, τη μετάβαση τους αμέσως μετά την αποφοίτηση στην αγορά εργασίας, δηλώνουν ότι καθυστερεί η προτεραιότητα της συνέχισης των σπουδών.

Οι Lindsay, Duncanson, Niles-Campbell, McDougall, Diederichs & Menna-Dack (2016) στον Καναδά διερεύνησαν με συνεντεύξεις σε 20 συμμετέχοντες, 12 γυναίκες και 8 άνδρες με σωματικές αναπηρίες και 10 ειδικούς τις επαγγελματικές μεταβάσεις σε εκπαιδευόμενους τριτοβάθμιων ιδρυμάτων στην Αμερική. Οι δεξιότητες για τη μετάβαση αυτή ήταν η δημιουργικότητα, οι δεξιότητες στοχοθεσίας και επικοινωνίας η ικανότητα διαχείρισης και αυτοέλεγχου της αναπηρίας, καθώς και δεξιότητες οργάνωσης, αυτόφροντίδας και υπεράσπισης του ίδιου τους του εαυτού. Για την τελευταία, τόσο 8 από τους συμμετέχοντες όσο και όλοι οι ειδικοί δήλωσαν ότι έπρεπε να ήταν περισσότερο εξασκημένοι σε αυτή τη δεξιότητα πριν μουν στο ίδρυμα. Καταλυτικό ρόλο επίσης εκτός από την υποστήριξη της οικογένειας και των ειδικών, διαδραμάτισε επίσης για όλους και η υποστήριξη από συνομηλίκους τόσο για τη μετάβαση καθαυτή για σπουδές όσο και την επιλογή του κατάλληλου πανεπιστημίου. Ωστόσο όλοι επισήμαναν την έλλειψη καθοδήγησης ήδη από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση προκειμένου να εντοπιστούν και να



αναπτυχθούν οι δεξιότητες των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, προκειμένου να έχουν και ρεαλιστικές προσδοκίες καθώς και τις δυσκολίες προσβασιμότητας που συχνά συναντούν λόγω της αναπηρίας τους.

Οι Lindsay, Cagliostro, Albarico, Srikanthan, & Mortaji (2017) στον Καναδά διεξήγαγαν ποιοτική έρευνα, μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων σε άτομα ηλικίας 18-25 ετών με σωματικές αναπηρίες που βρίσκονταν σε κέντρο αποκατάστασης και κλινικούς που μέσω συνεδριών τους βοηθούσαν στην μετάβαση στην αγορά εργασίας. Εξέτασαν τη μετάβαση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην αγορά εργασίας και τον ρόλο που διαδραματίζει το φύλο σε αυτό. Το δείγμα αποτελούσαν 33 άτομα: 23 νέοι με διάφορες μορφές σωματικής αναπηρίας και 10 κλινικοί (ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, σύμβουλοι σταδιοδρομίας κλπ). Οι ερωτήσεις του οδηγού συνεντεύξεων, αφορούσαν την προετοιμασία για την εργασιακή ένταξη, τα επαγγελματικά σχέδια, τον ρόλο της οικογένειας τους στην όλη διαδικασία, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, τη συνεργασία τους με συναδέλφους χωρίς αναπηρία και τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Η οργάνωση των ερευνητικών ευρημάτων έγινε με τη βοήθεια του μοντέλου ταιριάσματος ατόμου και εργασιακού περιβάλλοντος. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως τα άτομα επιθυμούν ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και η σωματική τους αναπηρία επηρεάζει τη δύναμη και την αυτο-φροντίδα, περιορίζει τις διαθέσιμες δουλειές, και μεταβάλλει τις επαγγελματικές επιλογές και προτιμήσεις. Οκτώ γυναίκες και ένας άνδρας επεσήμαναν επίσης και τη δυσκολία προώθησης του εαυτού τους στον εργοδότη για την ανάληψη κάποιας θέσης εργασίας. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως δεν είναι όλοι πρόθυμοι να ζητήσουν βοήθεια από άλλους στην εργασία, και το ποσοστό είναι μεγαλύτερο στους άνδρες που έχουν την τάση να αποκρύπτουν την αναπηρία τους, παρότι και οι ειδικοί που συμμετείχαν και τα άτομα με σωματικές αναπηρίες τόνισαν την αναγκαιότητα υποστήριξης και ζήτησης βοήθειας ως σημαντικούς παράγοντες εργασιακής ένταξης. Στην έρευνα καταδείχθηκε επίσης και η αναγκαιότητα βοήθειας στα άτομα με σωματικές αναπηρίες τόσο μέσω γονικής και κοινωνικής υποστήριξης και τροποποιήσεων στο χώρο εργασίας όσο και με τη μετακίνηση στο χώρο της εργασίας προς αποφυγή στιγματισμού τους και δημιουργίας αρνητικών στάσεων απέναντί τους. Οι άνδρες συχνά δε λάμβαναν πάντα γονική υποστήριξη κάτι που δεν παρατηρήθηκε ιδιαίτερα στις γυναίκες, παρότι και στις δύο περιπτώσεις υπήρχε υπερπροστατευτικότητα από την πλευρά των γονιών, που ήταν μεγαλύτερη όπως ανέφεραν και οι ειδικοί, στις γυναίκες. Βέβαια υπήρξαν και περιπτώσεις ανδρών που ανέφεραν ότι οι γονείς τους προτιμούσαν να μένουν σπίτι παρά να εργάζονται έξω στην κοινωνία, γεγονός που συχνά γινόταν ακόμη και καταπιεστικό. Διαφορά

παρατηρήθηκε επίσης και στη στάση των γονέων για την εργασία αφού οι μητέρες ήθελαν να παραμένουν στο σπίτι, ενώ οι πατέρες όχι. Αξίζει τέλος να αναφερθούν και τα ευρήματα για την επαγγελματική ζωή, αφού ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών εργαζόταν, χωρίς ωστόσο πάντα να πληρώνεται και παρακολουθούσε σπουδές στο πανεπιστήμιο ή μετα-δευτεροβάθμια ίδρυμα ενώ στην περίπτωση των ανδρών τέσσερις δούλευαν χωρίς αμοιβή και οι υπόλοιποι ήταν άνεργοι. Ωστόσο όλοι δήλωσαν πρόθυμοι να εργαστούν, παρά τη σωματική τους αναπηρία, η οποία τους δημιουργεί επιπλέον προκλήσεις ιδίως στην μετακίνηση και συχνά συνιστά φραγμό για την πρόσληψή τους. Ως προς τις προτιμήσεις, οι ειδικοί που συμμετείχαν ανέφεραν ότι οι γυναίκες προτιμούσαν την ενασχόληση με κοινωνικές επιστήμες, ενώ οι άνδρες επαγγέλματα σχετικά με τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία. Ωστόσο για τη μετάβαση στην εργασία οι ειδικοί τόνιζαν πως καθοριστικό ρόλο διαδραμάτιζε πρωτίστως το ίδιο το άτομο και όχι το φύλο του.

Οι Mlynaryk, Laberge and Martin (2017) στον Καναδά πραγματοποίησαν ποιοτική έρευνα βασισμένη σε συνεντεύξεις έξι ατόμων διαφόρων κατηγοριών όπως γονείς μαθητών με αναπηρία, εργοδότες και εξειδικευμένο προσωπικό του σχολείου. Σύμφωνα με την έρευνα 4 από τους γονείς των μαθητών ανέφεραν ότι είναι ικανοποιημένοι από την πληροφόρηση που παρέχει το σχολείο σχετικά με την αγορά εργασίας, δύο όμως από αυτούς τόνισαν ότι αυτή η πληροφόρηση είναι γενική και δεν ανταποκρίνεται εξατομικευμένα στις ανάγκες των παιδιών τους. Οι γονείς ανέφεραν επίσης ότι τα παιδιά τους δε μιλούν για τη μετάβαση στην εργασία, ενώ συχνά οι φιλοδοξίες τους δεν είναι ρεαλιστικές. Στην περίπτωση νοητικής αναπηρίας, ανέφεραν ότι δεν μπορούν καν να κατανοήσουν την έννοια της μετάβασης στην εργασία. Ως προς τους εργοδότες σύμφωνα με την έρευνα διαπιστώθηκε ότι θεωρούν την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία θετικό εγχείρημα και τα άτομα με αναπηρία προετοιμασμένα γι' αυτό (χωρίς να διευκρινίζουν κάτι περαιτέρω), ωστόσο δήλωσαν πως είναι σχεδόν απίθανο να προσλάβαν εύκολα άτομο με σωματική αναπηρία λόγω των τροποποιήσεων που απαιτούνται στο χώρο εργασίας. Ανάλογη πεποίθηση για θέση εργασίας στα άτομα με αναπηρία, εξέφρασε σύμφωνα με την έρευνα και το εξειδικευμένο για την αναπηρία προσωπικό του σχολείου.

Οι Cassiani et al. (2020) σε έρευνα στην Αμερική διερεύνησαν τη μετάβαση στην αγορά εργασίας ατόμων με σωματικές αναπηρίες που είχαν δεχθεί βοήθεια μέντορα και ατόμων με σωματικές αναπηρίες χωρίς μέντορα. Η ποιοτική ερευνητική μέθοδος ήταν η ανάλυση περιεχομένου σε συζητήσεις αυτών των ατόμων σε διαδικτυακά fora. Το δείγμα αποτελούνταν από 18 άτομα ηλικίας από 15-21 ετών και συγκεκριμένα από 9 άτομα με

σωματικές αναπηρίες με καθοδήγηση μέντορα, 7 άτομα με σωματικές αναπηρίες χωρίς μέντορα και δύο μέντορες. Τα ζητήματα στα οποία εστίασε η έρευνα ήταν η υποστήριξη εστιασμένη στην επίλυση και οι καταλύτες για υποστήριξη. Η εστιασμένη στην επίλυση υποστήριξη με στόχο την απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων για τον τρόπο εργασίας, δόθηκε μόνο στα άτομα με καθοδήγηση μέντορα και περιλάμβανε συμβουλές βασισμένες στις προσωπικές εμπειρίες για τον τρόπο αντιμετώπισης αναμενόμενων προκλήσεων σε ενδεχόμενη μελλοντική εργασία του καθενός. Οι συμμετέχοντες με καθοδήγηση μέντορα, συζήτησαν επίσης τις στρατηγικές για την επαγγελματική αποκατάσταση, την απόκτηση εργασίας και την προετοιμασία για αυτή, αναλύοντας τι είχαν ως τώρα κάνει και πώς θα χειρίζονταν, θα αντιμετώπιζαν και θα προετοιμάζονταν για ενδεχόμενα επαγγελματικά συμβάντα, όπως την αποκάλυψη της αναπηρίας, την παρουσίαση της αναπηρίας ως προτέρημα, την υλοποίηση προσαρμογών στο χώρο εργασίας, τη μετακίνηση στο χώρο εργασίας, τις διακρίσεις και τις δεξιότητες για τη διαδικασία της συνέντευξης. Από τη συζήτηση αυτή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες που είχαν καθοδήγηση μέντορα, προέκυψαν και οι καταλυτικοί παράγοντες υποστήριξης στην εργασία: οι προκλήσεις και τα μελλοντικά επαγγελματικά σχέδια. Οι προκλήσεις στην εργασία ωστόσο ήταν κοινές σε όλα τα άτομα με σωματικές αναπηρίες, με ή χωρίς την καθοδήγηση μέντορα και για αυτό ακολούθησε η παροχή λύσεων από τα άτομα με σωματικές αναπηρίες που είχαν καθοδήγηση μέντορα σε αυτούς που δεν είχαν καθοδήγηση μέντορα, αναφορικά με τη διαχείριση της αναπηρίας και τα θέματα που είχαν συζητήσει προηγουμένως μόνο τα άτομα με σωματικές αναπηρίες με καθοδήγηση μέντορα. Ως προς τα μελλοντικά σχέδια τέλος, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν τις επαγγελματικές τους προσδοκίες και τους στόχους τους βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Οι Lindsay et al. (2021) στον Καναδά χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της ανάλυσης περιεχομένου, μελέτησαν τις επαγγελματικές βλέψεις και τις προσδοκίες από τα εργασιακά περιβάλλοντα σε δείγμα 44 ατόμων ηλικίας 15-25 ετών με σωματικές αναπηρίες. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν φιλοδοξία να ασχοληθούν με τις τέχνες και την εκπαίδευση, ενώ άλλοι με τα ξενοδοχειακά, τη διοίκηση, την κοινωνική εργασία, την υγεία, το STEM και τη νομική. Οι παράγοντες που τους οδηγούσαν στις προηγούμενες φιλοδοξίες ήταν τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και ασχολίες και οι ειδικοί. Οι επαγγελματικές τους δεξιότητες στην πλειοψηφία προέρχονταν από ιδρύματα μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και την υποστήριξη της οικογένειάς τους, καθώς και από τον εθελοντισμό, τα κοινωνικά δίκτυα και την υποστήριξη στον εαυτό τους. Στην έρευνα, ως προς τους επαγγελματικούς περιορισμούς, αναφέρονται η μετακίνηση και η πλοήγηση, οι διακρίσεις

που υφίστανται, η φύση της εργασίας και η αυτο-φροντίδα, οι κοινωνικές δεξιότητες και η αναζήτηση εργασίας επί πληρωμή ή εθελοντικά. Ως προς τις επαγγελματικές τους προσδοκίες, επιθυμούν ένα υποστηρικτικό, δεκτικό και με σεβασμό στην αναπηρία εργασιακό περιβάλλον, που θα φέρει τις κατάλληλες προσαρμογές στο χώρο εργασίας και θα ευνοεί την αποκάλυψη της αναπηρίας.

Στη συγκριτική έρευνα των Cheatham & Radolph (2022) στην Αμερική για τη μετάβαση των ατόμων με αναπηρία από το σχολείο στην αγορά εργασίας, διερευνάται κατά πόσο το εργασία. Το δείγμα αποτελούσαν άτομα με σωματικές αναπηρίες, άτομα με γνωστικές αναπηρίες και άτομα χωρίς αναπηρία. Στην έρευνα διαπιστώθηκε ότι τα δάτομα με γνωστική αναπηρία αναφέρουν 54 τοις εκατό λιγότερη πιθανότητα να έχουν ενεργό και παραγωγική συμμετοχή στην κοινωνία σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία ενώ τα άτομα με σωματικές αναπηρίες έχουν 50 τοις εκατό λιγότερη πιθανότητα αναφοράς παραγωγικής κοινωνικής συμμετοχής. Η σοβαρότητα της αναπηρίας τέλος καθορίζει την ενεργό συμμετοχή καθώς η παραγωγικότητα στην κοινωνία αυξάνει όσο η σοβαρότητα της αναπηρίας μειώνεται.

## **5.2 Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες**

Στην έρευνα του Krausse & Pickelsimer (2008) στην Αμερική διερευνήθηκαν τα εμπόδια στην επιστροφή στην εργασία 343 ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού. Στα εμπόδια συγκαταλέγονται: η αναζήτηση εργασίας, η έλλειψη ενδιαφέροντος και δεξιοτήτων για την εργασία, η δυσκολία μετακίνησης, ο απαιτούμενος χρόνος και ενέργεια, οι μη προσβάσιμοι χώροι εργασίας, η οικογένεια, οι χαμηλές απολαβές, το κυνήγι της εκπαίδευσης, η απώλεια οικονομικών και ιατρικών παροχών, η πεποίθηση ότι δεν θα τους προσλάβουν λόγω της αναπηρίας και η προτίμηση να μείνουν στο σπίτι, το άγχος και η κόπωση.

Στην έρευνα των Magill – Evans, Galambos, Darrah & Nickerson (2009) στον Καναδά, -σε δείγμα 35 ατόμων και μέσω ερωτηματολογίων και ανάλυσης περιεχομένου στις απαντήσεις- διερευνήθηκαν τα εμπόδια που επηρεάζουν την εργασία των ατόμων με κινητικές αναπηρίες. Διαπιστώθηκε πως σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες ήταν άνεργοι, δήλωναν πως είχαν περιορισμένες ευκαιρίες για βελτίωση και είχαν περιορισμένες ευκαιρίες για εργασία λόγω των κοινωνικών αντιδράσεων. Μάλιστα, κατά 42% παράγοντας για την εργασία τους αποτελούσε η δυνατότητα μετακίνησης καθώς και

βιολογικοί παράγοντες όπως το φύλο, λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι οι γυναίκες ήταν λιγότερο πιθανό να προσληφθούν. Κριτήριο εύρεσης εργασίας τέλος συνιστούσε και ο δείκτης ευφυΐας, καθώς τα άτομα με χαμηλότερο ποσοστό ευφυΐας, είχαν μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι άνεργα.

Στην έρευνα του Krause & Reed (2011) στην Αμερική διερευνήθηκαν οι παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια στην συμμετοχή στην εργασία ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού. Το δείγμα αποτελούσαν 781 άτομα με κάκωση νωτιαίου μυελού ηλικίας 18-64 ετών, τουλάχιστον 1 χρόνο μετά τον τραυματισμό από τους οποίους άλλοι εργάζονταν, άλλοι ήταν εργαζόμενοι πριν τον τραυματισμό και άλλοι ήταν μακροχρόνια άνεργοι. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασία αποτελούν η εκπαίδευση, η εκμάθηση δεξιοτήτων και η δυνατότητα μετακίνησης. Στους παράγοντες που σχετίζονται με την υγεία περιλαμβάνονται η αντοχή και η κούραση. Σαφώς την αποκατάσταση επηρεάζουν και οι αντιλήψεις για την αναπηρία που αντανακλώνται στην προκατειλημμένη συχνά στάση των εργοδοτών και στους μη προσβάσιμους χώρους εργασίας, σε συνδυασμό με την έλλειψη γνώσης των κατάλληλων επαγγελματιών. Υπάρχουν επίσης και παράγοντες που σχετίζονται με τη σημαντικότητα της εργασίας και σχετίζονται με την έλλειψη ενδιαφέροντος για εργασία, την οικογενειακή επιρροή και την ενασχόληση με άλλες σημαντικές δραστηριότητες. Τέλος την εργασία επηρεάζει το κίνητρο που σχετίζεται με την αξία που αποδίδει κάποιος στο ότι εργάζεται και στην εμπιστοσύνη ότι έχει την ικανότητα για εργασία. Αντικίνητρα ωστόσο που επηρεάζουν την εργασία αποτελούν οικονομικά και ιατρικά οφέλη.

Οι Lindsay, et al.(2015) διεξήγαγαν στον Καναδά ποιοτική έρευνα, με δείγμα 50 άτομα. Τα 15 από αυτά είχαν σωματικές αναπηρίες και 16 άτομα ήταν τυπικής ανάπτυξης. Το δείγμα περιλάμβανε επίσης 19 νέους επαγγελματικούς συμβούλους, αναφορικά με τα εμπόδια που συναντούν στην εργασία τους. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως τα άτομα με σωματικές αναπηρίες, θεωρούν περιοριστικό παράγοντα στην εύρεση εργασίας την αναπηρία τους, το κοινωνικό στίγμα της οποίας περιορίζει τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες. Επίσης λιγότερα άτομα με σωματικές αναπηρίες εργάζονται, (35,5%) αυτόνομα, χωρίς βοήθεια άλλου προσώπου. Ακόμη σε μικρότερο βαθμό έχουν φίλους που εργάζονται ή φίλους από τον χώρο εργασίας, συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία, η πλειοψηφία των οποίων (70,5%) εργάζεται ανεξάρτητα, έχει εργαζόμενους φίλους και φίλους από τον χώρο εργασίας που τους βοηθούν ως κοινωνικός περίγυρος στην εύρεση εργασίας. Όλοι οι τυπικώς αναπτυσσόμενοι συμμετέχοντες έχουν εργαστεί εθελοντικά από το σχολείο όπως προβλέπεται στην περιοχή που διεξήχθη η έρευνα, ενώ στην περίπτωση των ατόμων με

σωματική αναπηρία αυτό συμβαίνει σε ποσοστό 85,7%. καθώς δυσκολεύονται να βρουν θέση για εθελοντική πρακτική. Βέβαια και το ίδιο το σχολείο δεν πιστεύει πάντα ότι δύνανται να την ολοκληρώσουν. Επίσης, τόσο από τα άτομα με αναπηρία όσο και από τα άτομα τυπικής ανάπτυξης τονίζεται η βοήθεια συμβούλων σταδιοδρομίας για διασύνδεση με εργοδότες. Για τους εργοδότες μάλιστα, και τα άτομα με σωματικές αναπηρίες και τα άτομα τυπικής ανάπτυξης επισημαίνουν την έλλειψη θέσεων εργασίας και την προτίμηση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας με περισσότερη εμπειρία. Τα άτομα με σωματική αναπηρία επιπρόσθετα δηλώνουν έλλειψη γνώσης και εμπειρίας σχετικά με τα ανάπηρα άτομα εκ μέρους τόσο των εργοδοτών, όσο και των συμβούλων σταδιοδρομίας. Αναφορικά τέλος με τον ρόλο της οικογένειας στην περίπτωση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες είναι υπερπροστατευτικός και τους αποθαρρύνουν από την εύρεση εργασίας, ενώ στους μη ανάπηρους διαπιστώθηκε ότι η οικογένεια τους προσφέρει θετική ενίσχυση και τους ενθαρρύνει να εργαστούν.

Οι Bal et al. (2017) στην Ολλανδία -μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων - διερεύνησαν τα εμπόδια και τους παράγοντες που διευκολύνουν την εύρεση και διατήρηση της εργασίας σε 19 άτομα με σωματικές αναπηρίες. Στα εμπόδια αναφέρεται ότι οι χώροι πολλές φορές δεν είναι κατάλληλοι για εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Ως παράγοντες διευκόλυνσης επισημαίνονται η θετική στάση του εργοδότη/προϊσταμένου, η βελτίωση της ικανότητας για εργασία μέσω της προσαρμογής των εργασιακών συνθηκών καθώς και ο αυτοσεβασμός, η αυτοεκτίμηση και η αυτό-αποτελεσματικότητα του ατόμου

Οι Sevak & Khan (2017) στην έρευνά τους στην Αμερική, συγκρίνουν τους παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια ανάμεσα σε άτομα με σωματικές αναπηρίες και ψυχικά ασθενείς. Αναφορικά με τα εμπόδια, οι ψυχικά ασθενείς καλούνται να τα αντιμετωπίσουν σε μεγαλύτερο βαθμό, ενώ δηλώνουν πως οι παράγοντες διευκόλυνσης τους βοηθούν περισσότερο σε σχέση με τα άτομα με σωματικές αναπηρίες. Τα εμπόδια χωρίζονται σε δύο κατηγορίες στις αιτίες που άφησαν μια δουλειά και στους λόγους που δεν εργάζονται τώρα. Ως προς τις αιτίες που άφησαν μια δουλειά δηλώνονται η υγεία και η απόλυση και δευτερευόντως ζητήματα μετακίνησης, ανατροφής παιδιού ή προσωπικής φροντίδας και απροθυμίας για εργασία. Ως λόγοι που δεν εργάζονται τώρα αναφέρονται πρωτίστως πάλι η υγεία, η αδυναμία εύρεσης εργασίας, η αποθάρρυνση από προηγούμενη προσπάθεια, η μη προσβασιμότητα στο χώρο εργασίας, η μη παροχή ευκαιριών από τους εργοδότες, η μη δυνατότητα μετακίνησης, η έλλειψη δεξιοτήτων, η απώλεια επιδομάτων λόγω εργασίας και η παροχή φροντίδας. Τέλος ως προς τους παράγοντες διευκόλυνσης τόσο τα άτομα με σωματικές αναπηρίες όσο και τα άτομα με ψυχική ασθένεια, δηλώνουν

την εξάσκηση για τη δουλειά, τον προσωπικός βοηθό για τη φροντίδα, τη βοήθεια για τη μετακίνηση και την ανατροφή των παιδιών, τη συμβουλευτική θεραπεία, την προσαρμογή στις εργασιακές αρμοδιότητες και τον χώρο εργασίας και την οργανωμένη βοήθεια από συναδέλφους

Οι Graham et al (2018) στην Αμερική, διεξήγαγαν τηλεφωνικά εκτεταμένη έρευνα με κλήσεις εξήντα λεπτών που ηχογραφήθηκαν. Στην έρευνα συμμετείχαν άτομα με διαφορετικές κατηγορίες σωματικών αναπηριών όπως σκλήρυνση κατά πλάκας, πολλαπλή σκλήρυνση και κάκωση νωτιαίου μυελού και διερευνήθηκαν τα εμπόδια που συναντούν στην εργασία τους. ειδικά στην περίπτωση της πολλαπλής σκλήρυνσης. Στην έρευνα, τα άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση δήλωσαν πως η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και η επαγγελματική τους κατάσταση εξαρτώνται από τον βαθμό επιδείνωσης της λειτουργικότητάς τους ως προς την ενέργεια και την υγεία, καθώς και από τις απαιτήσεις της εκάστοτε επαγγελματικής θέσης που κατέχουν. Διαπιστώθηκε επίσης πως τα άτομα με κάκωση νωτιαίου μυελού και τα άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας γνωρίζουν πώς να διατηρήσουν την κατάσταση της υγείας τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Τα εμπόδια που έχουν να αντιμετωπίσουν στην εργασία τους είναι οι διακρίσεις που υφίστανται, οι απαιτούμενες προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον και η μετακίνηση στο χώρο εργασίας. Οι προσαρμογές αφορούν τη χρήση υποστηρικτικής τεχνολογίας, με ειδικά προγράμματα φωνητικών εντολών και ειδικά πληκτρολόγια καθώς επίσης και προσβάσιμους χώρους εργασίας, χώρο με προσαρμοσμένο πλάτος όταν τα γραφεία είναι μικρά και στενά, προσαρμοζόμενα γραφεία και μετακινούμενες καρέκλες, προσαρμογές που ωστόσο δεν τις ζητούν όλοι, λόγω ντροπής. Ως προς τις διακρίσεις που υφίστανται, αυτές ποικίλουν. Αρχικά οι εργοδότες δεν τους επιλέγουν και πολλοί εργαζόμενοι με πολλαπλή σκλήρυνση προτιμούν να αποκρύψουν την αναπηρία τους για να επιλεγούν πιο εύκολα, ενώ άλλοι με σκλήρυνση κατά πλάκας δηλώνουν πιο ενεργά την αναπηρία τους. Τέλος το ζήτημα της μετακίνησης περιορίζει τις επαγγελματικές προοπτικές. Ωστόσο ζητήματα μετακίνησης δεν απασχολούν πολύ τα άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας και κάκωση νωτιαίου μυελού σε αντίθεση με τα άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση που η απαιτούμενη ενέργεια και ο βαθμός που θα περπατήσουν επηρεάζει τη λήψη επαγγελματικής απόφασης.

Στην έρευνα των Papavassiliou – Alexiou & Fotiadou (2019) στην Ελλάδα, διερευνήθηκαν τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν στην επιστροφή στην εργασία τους τα άτομα με επίκτητες σωματικές αναπηρίες. Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 20 άτομα, 13 άνδρες και 7 γυναίκες με τετραπληγία, παραπληγία, ημιπληγία και σπαστική τετραπληγία. Ως προς τα κίνητρα για εργασία αναφέρονται η οικονομική ανεξαρτησία και

οι θετικές διαστάσεις της εργασίας. Τις θετικές διαστάσεις της εργασίας συναπαρτίζουν η αίσθηση ότι είναι χρήσιμοι και προσφέρουν, η δημιουργικότητα και οι θεραπευτικές ιδιότητες. Τα εμπόδια συναποτελούν η ανεργία, η μη προσβασιμότητα στο εκπαιδευτικό και το εργασιακό περιβάλλον, οι διακρίσεις που υφίστανται, η σύνδεση της αγοράς εργασίας με την εκπαίδευση, η εγκατάλειψη των σπουδών, ζητήματα στην υγεία και τη μετακίνησή τους και η οικονομική κρίση. Τέλος ως προς τις στρατηγικές διαχείρισης επισημαίνονται η αποδοχή της αναπηρίας ως εσωτερίκευση των διακρίσεων, η αντίσταση στις διακρίσεις και η ίση μεταχείριση στο κοινωνικό, εργασιακό και μαθησιακό περιβάλλον.

Οι Ordway et al. (2020) στην Αμερική διερεύνησαν τον ρόλο της ανθεκτικότητας και της αυτο-αποτελεσματικότητας σε σχέση με την εργασία σε άτομα με σωματικές αναπηρίες. Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 882 άτομα με σωματικές αναπηρίες (μυϊκή δυστροφία, πολλαπλή σκλήρυνση, μετα-πολιομυελιτικό σύνδρομο ή κάκωση νωτιαίου μυελού. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι η αυτο-αποτελεσματικότητα δεν ήταν προβλεπτικός παράγοντας για την εργασιακή κατάσταση και η ανθεκτικότητα δεν ήταν ο μοναδικός παράγοντας που μπορούσε να την προβλέψει. Η εργασιακή κατάσταση εξαρτιόταν από κοινωνικούς και δημογραφικούς παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα οφέλη της αναπηρίας και το άγχος. Σύμφωνα με την έρευνα κάποιος επαγγελματικός σύμβουλος θα μπορούσε να συσχετίσει την ανθεκτικότητα και την αυτο-αποτελεσματικότητα με την εργασιακή κατάσταση, καθώς η γνώση κοινωνικών και δημογραφικών στοιχείων σε συνδυασμό με τα ψυχομετρικά εργαλεία θα μπορούσαν να διακρίνουν τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές αναπηρίες. Σύμφωνα με την έρευνα, τέλος, οι πεποιθήσεις και η συμπεριφορά των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, περιορίζουν τον βαθμό στον οποίο τα άτομα αυτά προετοιμάζονται για την εργασία, προσλαμβάνονται ή τη διατηρούν.

Οι Beatson et al (2021) στην Αυστραλία σε δείγμα διακοσίων ατόμων διερεύνησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν, την εργασία ατόμων με σωματικές και νευρολογικές αναπηρίες. Διαπιστώθηκε ότι η αποφυγή του κίνδυνου έχει ισχυρό αντίκτυπο και μάλιστα όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η αποφυγή, τόσο εντονότερη είναι η επιθυμία να πηγαίνουν στην εργασία τους, γεγονός που αιτιολογήθηκε από τους ερευνητές από την τάση των ατόμων αυτών να είναι στην δουλειά τους συναισθηματικά και οικονομικά ανεξάρτητοι και επομένως ήθελαν να πηγαίνουν ανεξάρτητα και στην εργασία τους. Μάλιστα τα αναμενόμενα θετικά αποτελέσματα δεν καθοδηγούσαν την επιθυμία μετακίνησης στην εργασία. Θετικό αντίκτυπο στη μετακίνηση είχαν η κοινωνική υποστήριξη και η υποστήριξη από τον εργοδότη, τους φίλους και την οικογένεια. Όταν υποστηρίζονταν,



ένιωθαν ότι είχαν τον έλεγχο του σώματός τους για να μετακινηθούν ανεξάρτητα και να χρησιμοποιούν τα μέσα μαζικής μεταφοράς και αυτό κινητοποιούσε τη φιλοδοξία τους να μετακινηθούν προς την εργασία τους.

Στην έρευνα των Krausse et al. (2021) στην Αμερική, διερευνήθηκαν μέσω αυτο-αναφορών σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τηλεφωνικών κλήσεων τα εμπόδια στην εργασία μεταξύ ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού και πολλαπλή σκλήρυνση. Το δείγμα αποτελούνταν από 2624 άτομα. Τα 1234 εξ αυτών είχαν πολλαπλή σκλήρυνση και τα 1390 κάκωση νωτιαίου μυελού. Το 50,2% των ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση, έβρισκε τη δουλειά τους αγχωτική, ενώ το ίδιο δήλωνε και το 22,6% των ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού. Σύμφωνα με την έρευνα επίσης προβλήματα μνήμης και σύγχυσης, εκδήλωσε το 47,9% των ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση και το 24,1 των ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού 24,1%. Επιπρόσθετα, σχετικά με την κούραση στην εργασία, το 53,9% των ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση εμφάνισε κόπωση έναντι του 36,1% αυτών με κάκωση νωτιαίου μυελού. Ακόμη το 44,8% από τους συμμετέχοντες με πολλαπλή σκλήρυνση αναφέρει πώς αντιμετωπίζουν ζητήματα υγείας και αντοχής που περιορίζουν την ικανότητά τους για εργασία. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι 27,5% των γονέων των ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση έναντι 18,5 % των γονέων των ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού προτιμούν να μένουν σπίτι παρά να εργάζονται. Επίσης, το 19,3% των ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση δεν επιθυμεί να εργάζονται, έναντι 13,9% που δηλώνουν αυτοί που έχουν κάκωση νωτιαίου μυελού. Τέλος το 18,8% των ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση δεν θεωρούν σημαντική την εργασία καθώς έχουν άλλες σημαντικές δραστηριότητες, ενώ το ίδιο δήλωσε και το 13,5 των ατόμων που αντιμετωπίζονται κάκωση νωτιαίου μυελού.

Στην έρευνα των De Dios Perez, Radford & Das Nair (2022) στο Ηνωμένο Βασίλειο -σε δείγμα 20 ατόμων και μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων-μελετήθηκαν οι παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση στην εργασία. Ως εμπόδια επισημάνθηκαν: η κόπωση λόγω της της πολλαπλής σκλήρυνσης και οι γνωστικές ελλείψεις, η ανάγκη για παραγωγικότητα παρά την ύπαρξη πόνου, οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους, η στάση των συναδέλφων τους, και το ζήτημα της μετακίνησης στην εργασία. Ως παράγοντες διευκόλυνσης τέλος, αναφέρονται η θετική στάση απέναντι στην εργασία τους, τα οικονομικά οφέλη που αποκομίζουν και η ευχαρίστηση που βιώνουν κατά την εργασία, καθώς επίσης και ο περιορισμός των φυσικών δραστηριοτήτων στην εργασία, η τροποποίηση των ωρών εργασίας και η ευελιξία για δυνατότητα τηλεργασίας όταν απαιτείται.

Στην έρευνα των Lecours, Gilbert, Boucher & Vincent (2022), που πραγματοποιήθηκε μέσω συνεντεύξεων διά τηλεφώνου και βιντεοκλήσεων σε δείγμα 16 εργαζόμενων με σωματικές αναπηρίες στην Αμερική, κατά τη διάρκεια της καραντίνας λόγω της πανδημίας, μελετήθηκαν οι παράγοντες διευκόλυνσης και τα μειονεκτήματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ως παράγοντες διευκόλυνσης αναφέρονται η απαραίτητη για τη διεκπεραίωση της εργασίας πρόσβαση στον τεχνολογικό εξοπλισμό, η απουσία μετακίνησης προς την εργασία, η ευελιξία του εξατομικευμένου πλάνου εργασίας η υποστήριξη από τον εργοδότη και ο διαμοιρασμός των προσωπικών αναγκών. Στα μειονεκτήματα αναφέρονται ο περιορισμός και η τυποποίηση των διαπροσωπικών επαφών με συναδέλφους καθώς και ζητήματα υλικοτεχνικής υποδομής καθώς η απόδοση της εργασίας εξαρτιόταν από την σύνδεση δικτύου. Ως παράγοντες διευκόλυνσης αναφέρονται η απαραίτητη για τη διεκπεραίωση της εργασίας πρόσβαση στον τεχνολογικό εξοπλισμό, η απουσία μετακίνησης προς την εργασία, η ευελιξία του εξατομικευμένου πλάνου εργασίας η υποστήριξη από τον εργοδότη και ο διαμοιρασμός των προσωπικών αναγκών. Στα μειονεκτήματα τονίζονται ο περιορισμός και η τυποποίηση των διαπροσωπικών επαφών με συναδέλφους και ζητήματα υλικοτεχνικής υποδομής καθώς η απόδοση της εργασίας εξαρτιόταν από τη σύνδεση δικτύου.

Στην έρευνα των Dorstyn et al. (2023) διερευνήθηκαν οι παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια που συναντούν στην εργασία του άτομα με κάκωση νωτιαίου μυελού. Το δείγμα αποτελούσαν 12 άτομα, 8 άτομα με κάκωση νωτιαίου μυελού και 4 σύμβουλοι. Στους παράγοντες διευκόλυνσης συγκαταλέγονται: το οικονομικό κίνητρο, η οικονομική ανεξαρτησία και ελευθερία μέσω των χρηματικών απολαβών, η ανάγκη αποταμίευσης για τη συνταξιοδότηση. Άλλοι παράγοντες διευκόλυνσης αποτελούν: η αίσθηση κανονικότητας και υπερηφάνειας, η αξία που δίδει το άτομο στον εαυτό του, ο σκοπός και η ακολούθηση προσωπικών ενδιαφερόντων, η θετική στάση απέναντι στην αναπηρία, η ευφροσύνη και η ανεξαρτησία του ατόμου, η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και η βοήθεια στην διαχείριση συναισθηματικού άγχους. Στους κοινωνικούς παράγοντες διευκόλυνσης περιλαμβάνονται: η κοινωνική αλληλεπίδραση, η δημιουργία φιλικών σχέσεων, η θέληση παροχής βοήθειας σε άλλους. Επαγγελματικούς παράγοντες διευκόλυνσης συνιστούν: η ευελιξία και τροποποίηση στις εργασιακές προσαρμογές και τις ώρες εργασίας, η ανοιχτότητα στη συζήτηση, η ανταπόκριση μεταξύ ατόμου και της εργασίας του και η προσβασιμότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Στα εμπόδια συγκαταλέγονται: η αδυναμία επιστροφής στη δουλειά για οικονομικούς λόγους και η περίπτωση στην οποία ο μισθός είναι μικρότερος από τη σύνταξη, η μεγάλη ηλικία η έλλειψη κινήτρου για αξιοποίηση των ευκαιριών, οι προσδοκίες του ατόμου από τις δεξιότητες του και οι

αντιλήψεις του για την εργασία και την ταυτότητα καθώς και για υπερβολική δυσκολία εύρεσης εργασίας. Μεγάλο εμπόδιο αποτελούν και οι διακρίσεις σε βάρος των ατόμων εκ μέρους των εργοδοτών με τη μη πρόσκληση των ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση, ο φόβος για αντίποινα σε περίπτωση επιστροφής αν ο τραυματισμός οφείλεται σε εργατικό ατύχημα. η αντιπάθεια προς τον υποψήφιο πριν τον τραυματισμό που δυσκολεύει την επιστροφή στην εργασία, η διάρκεια της αποκατάστασης και το υψηλό κόστος της, η μη κατάλληλη θέση εργασίας για το άτομο, η συν-νοσηρότητα, οι στρεβλές πεποιθήσεις για τις δεξιότητες των ατόμων, η περικοπή μισθών λόγω μειωμένου ωραρίου και η έλλειψη εκπαίδευσης του εργοδότη.

### **5.3 Η εργασιακή συμμετοχή ατόμων με σωματικές αναπηρίες**

Οι Valtonen et al. (2006) στη Σουηδία μελέτησαν -μέσω δομημένου ερωτηματολογίου που στάλθηκε ταχυδρομικά- την εργασιακή συμμετοχή σε δείγμα 230 ατόμων. Από αυτούς οι 182 είχαν κάκωση νωτιαίου μυελού και οι 48 δισχιδή ράχη. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως εργαζόταν το 48% των ανδρών και το 46% των γυναικών, ενώ το 3% των γυναικών και το 4% των ανδρών σπούδαζε. Η πλειοψηφία εργαζόταν στη διοίκηση σε δουλειές γραφείου και διάδοσης πληροφοριών, αλλά υπήρχαν και άτομα που απασχολούνταν σε κλάδους όπως η κατασκευαστική, σε επαγγέλματα υγείας και στον εμπορικό τομέα. Η εργασιακή συμμετοχή των ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού επηρεαζόταν από τη μη σύνοδη παρουσία άλλης σωματικής, διανοητικής και νευροπαθητικής διαταραχής και δεν εξαρτιόταν από τη δυνατότητα βάδισης. Επίσης στα άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών με κάκωση νωτιαίου μυελού και κάποια διανοητική διαταραχή η εργασιακή συμμετοχή μειωνόταν. Ωστόσο στα άτομα με δισχιδή ράχη, ο μεγαλύτερος βαθμός δυνατότητας βάδισης και το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης αύξανε την εργασιακή συμμετοχή. Τέλος, τόσο στα άτομα με κάκωση νωτιαίου μυελού όσο και στα άτομα με δισχιδή ράχη, η μεγαλύτερη ανεξαρτησία στις καθημερινές δραστηριότητες, αύξανε την πιθανότητα εργασιακής συμμετοχής.

Οι Mechelen, Verhoef, Van Asbeck & Post (2008) μελέτησαν στην Ολλανδία - σε δείγμα 136 ατόμων- την εργασιακή συμμετοχή ατόμων με δισχιδή ράχη. Από τους συμμετέχοντες άλλοι εργάζονταν σε προστατευμένα εργαστήρια και άλλοι στην ελεύθερη αγορά. Επίσης δεν εργάζονταν όλοι επί πληρωμή, κάποιοι εργάζονταν εθελοντικά και άλλοι αναζητούσαν εργασία. Από την έρευνα προέκυψε πως σε γενικό επίπεδο καθοριστικοί παράγοντες για την εργασιακή συμμετοχή αποτελούσαν: το επίπεδο

εκπαίδευσης, ο βαθμός της κάκωσης, ο υδροκέφαλος, ο δείκτης ευφυΐας IQ, η ανεξαρτησία στην αυτό-φροντίδα και η δυνατότητα βάδισης, ενώ για πλήρη απασχόληση πρόσθετα κριτήρια συνιστούσαν το φύλο και ο τύπος της πάθησης της δισχιδούς ράχης.

Οι Van Campen & Cardol (2009), στην Ολλανδία, εξέτασαν την εργασιακή συμμετοχή ατόμων με χρόνιες ασθένειες και σωματικές αναπηρίες και την ευχαρίστηση που αποκόμιζαν από την εργασία τους. Το δείγμα αποτελούσαν 603 άτομα με χρόνια ασθένεια και σωματική αναπηρία, 1199 άτομα με χρόνια ασθένεια χωρίς όμως σωματική αναπηρία και 6128 άτομα που ανήκαν στον γενικό πληθυσμό. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως όσα άτομα με σωματική αναπηρία και χρόνια ων ασθένεια εργάζονταν, ένιωθαν λιγότερη ευχαρίστηση με την εργασία τους ενώ περισσότεροι ένιωθαν ευχαρίστηση παρότι δεν εργάζονταν. Αυτό ήταν ένα μη αναμενόμενο ερευνητικό πόρισμα, καθώς δεν ένιωθαν δυσαρεστημένοι μην έχοντας εργασία. Επίσης η χρόνια ασθένεια είναι λιγότερο περιοριστική για την εύρεση εργασίας σε σχέση με τη σωματική αναπηρία καθώς όταν σωματική αναπηρία και ασθένεια συνυπάρχουν μειώνεται ο αριθμός όσων εργάζονται με αμοιβή αλλά και εθελοντικά. Διευκρινίστηκε τέλος πως η εργασία που προκαλεί ευχαρίστηση ορίστηκε ως το αποτέλεσμα της ισορροπίας μεταξύ της σοβαρότητας της κινητικής αναπηρίας, της ηλικίας και του επιπέδου εκπαίδευσης.

Η έρευνα των Verhoef et al.(2013) πραγματοποιήθηκε στην Ολλανδία, σε δείγμα 12 νέων ενηλίκων με σωματικές αναπηρίες (6 άνδρες και 6 γυναίκες έως 28 ετών με μέση ηλικία τα 21 έτη). Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως μετά την παρέμβαση οι 8 από τους 12 εργάζονταν ενώ πριν την παρέμβαση εργάζονταν μόλις οι δύο. Επίσης βελτιώθηκε σημαντικά ο αριθμός των ατόμων που εργάζονταν και λάμβαναν αμοιβή καθώς πριν την παρέμβαση το ποσοστό ήταν ίσο (4 προς 4) και μετά την παρέμβαση η αναλογία μεταξύ αυτών που εργάζονταν και αμείβονταν σε σχέση με αυτούς που εργάζονταν αμισθί ήταν 7 προς 1. Ακόμη βελτιώθηκε η παραγωγικότητά και η ανταγωνιστικότητά τους στην εργασία και η επαγγελματική τους ταυτότητα.

Οι Jetha et al. (2014) μελέτησαν στον Καναδά τη συμμετοχή στην εργασία ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού. Το συνολικό δείγμα αποτελούσαν 1323 άτομα, 959 εκ των οποίων ήταν από 18-54 ετών και 364 συγκρίνοντας την απασχόλησή τους προ τραυματισμού και μετά από αυτόν. Διαπιστώθηκε πως μετά τον τραυματισμό εργαζόταν μόνο το 30%, συγκριτικά με το 60% που εργαζόταν πριν τον τραυματισμό. Οι συμμετέχοντες προτιμούσαν να δουλεύουν σε τομείς όπως οι επιχειρήσεις, η διοίκηση η εκπαίδευση, η υγεία και οι επιστήμες. Διαπιστώθηκε επίσης πως οι νέοι και μέσης ηλικίας ενήλικοι είχαν λάβει μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ήταν παντρεμένοι, είχαν λιγότερες

ανάγκες σχετικά με την εργασία και ήταν 36% πιο πιθανό να εργαστούν μετά τον τραυματισμό σε αντίθεση με τους μεγαλύτερους, που στο 12%. Επίσης ήταν κατά 43% πιθανό να αναφέρουν πως είναι συνταξιούχοι. Τέλος για τους μεγαλύτερους ο τραυματισμός επηρέαζε τον αν η εργασία θα ήταν αμειβόμενη, ενώ όλοι οι συμμετέχοντες ανεξαρτήτως ηλικίας δήλωσε πως η συμμετοχή τους σε περισσότερους κοινωνικούς ρόλους σχετιζόταν με την εργασία.

Οι Tornbom et al. (2014) στη Σουηδία μέσω δομημένου ερωτηματολογίου συνέκριναν σε διαχρονική έρευνα - από το 1983 έως το 2009- την εργασιακή συμμετοχή ατόμων μέσης ηλικίας με κάκωση νωτιαίου μυελού και δισχιδή ράχη το 1983, το 1997 και το 2009. Τα άτομα και στις τρεις περιπτώσεις ήταν τα ίδια. Το αρχικό δείγμα του 1983 περιλάμβανε 55 άτομα, το δείγμα του 1997 αποτελούνταν από 30 άτομα και το δείγμα του 2009 απαρτιζόταν από 25 άτομα. Η έρευνα έδειξε πως το 2009 εργάζονταν λιγότερα άτομα σε σχέση με το 1997, ενώ οι περισσότεροι εργάζονταν με μερική απασχόληση, και άλλοι είχαν σταματήσει να δουλεύουν. Το 37% όσων κατά τα χρόνια – ενόσω δούλευαν – συνέχιζαν τις σπουδές τους, λάμβανε επιδότηση, ενώ το 72% δεν συνέχιζε να σπουδάζει, λάμβανε όμως επιδότηση. Τέλος έντονη ήταν η κριτική για το ζήτημα της μετακίνησης παρότι μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με το 1997 μετακινούνταν με ειδικό όχημα για άτομα με αναπηρία και υπήρχε συγκοινωνία σε αντίθεση με το 1997

Στην έρευνα των Van der Hiele et al. (2014) στην Ολλανδία σε δείγμα 44 ατόμων εξετάστηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή συμμετοχή ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση. Διαπιστώθηκε πως καθοριστικός παράγοντας για την εργασιακή συμμετοχή αποτελεί το αν αμείβονται ή όχι καθώς το 57% του δείγματος που ήταν αμειβόμενο, εμφάνιζε καλύτερη σωματική λειτουργικότητα, ικανότητα μνήμης, ένιωθε λιγότερο άγχος και κατάθλιψη, είχε μεγαλύτερη συγκέντρωση και γενικότερα σκεφτόταν και δρούσε αποδοτικότερα. Ως προς την κούραση, πάλι τα άτομα που αμείβονταν για την εργασία τους, βίωναν σε μικρότερο βαθμό τον κοινωνικό, γνωστικό και σωματικό αντίκτυπο της κόπωσης. Σε ανάλογα συμπεράσματα κατέληξε και η έρευνα των Van der Hiele et al. (2015) στην Ολλανδία που διερεύνησε το ίδιο θέμα με την προηγούμενη έρευνα. Σε δείγμα 55 ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση, οι 20 που αμείβονταν για την εργασία τους είχαν καλύτερες γνωστικές και οργανωσιακές δεξιότητες και ένιωθαν σε μικρότερο βαθμό γνωστική, κοινωνική και σωματική κόπωση. Επομένως οι χρηματικές απολαβές από την εργασία επηρεάζουν την εργασιακή συμμετοχή καθώς και την αποδοτικότητα και τη λειτουργικότητα σε αυτή.

Στην διάρκεια εννέα ετών έρευνα των Holmlund et al. (2018) που διεξήχθη στη Σουηδία, με δείγμα 9 ενήλικες, διερευνήθηκε κατά πόσο επέστρεψαν στην εργασία τους εργαζόμενοι με επίκτητη παραπληγία και ημιπληγία, επτά χρόνια μετά την πάθηση τους. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως κανείς δεν είχε επιστρέψει και οι εργαζόμενοι έλπιζαν για την επιστροφή τους, εκφράζοντας ωστόσο φόβους για το πόσο η εργασία θα ανταποκρίνονταν στις ανάγκες τους, τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους. Ήταν πρόθυμοι να εκπαιδευτούν περαιτέρω για την απόκτηση εργασίας, παρότι θεωρούσαν την εκπαίδευση ένα προϋπολογισμένο οικονομικό ρίσκο. Δήλωσαν επίσης πως δεν είχαν υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας από κρατικούς φορείς και έπρεπε να κινηθούν ανεξάρτητα, ενώ ανέφεραν πως συχνά εργάστηκαν σε μη αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Στην έρευνα των Trezini, Swegler, & Reinhardt (2018) στην Ελβετία, μέσω παρατήρησης βάσει προγενέστερης έρευνας του 2012, σε δείγμα 243 ατόμων, διερευνήθηκε η επιστροφή στην εργασία μετά από κάκωση νωτιαίου μυελού. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως το 45,7%, δηλαδή 111 άτομα, επέστρεψαν στον εργοδότη που είχαν πριν τον τραυματισμό, ενώ το 32,9%, δηλαδή 80 άτομα βρήκαν δουλειά σε έτερο εργοδότη και το 21,4%, δηλαδή 52 άτομα δεν επέστρεψε ποτέ στην εργασία του. Επίσης, όσοι επέστρεψαν, είχαν μικρότερο χρόνο κατά την επιστροφή τους στην εργασία, αλλά δούλευαν περισσότερο σε σχέση με πριν τον τραυματισμό. Ακόμη δεν εντοπίστηκαν διαφορές σε όσους βρήκαν νέο εργοδότη αναφορικά με τη διάρκεια της εργασίας τους και την τρέχουσα εργασιακή κατάσταση. Τέλος ούτε αυτοί που παρέμειναν στον ίδιο εργοδότη, ούτε αυτοί που άλλαξαν εργοδότη διέφεραν ως προς την ευζωία αναφορικά με τις απολαβές, την ποιότητα ζωής και την ευχαρίστηση που ένιωθαν από τη ζωή.

Στην έρευνα των Tsalis et al. (2018) στην Ελλάδα, διερευνήθηκε μέσω ερωτηματολογίου, η εργασιακή συμμετοχή σε άτομα με σωματικές αναπηρίες και άτομα με προβλήματα ακοής. Το συνολικό δείγμα αποτελούνταν από 306 άτομα, οι 105 εκ των οποίων είχαν σωματικές αναπηρίες (9 είχαν ημιπληγία, 37 είχαν παραπληγία και 13 είχαν τετραπληγία), οι 100 προβλήματα όρασης και οι 101 προβλήματα ακοής. Αναφορικά με τα άτομα με σωματικές αναπηρίες, ως αυτοαπασχολούμενοι εργάζονταν το 44,5 % (4) των ατόμων με ημιπληγία, το 18,9%, των ατόμων ( 7 άτομα) με παραπληγία και μόλις 1 άτομο με τετραπληγία. Με μόνιμη πλήρη απασχόληση εργαζόταν το 33,5% ατόμων με ημιπληγία (3 άτομα), το 76,3% με παραπληγία, (26 άτομα) και το 76,9% με τετραπληγία (10) άτομα. Παρά τα μεγάλα ποσοστά, ο αριθμός των εργαζόμενων ατόμων με σωματικές αναπηρίες που είχαν πλήρη μόνιμη απασχόληση ήταν εμφανώς μικρότερος σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους με αναπηρία, αφού ο αριθμός των ατόμων με πλήρη μόνιμη απασχόληση σε

περιπτώσεις απώλειας όρασης και ακοής ήταν 49 και 41 αντίστοιχα. Διαπιστώνεται βέβαια πως μεγάλη απόκλιση δεν παρουσιάζουν τα ποσοστά ευχαρίστησης των ατόμων με σωματικές αναπηρίας ως προς τη στάση των συναδέλφων τους, συγκριτικά με τα άτομα με απώλεια όρασης και ακοής. Ενδεικτικά το 79,50% ατόμων με σωματικές αναπηρίες δηλώνει πολύ ευχαριστημένο από τη συμπεριφορά των συναδέλφων του, ενώ σε περιπτώσεις ατόμων με προβλήματα όρασης και ακοής, το ίδιο δηλώνει το 75% και 58,8% αντίστοιχα. Ωστόσο ως προς τη στάση των εργοδοτών απέναντί τους μόνο 28 άτομα με σωματικές αναπηρίες δηλώνουν πολύ ικανοποιημένα, ενώ ο αριθμός των ατόμων με προβλήματα όρασης και ακοής που είναι πολύ ικανοποιημένα από τη στάση του εργοδότη τους, είναι 52 και 40 αντίστοιχα. Τέλος αναφορικά με τους παράγοντες εύρεσης εργασίας τα άτομα με προβλήματα ακοής και προβλήματα όρασης δίνουν κυρίως έμφαση στις αποκτηθείσες δεξιότητες, στην εκπαίδευση και στην προηγούμενη εμπειρία των εργοδοτών με εργαζομένους με αναπηρία, ενώ τα άτομα με σωματικές αναπηρίες λαμβάνουν υπόψιν και πολλούς άλλους παράγοντες όπως τη στάση των συναδέλφων, την κρατική επιχορήγηση, ενώ δε λαμβάνουν βιολογικούς παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία.

Οι Borg et al. (2021) στην Αυστραλία μελέτησαν – μέσω ερωτηματολογίου και σε δείγμα 1579 ατόμων με κάκωση νωτιαίου μυελού - τα αποτελέσματα στην εργασία μετά τον τραυματισμό. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως σε απόλυτο αριθμό μετά το ατύχημα βρήκε δουλειά το 49,9%, με το 1/3 του δείγματος να εργάζεται ακόμη. Τα άτομα που εργάζονταν πριν τον τραυματισμό και είχαν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης, εμφάνιζαν μεγαλύτερα ποσοστά απασχολησιμότητας καθώς και παραμονή στην εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Επίσης όσοι δε μπορούσαν να επιστρέψουν άμεσα στην εργασία τους, απαιτούνταν κατά μέσο όρο 28 μήνες ιατρικής αποκατάστασης για να επιστρέψουν σε αυτή. Ακόμη μειώθηκε η συμμετοχή τους σε χειρωνακτικές εργασίες μετά τον τραυματισμό. Τέλος το 16,6% δήλωσε πως εργαζόταν με υποαπασχόληση

Οι Ginis, Jetha & Gignac (2023) πραγματοποίησαν έρευνα στην Αμερική μέσω ερωτηματολογίου σε δείγμα 1624 Καναδών εργαζομένων με και χωρίς σωματικές αναπηρίες. Από αυτούς οι 901 δεν είχαν κάποια αναπηρία, οι 216 είχαν σωματική αναπηρία και οι 507 είχαν σωματική και κάποια άλλη μη σωματική αναπηρία. Στην ερευνά εξετάστηκε η εργασιακή συμμετοχή καθώς και σχετικοί με αυτή παράγοντες όπως ο έλεγχος των ατόμων στην εργασία τους, το εργασιακό άγχος που απορρέει από την εργασιακή συμμετοχή, οι ανάγκες που είχαν, οι σωματικές και διανοητικές απαιτήσεις και

η οργανωσιακή υποστήριξη, σε συνδυασμό με έννοιες όπως η αίσθηση ότι ανήκουν κάπου, το νόημα και η αυτονομία στην εργασία καθώς και η επιδεξιότητα, η εμπλοκή και οι προκλήσεις στην εργασία. Σε όλες τις κατηγορίες τα άτομα με σωματική και κάποια άλλη αναπηρία αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες, με μόνη εξαίρεση την εμπλοκή στην εργασία, ο μεγαλύτερος βαθμός της οποίας συνεπαγόταν και λιγότερες ενοχλήσεις κατά την εργασία. Η αναγκαιότητα της έρευνας τέλος ήταν ακριβώς να καταδείξει πώς οι θετικές εμπειρίες από τη συμμετοχή εκδηλώνονται στις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και τις προηγούμενες θετικές ή αρνητικές εμπειρίες από την εργασιακή συμμετοχή και τον αντίκτυπό τους.

Σε βιβλιογραφική ανασκόπηση των Purk-Stephenson & al. (2017) τέλος, αναφέρονται οι παράγοντες που ενισχύουν την εργασιακή συμμετοχή ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Οι παράγοντες αφορούν τον σχεδιασμό της εργασίας, το περιβάλλον εργασίας και τις πολιτικές της εργασίας. Η υποστήριξη αφορά τη στάση του εργοδότη, των συναδέλφων, τις συνεχείς τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας και τη διαθεσιμότητα μέντορα ή μαθησιακού προγράμματος γενικότερα. Μάλιστα διευκρινίζεται και ο ρόλος του εργοδότη και στο σημείο εστίασης, καθώς αφενός αν ο τελευταίος εστιάζει στην ικανότητα, και όχι στην αναπηρία τότε υπάρχει υψηλή ευχαρίστηση από την εργασία, υψηλή ψυχολογική ασφάλεια, θετική αυτο-αξιολόγηση, υψηλό κίνητρο για εξέλιξη και χαμηλή παρουσία αντικρουόμενων σκέψεων και αφετέρου, αν εστιάζει στην αναπηρία, η εστίαση αυτή επιφέρει και τα αντίθετα με τα προηγούμενα αποτελέσματα.

#### **5.4 Οι προσαρμογές που απαιτούνται στους χώρους εργασίας για την εργασιακή συμμετοχή ατόμων με σωματικές αναπηρίες**

Στην έρευνα της Balsler (2007) που πραγματοποιήθηκε στην Αμερική σε δείγμα 330 εργαζόμενων (με πλήρη ή μερική απασχόληση) ατόμων με κινητικές αναπηρίες διαπιστώθηκε η αναγκαιότητα για προσαρμογές όπως η φυσική τροποποίηση κτιρίων ή/και εξοπλισμού, η εγκατάσταση ή αγορά υποστηρικτικής τεχνολογίας, η ευελιξία του καθορισμένου προγράμματος εργασίας και η τηλεργασία. Παρότι όλοι οι συμμετέχοντες είχαν κοινή μορφή αναπηρίας, οι ανάγκες και απαιτήσεις τους ήταν διαφορετικές, βάσει και του αν ήταν πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δηλαδή, διαπιστώθηκε πως είχαν λιγότερη ανάγκη την ευελιξία στο καθιερωμένο πρόγραμμα εργασίας. Επίσης ο διαχωρισμός σε εργαζομένους μερικής ή πλήρους απασχόλησης ίσως υποδηλώνει και τη σοβαρότητα της κινητικής αναπηρίας των εκάστοτε



εργαζομένων και τον βαθμό αναγκαιότητας των αντίστοιχων προσαρμογών στο χώρο εργασίας. Βέβαια ο περιορισμένος βαθμός αναγκαιότητας προσαρμογών συνεπάγεται τόσο την περιορισμένη απαίτησή τους όσο κατ' επέκταση τη μη υλοποίησή τους. Άλλος λόγος που δεν ζητούνταν προσαρμογές επίσης ήταν η αποφυγή στιγματισμού. Τέλος η έρευνα έδειξε ότι οι κατάλληλες προσαρμογές αυξάνουν την απόδοση των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και μειώνουν το άγχος τους σχετικά με αυτή την απόδοση.

Στην έρευνα των Rumrill et al. (2013) η οποία πραγματοποιήθηκε μέσω συνεντεύξεων, στην Αμερική σε δείγμα 41 ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση που συμμετείχαν σε πρόγραμμα τηλεφωνικής και διαδικτυακής επαγγελματικής συμβουλευτικής, εξήχθησαν χρήσιμα συμπεράσματα για τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Οι αναγκαίες προσαρμογές που επισημάνθηκαν, αφορούσαν την τροποποίηση και προσαρμογή του εργασιακού προγράμματος, τη συχνότερη παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας, τον κλιματισμό του χώρου εργασίας, την εκ νέου ρύθμιση και μείωση των ωρών εργασίας και την προσβασιμότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Από τις προηγούμενες τροποποιήσεις που αναφέρθηκαν παραχωρούνταν από τους εργοδότες κατά κύριο λόγο μόνο η υποστηρικτική τεχνολογία, δεν γινόταν τροποποίηση του εργασιακού προγράμματος και μείωση των ωρών εργασίας και οι χώροι δεν ήταν προσβάσιμοι, ενώ σε μία περίπτωση αναφέρθηκε η ύπαρξη οδηγού. Τέλος, οι λόγοι επιτυχίας των εργασιακών προσαρμογών ήταν το χαμηλό τους κόστος, η ποιότητα της επικοινωνίας, κάποιος καλός συνάδελφος ή αφοσιωμένος εργοδότης και η βελτίωση του εργασιακού προγράμματος.

Οι Benedict et al (2014) στην Αμερική διεξήγαγαν διαδικτυακή έρευνα σε δείγμα 52 ατόμων με πολλαπλή σκλήρυνση, αναφορικά με τα αρνητικά συμβάντα και τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Αναφορικά με τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας, διαπιστώθηκε πως αφορούσαν την παροχή επιπλέον χρόνου για την ολοκλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων, τη δυνατότητα ευελιξίας στις ώρες εργασίας (σε 9 από τους 52 εργαζόμενους) και τη δυνατότητα διαλειμμάτων για ξεκούραση. Σχετικά με την τηλεργασία, η οποία επετράπη σε 8 συμμετέχοντες, το μεγαλύτερο μέρος αρνήθηκε να εργαστεί επιπλέον ώρες από το σπίτι για να ολοκληρώσει τις υποχρεώσεις του και όσοι το έκαναν, δεν αμείφθηκαν για τις επιπλέον ώρες εργασίας, οι οποίες ήταν από 2 έως 32.

Στην έρευνα των Leslie et al (2015) που πραγματοποιήθηκε στην Αμερική διερευνήθηκαν οι μορφές των προσαρμογών που ζητήθηκαν από 746 εργαζόμενους με εγκεφαλική παράλυση. Οι συχνότερες από αυτές τις προσαρμογές που ζητήθηκαν, ήταν: η μερική τηλεργασία, η αλλαγή στα εργασιακά προγράμματα και τις αρμοδιότητες στην εργασία, οι τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας και τον εξοπλισμό, η εκ νέου ανάθεση

εργασίας σε άλλη θέση, η εγκατάσταση νέου βοηθητικού εξοπλισμού και άτομα για την προσωπική βοήθεια, την ανάγνωση και τη δυνατότητα γραφής των εργαζομένων.

Οι Lindsay et al (2018) στον Καναδά μέσω συνεντεύξεων διεξήγαγαν έρευνα σε δείγμα 17 ατόμων με αναπηρία, κάποια εκ των οποίων με σωματική αναπηρία, διαπιστώθηκε πως η αποκάλυψη της αναπηρίας, οδηγεί σε προσαρμογές στο χώρο εργασίας που συμβάλλουν στη γνώση επαγγελματικών δικαιωμάτων την αυτοπεποίθηση και εμπιστοσύνη καθώς και στη μεγαλύτερη (αυτό) αποτελεσματικότητα και ποιότητα των εργαζόμενων ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Οι τροποποιήσεις που αναφέρθηκαν από τα άτομα με σωματικές αναπηρίες αφορούσαν τη συνδρομή υποστηρικτικής τεχνολογίας, την ύπαρξη ειδικής ράμπας και γενικότερα προσβάσιμο και συμπεριληπτικό περιβάλλον.

Οι Jetha, Bowring, Furie et al.(2019) στον Καναδά, σε δείγμα 155 ατόμων μελέτησαν τις προσαρμογές και τα οφέλη που διευκολύνουν τα άτομα με αναπηρία στην εργασία και τα εμπόδια που συναντούν στις προσαρμογές. Από το δείγμα αυτό, με μέση ηλικία τα 25 έτη, οι 123 είχαν σωματικές αναπηρίες. Ως προς τις προσαρμογές έγινε διάκριση σε ήπιες και δύσκολες. Ως ήπιες προσαρμογές αναφέρθηκαν η τροποποίηση του εργασιακού προγράμματος, η υποστήριξη στην αυτοδιαχείριση, η κοινωνική υποστήριξη στο χώρο εργασίας, οι ανεπίσημες τροποποιήσεις στις αρμοδιότητες και στο περιεχόμενο της εργασίας, η υποστήριξη στην παροχή εξάσκησης, η δυνατότητα τηλεργασίας και η υποστήριξη κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Στις πιο απαιτητικές προσαρμογές συγκαταλέγονται ο προσβάσιμος χώρος εργασίας, η υποστηρικτική τεχνολογία, η προσαρμοστικότητα στην επικοινωνία και η μετακίνηση. Εμπόδια στην υλοποίηση των προσαρμογών συνιστούν: η αποκάλυψη της αναπηρίας, το κόστος, οι χωρικές δυσκολίες στο εργασιακό περιβάλλον, η άγνοια εκ μέρους των εργοδοτών για τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, η αρνητική στάση απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία, οι προσαρμοσμένες αρμοδιότητες στην εργασία, η μη σταθερή απασχόληση, η αδυναμία στην εφαρμογή της πολιτικής των προσαρμογών, η απουσία επίσημης χάραξης πολιτικών στην διαχείριση της αναπηρίας.

Οι Dong et al (2022), στην Αμερική με συνεντεύξεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, σε δείγμα 144 ενηλίκων με σωματικές αναπηρίες, αναφέρονται τα είδη των προσαρμογών στο χώρο εργασίας που (απ)αιτούνται ή δεν παραχωρούνται καθώς και τα οφέλη οι δυσκολίες που ανακύπτουν από τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Ως προς τα είδη των προσαρμογών που αιτούνται ή δεν παραχωρούνται, δηλώνονται η υποστηρικτική τεχνολογία, η βοήθεια από άλλο άτομο, η τηλεργασία, η ευελιξία του πλάνου εργασίας, η αναδιάρθρωση της εργασίας, η εκ νέου ανάθεση εργασίας και οι τροποποιήσεις του χώρου

εργασίας. Ως προς τα οφέλη που προκύπτουν από αυτές τις προσαρμογές επισημαίνονται η υποστήριξη και συμμόρφωση του εργοδότη με την πρόβλεψη των προσαρμογών. η αναγνώριση των εργαζομένων με αναπηρία και η εκ μέρους τους ενεργητική απαίτησή για τις προσαρμογές αυτές, η αποδοχή της αναπηρίας και η δημιουργία υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος ως προς τις δυσκολίες που δημιουργούνται από τις προσαρμογές, αναφέρονται ο φόβος του εργαζομένου στην αποκάλυψη της αναπηρίας για αποφυγή στιγματισμού, ο φόβος για το κόστος για την κάλυψη των προσαρμογών, τα φυσικά και συστηματικά εμπόδια του χώρου εργασίας, ο φόβος να εκληφθούν οι προσαρμογές ως ευνοϊκή μεταχείριση από τους μη ανάπηρους εργαζόμενους, η έλλειψη γνώσης των προσαρμογών από τους εργοδότες ή τους προϊστάμενους, η έλλειψη υποστήριξης και συμμετοχής τις διακρίσεις, και η αντίσταση των εργοδοτών ή προϊσταμένων απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία .Από τα 40 άτομα που ζήτησαν συνδρομή υποστηρικτικής τεχνολογίας, αυτή δε δόθηκε στους 6, ενώ βοήθεια δε δόθηκε σε ένα άτομο από τα 16 που τη ζήτησαν. Από τους 45 που ζήτησαν αλλαγές στο χώρο εργασίας, αυτό δεν κατέστη εφικτό σε 3 ενώ ικανοποιήθηκε πλήρως το αίτημα για αλλαγή θέσης εργασίας, στα 4 άτομα που το αιτήθηκαν, ενώ η τηλεργασία δεν έγινε δεκτή σε ένα άτομο από τα 13 που τη ζήτησαν. Όσον αφορά την ευελιξία του προγράμματος εργασίας, αυτή δεν πραγματοποιήθηκε σε 4 από τους 56 εργαζόμενους που το αιτήθηκαν, ενώ στους 3 από τους 13 που ζήτησαν εκ νέου δόμηση της απαιτούμενης εργασίας, το αίτημα τελικά δεν έγινε δεκτό. Οφέλη από την υλοποίηση των προσαρμογών αναφέρονται η υποστήριξη εκ μέρους του εργοδότη και προϊσταμένου, η αποδοχή της αναπηρίας και η δημιουργία υποστηρικτικού περιβάλλοντος, καθώς και η αναγνώριση των εργαζομένων με αναπηρία και η ενεργητικότητα των ανάπηρων εργαζομένων να αιτούνται τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας. Κατά την έρευνα, τα εμπόδια από την υλοποίηση των προσαρμογών διακρίνονται σε αυτά που σχετίζονται με τους εργοδότες και σε εκείνα που συνδέονται με τους εργαζόμενους. Σε αυτά που σχετίζονται με τους εργαζόμενους συγκαταλέγονται η έλλειψη γνώσης εκ μέρους τους για τις απαιτούμενες τροποποιήσεις, η έλλειψη δεξιοτήτων ως προς τον τρόπο αίτησης των προσαρμογών, ο φόβος αποκάλυψης της αναπηρίας από την αίτηση των ανάλογων τροποποιήσεων, το κόστος που αυτές θα επιφέρουν και το αίσθημα αδικίας που θα δημιουργηθεί μεταξύ των εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία από τις τροποποιήσεις. Εκ μέρος των εργοδοτών τα εμπόδια αφορούν την άγνοια του εργοδότη για τις κατάλληλες προσαρμογές, την έλλειψη υποστήριξης και συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία καθώς και την αντίσταση και τις διακρίσεις απέναντι σε αυτά.

Σε ανάλογα συμπεράσματα με την προηγούμενη έρευνα, συντείνει και η έρευνα των Dong & Mamboleo (2022) στην Αμερική, σχετικά με τους παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια από τις προσαρμογές στο χώρο εργασίας, σε 86 άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας. Τα είδη προσαρμογών που ζητήθηκαν αφορούσαν την υποστηρικτική τεχνολογία, την αρωγή άλλου ατόμου, τη δημιουργία ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας, τη δόμηση εκ νέου της απαιτούμενης εργασίας, την τροποποίηση του χώρου εργασίας, την εκ νέου τοποθέτηση σε άλλη εργασία και την τηλεργασία. Από τις τροποποιήσεις που ζητήθηκαν, σε ορισμένες περιπτώσεις αυτές εντέλει πρακτικά δεν υλοποιήθηκαν. Από τα 11 άτομα που ζήτησαν συνδρομή υποστηρικτικής τεχνολογίας, αυτή δε δόθηκε στους 4, ενώ βοήθεια δε δόθηκε σε ένα άτομο από τα 4 που τη ζήτησαν. Από τους 33 που ζήτησαν αλλαγές στο χώρο εργασίας, αυτό δεν κατέστη εφικτό σε 11 ενώ το αίτημα για αλλαγή θέσης εργασίας, ικανοποιήθηκε στα 13 άτομα από τα 15 που το αιτήθηκαν, και η τηλεργασία δεν έγινε δεκτή σε ένα άτομο από τα 6 που τη ζήτησαν. Όσον αφορά την ευελιξία του προγράμματος εργασίας, αυτή δεν πραγματοποιήθηκε σε 4 από τους 56 εργαζόμενους που το αιτήθηκαν, ενώ στους 3 από τους 13 που ζήτησαν εκ νέου δόμηση της απαιτούμενης εργασίας, το αίτημα τελικά δεν έγινε δεκτό. Ως προς τα οφέλη επισημαίνονται το θετικό περιβάλλον εργασίας, η συμμόρφωση και η ευελιξία του εργοδότη και η αυτό-υπεράσπιση και ενεργητικότητα του εργαζομένου. Αναφορικά με τα εμπόδια τέλος, διακρίνονται σε αυτά που αφορούν τους εργοδότες και εκείνα που αφορούν τους εργαζόμενους. Αναφορικά με τα σχετιζόμενα με τους εργοδότες εμπόδια, τονίζονται: η άγνοια ως προς τις προσαρμογές, η έλλειψη συμπόνιας, οι διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων με πολλαπλή σκλήρυνση και η αντίσταση στην υλοποίηση των προσαρμογών. Τέλος σχετικά με τα εμπόδια που σχετίζονται με τους εργαζόμενους συμπεριλαμβάνονται ο φόβος και το άγχος εξαιτίας στιγματισμού, η ταυτότητα της αναπηρίας, η άγνοια σχετικά με τις απαιτούμενες προσαρμογές, ο χώρος εργασίας που συχνά δεν είναι προσβάσιμος και το κόστος υλοποίησης των προσαρμογών στο χώρο εργασίας.

Οι Ezeife et. al.(2022) σε συγχρονική μελέτη με δείγμα 333 ατόμων διερεύνησαν στην Αμερική τον ρόλο των προσαρμογών στο χώρο εργασίας στην επιστροφή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία τους. Διαπιστώθηκε πως 261 από τους συμμετέχοντες χρησιμοποιούσαν έστω μία προσαρμογή στο χώρο εργασίας. Οι πιο συχνές προσαρμογές αφορούσαν την προσαρμογή των χώρων εργασίας, την τηλεργασία, την ευελιξία του εργασιακού προγράμματος, και την παροχή προσαρμοσμένου εξοπλισμού. Το 21% των συμμετεχόντων δήλωσε πως οι εργοδότες του δεν ήταν εξοικειωμένοι με την παροχή προσαρμογών στο χώρο εργασίας, ενώ μόνο το 38% ανέφερε ότι έλαβε υπηρεσίες

επαγγελματικής αποκατάστασης. Τέλος το 28% ανέφερε πως οι γιατροί ήταν πολύ βοηθητικοί ενώ το 93% των συμμετεχόντων επισήμανε πως όλο το προσωπικό (επαγγελματικοί σύμβουλοι, φυσιοθεραπευτές, λογοθεραπευτές) ήταν επίσης βοηθητικό.

Οι Munsell et al. (2022) στην Αμερική διεξήγαγαν διαδικτυακή έρευνα σχετικά με τις προκλήσεις και τις στρατηγικές των εργοδοτών στην πρόσληψη την παραμονή και την προώθηση ατόμων με σωματική αναπηρία στην εργασία. Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 53 εργοδότες. Ως προς τις προκλήσεις επισημαίνονται: η έλλειψη γνώσης στο να διευθύνουν εργαζομένους με σωματική αναπηρία, οι πιθανές δικαστικές διαμάχες, η άγνοια ως προς το κόστος των προσαρμογών που συχνά είναι υψηλό ή ανατιολόγητο, ο φόβος απόλυσης λόγω χαμηλής απόδοσης, η ασφάλεια του χώρου εργασίας, η αρνητική στάση των συναδέλφων και των πελατών, οι περιορισμένες ευκαιρίες προαγωγής και το υψηλό κόστος για την κάλυψη της υγείας των εργαζομένων. Ως προς τις στρατηγικές για παραμονή στην εργασία αναφέρονται: η υποστηρικτική τεχνολογία, η εξάσκηση του προσωπικού σχετικά με τις προσαρμογές στην εργασία, τα ευέλικτα προγράμματα εργασίας, το mentoring στο άτομο που αιτείται μία προσαρμογή, η επιτόπια συμβουλευτική ή τεχνική υποστήριξη, η ευαισθητοποίηση στην αναπηρία, η συμβολή εργονομικού ειδικού, η βραχυπρόθεσμη βοήθεια στην εργασία από επαγγελματικό σύμβουλο, η έγγραφη εταιρική πολιτική, η επικεντρωμένη στις προσαρμογές χρηματοδότηση, τα εστιασμένα στην αναπηρία προγράμματα πρακτικής άσκησης, η εφαρμογή δοκιμαστικής περιόδου στην εργασία, η δυνατότητα φορολογικής μείωσης και κινήτρων, η προτεραιότητα στη στάθμευση και η εκ νέου ανάθεση εργασίας.

Οι Su Han et al. (2022) πραγματοποίησαν στην Αμερική διαδικτυακή έρευνα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, για τις προσαρμογές που απαιτούνται στο χώρο εργασίας για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες. Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 326 άτομα με ήπιες ή σοβαρές σωματικές αναπηρίες και άτομα με ήπια γνωστική αναπηρία και μικρή σωματική αναπηρία. Η τελευταία κατηγορία αποτελούσε και την πλειοψηφία του δείγματος (158 από τους 326 συμμετέχοντες). Οι προσαρμογές που αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες ήταν η παροχή εξοπλισμού ή προσαρμοσμένου χώρου εργασίας, η χορήγηση επιπλέον αδειών άνευ αποδοχών, η βοήθεια από άλλο άτομο τροποποιημένο ή προσαρμοσμένο υλικό εκπαίδευσης, επαναδόμηση της εργασίας, η επανατοποθέτηση σε άλλη κενή θέση εργασίας και η τηλεργασία.

Στην έρευνα των Lake & Maidment (2023) στο Ηνωμένο Βασίλειο σε δείγμα 10 ατόμων διερευνήθηκε -μέσω συνεντεύξεων- πώς ενήλικες με σωματικές αναπηρίες διαπραγματεύονται για τηλεργασία στην μετα-πανδημική εποχή. Διαπιστώθηκε πως η

αυξημένη ευελιξία, ο έλεγχος επί των προγραμμάτων εργασίας και τα εργασιακά περιβάλλοντα που ευνοούν και δίνουν δυνατότητα τηλεργασίας, παρέχουν ευκαιρίες και βελτιώνουν τη διαχείριση της αναπηρίας, την υγεία, την εργασιακή απόδοση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες καθιστώντας παράλληλα προσβάσιμο το εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον. Τονίζεται μάλιστα ότι οι ενεργείς προσπάθειες των εργοδοτών για τη δημιουργία συμπεριληπτικής και ευέλικτης εργασιακής κουλτούρας συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με (σωματικές) αναπηρίες, την κανονικοποίηση της ανάγκης για προσβασιμότητα, την κατανόηση της εμπειρίας της αναπηρίας, την ορατότητα και τη μη εξάλειψη όλων των προηγούμενων στη μετα-πανδημική τωρινή εποχή.

Σε ανάλογες διαπιστώσεις καταλήγουν και οι σχετικές βιβλιογραφικές. ανασκοπήσεις των Nevala & al (2014), Padkarayeva et al (2017), Wong et al.(2020) και Wong et al (2021), Fuentes & Lindsay (2023). Οι Nevala et al (2014) τονίζουν την αποτελεσματικότητα των προσαρμογών καθώς και τους παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια για την εφαρμογή τους. Οι προσαρμογές περιλαμβάνουν την επαγγελματική συμβουλευτική, την εκπαίδευση, την αλλαγή του εργασιακού προγράμματος, την οργάνωση της εργασίας και τη μετακίνηση στο χώρο εργασίας, με σκοπό την απασχόληση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες και τη μείωση του κόστους που συνεπάγεται. Παράγοντες διευκόλυνσης και συγχρόνως πιθανά εμπόδια συνιστούν ο βαθμός αυτοπροστασίας του εργαζομένου, η (μη) ευελιξία των εργασιακών προγραμμάτων, η (μη) υποστήριξη από τον εργοδότη και η (μη οργάνωση) της εργασίας. Στην περίπτωση που αυτά προσφέρονται λειτουργούν δηλαδή ως παράγοντες διευκόλυνσης, ενώ όταν δεν παρέχονται συνιστούν εμπόδια.

Οι Padkarayeva et al. (2016) τονίζουν πως οι προσαρμογές αφορούν είτε την υποστηρικτική τεχνολογία είτε την αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος προς όφελος του ατόμου για τη μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία του η οποία και επιτυγχάνεται με την τροποποίηση του χώρου εργασίας και του εργασιακού προγράμματος και επηρεάζεται από τη στάση εργοδοτών και συναδέλφων.

Οι Wong et al. (2020) αναφέρουν πως οι προσαρμογές που ζητούνται από εργαζομένους με σωματικές αναπηρίες αφορούν τη χρήση συσκευών υποστηρικτικής τεχνολογίας, την τηλεργασία και τα τροποποιημένα εργασιακά προγράμματα και αρμοδιότητες.

Οι Wong et al. (2021) επίσης αναφέρουν πώς παρότι επισημαίνεται η αρχιτεκτονική προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος, ο βαθμός αυτής της προσαρμογής ποικίλλει και κυμαίνεται από 10 έως 50%., με την προσαρμογή στα έπιπλα να αγγίζει το 49%, ενώ η

πιο σπάνια προσαρμογή αφορά την ύπαρξη οδηγού, 8%. Σημειώνεται ότι στις επαγγελματικές υποχρεώσεις η τροποποίηση συμβαίνει σε λιγότερο από 40% ενώ η ευελιξία του εργασιακού προγράμματος κυμαίνεται από 20 έως 80% και η παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας από 20 ως 50%. Η υιοθέτηση των προσαρμογών, που οδηγεί και στην παραμονή των ατόμων σε ένα εργασιακό περιβάλλον, έγκειται στο ίδιο το άτομο, τον εργοδότη, το εργασιακό περιβάλλον, το είδος της εργασίας καθώς και το είδος της προσαρμογής και το κόστος της.

Οι Fuentes & Lindsay (2023) τέλος αναφέρουν την επίδραση των τροποποιήσεων στο χώρο εργασίας κατά την πανδημία. Ο αντίκτυπος των τροποποιήσεων αυτών ήταν θετικός αναφορικά με την υποστήριξη ευκαιριών, τη βελτιωμένη προσβασιμότητα, το μειωμένο στίγμα σχετικά με τις προσαρμογές και την ταχεία εφαρμογή τους. Ωστόσο επιπτώσεις παρατηρήθηκαν στη φυσική και διανοητική υγεία των ατόμων και την αναγκαιότητα νέων προσαρμογών. Βέβαια όπως επισημαίνεται, χρειάζεται αναθεώρηση της νομοθεσίας για τις προσαρμογές και εξασφάλιση αντιπροσώπευσης ατόμων με αναπηρία, ενώ κατά γενική ομολογία η πανδημία πρέπει να αποτελέσει δίδαγμα για μελλοντική βελτίωση των προσαρμογών στην εργασία.

### **5.5. Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στην εργασία τους**

Στην έρευνα των Roessler, Neath, McMahon & Rumrill (2007) για τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας σε άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση εξάγονται κάποια χρήσιμα συμπεράσματα, καθώς τα άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση υφίστανται περισσότερες διακρίσεις σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία, ενώ παράγοντες όπως το φύλο, η φυλή και η εθνικότητα, το μέγεθος της εκάστοτε εταιρείας και το εάν ανήκουν και σε έτερη κοινωνικά ευπαθή ομάδα γενικότερα επηρεάζουν και επιβαρύνουν τις διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση στο χώρο εργασίας.

Τις προηγούμενες διαπιστώσεις εντείνει η έρευνα των Roessler, Hennessey, Neath, Rumrill & Nissen (2011) διεξήγαγαν έρευνα στην Αμερική σχετικά με τις διακρίσεις που υφίστανται άτομα με πολλαπλή σκλήρυνση στο χώρο εργασίας. Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 200 άτομα. Το 29,5% ανέφερε ότι έχει δεχθεί διακρίσεις στο χώρο εργασίας, οι οποίες ακόμα και όταν επιλύθηκαν από τους χώρους εργασίας, το αποτέλεσμα δεν ικανοποιούσε τα άτομα με σωματικές αναπηρίας. Επίσης, το 48% δήλωσε ότι δεν του παρασχέθηκαν τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας, ενώ το 44% ανέφερε ότι υπήρχαν

αδικίες ως προς τους κανόνες στο εργασιακό περιβάλλον και τις εργασιακές συνθήκες. Επίσης το 39% τόνισε πως αντιμετώπιζε διαφορετικές ή μεγαλύτερες απαιτήσεις ως προς την απόδοση του, σε ακατάλληλες εργασιακά καθήκοντα ή αρμοδιότητες. Το 32% δήλωσε επίσης πως περιορίζεται αποκλειστικά σε συγκεκριμένο τύπο εργασίας, ενώ το 27% επισήμανε πως δέχεται διακρίσεις στις χρηματικές απολαβές που αποκομίζει από την εργασία του και εξαναγκάζεται σε συνταξιοδότηση. Τέλος, το 29% ανέφερε άρνηση στην πρόσληψη λόγω της πολλαπλής σκλήρυνσης και το 41% άρνηση ή καθυστέρηση στην υποστήριξη, ενώ δήλωσαν ότι δεν έλαβαν υποστήριξη ούτε από τους συναδέλφους τους.

Στην έρευνα των Villanueva – Flores, Valle-Cabrera & Bornay -Barrachina (2014) στην Ισπανία σε δείγμα 459 ατόμων με σωματικές αναπηρίες διερευνήθηκαν οι διακρίσεις που υφίστανται στο χώρο εργασίας τα άτομα αυτά. Διαπιστώθηκε ότι παρατηρείται ανισότητα και αδικία, ιδίως κατά τη σύγκριση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, με άτομα χωρίς αναπηρία. Η σύγκριση αυτή συχνά συμβαίνει και από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, όταν συγκρίνουν τους εαυτούς τους και την όλη κατάσταση, με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Η διάκριση ωστόσο δεν επηρεάζεται από το φύλο και την ηλικία του ατόμου και επιφέρει δυσαρέσκεια στο χώρο εργασίας. Η αδικία λόγω της σωματικής αναπηρίας, τέλος, οδηγεί στη μη αξιοποίηση ευκαιριών αυτών των ατόμων.

Οι Villanueva – Flores, Valle Cabrera & Ramon Jeronimo (2015) σε δείγμα 220 ατόμων στην Ανδαλουσία, διερεύνησαν μέσω ερωτηματολογίου τη σχέση μεταξύ της ευχαρίστησης στην εργασία και της άνισης μεταχείρισης στις απολαβές και τη συμπεριφορά των εργοδοτών. Διαπιστώθηκε λοιπόν πως υπάρχει έντονη αντίληψη για ανισότητα στη συμπεριφορά των εργοδοτών και διάκριση στις απολαβές, η οποία μεσολαβεί ανάμεσα στη αντίληψη για την ανισότητα και την ευχαρίστηση από την εργασία.

Στην έρευνα με ερωτηματολόγιο των Villanueva – Flores, Valle-Cabrera & Bornay-Barrachina (2017) στην Ισπανία σε δείγμα 107 ατόμων με σωματικές αναπηρίες διερευνήθηκαν η διακρίσεις που υφίστανται στο χώρο εργασίας τα άτομα αυτά. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε πως υπάρχει έντονη έλλειψη δικαιοσύνης και υφίστανται διακρίσεις στην ανάθεση εργασίας, την αποζημίωση και τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη. Τα άτομα με σωματικές αναπηρίες επίσης διαπιστώθηκε πως τείνουν να αναλαμβάνουν εργασίες που δεν ανταποκρίνονται στις ικανότητες, τις δεξιότητες και τις κλίσεις τους, ενώ αντιμετωπίζονται σαν ανίκανοι να ανταποκριθούν σε απαιτητικά εργασιακά περιβάλλοντα. Φυσικά όλα αυτά οδηγούν στο να νιώθουν δυσαρέσκεια στην εργασία τους.



Η έρευνα των Bellemare, Gousse, Lacroix and Marchand (2018) στην Αμερική έδειξε τις διακρίσεις που υφίστανται στη διαδικασία πρόσληψης τα άτομα με σωματικές αναπηρίες. Συγκεκριμένα στάλθηκαν αιτήσεις σε 1477 εταιρείες. Διαπιστώθηκε πως ο βαθμός απόκρισης στις αιτήσεις στους υποψήφιους που δεν ανέφεραν κάποια αναπηρία ήταν διπλάσιος και συγκεκριμένα: 14,4% σε αιτήσεις υποψηφίων χωρίς αναπηρία και 7,2 % σε περιπτώσεις ατόμων με αναπηρία και το ποσοστό αυτό δεν επηρέαζε η προσβασιμότητα των υποδομών της εταιρείας ή η κάλυψη του κόστους των απαραίτητων προσαρμογών με κρατική επιχορήγηση.

Στην έρευνα των Shamsiri – Petersen & Crogh στη Δανία (2020) εξετάστηκε η διάκριση που υφίστανται τα άτομα με αναπηρικό αμαξίδιο στην πρόσληψή τους. Οι εργοδότες απαντούσαν με πενταβάθμια κλίμακα Likert αν θα τα προσλάμβαναν ή όχι από το 1 ως το 5, όπου το 1 σήμαινε πως ήταν πολύ πρόθυμοι να τα προσλάβουν, ενώ το 5 πολύ απρόθυμοι. Οι υποψήφιοι χωρίστηκαν σε 4 κατηγορίες. Αυτούς που δεν είχαν αναπηρία αυτούς που κινούνταν με αμαξίδιο και ήταν απαραίτητο να γίνουν παρεμβάσεις στο εργασιακό περιβάλλον, αυτούς που κινούνταν με αμαξίδιο. ήταν απαραίτητο να γίνουν παρεμβάσεις στο εργασιακό περιβάλλον και παροχής οικονομική αποζημίωση και αυτούς που κινούνταν με αμαξίδιο και για τους οποίους απαιτούνταν τροποποιήσεις στο εργασιακό περιβάλλον, έχοντας και σύσταση από τον δανέζικο δημόσιο τομέα. Η μεγάλη πιθανότητα πρόσληψης στα άτομα χωρίς αναπηρία ήταν στο 44% ενώ στα άτομα με αναπηρία έπεφτε στο 6%. Αντίθετα η μεγάλη πιθανότητα πρόσληψης στα άτομα με αναπηρία κινούνταν μεταξύ 10-15% και η μικρή πιθανότητα πρόσληψης κινούνταν μεταξύ 15 έως περίπου 20%. Τη μεγαλύτερη απόρριψη δέχονταν αυτοί για του οποίους ζητούνταν και αποζημίωση πέραν των παρεμβάσεων στο χώρο εργασίας και την αναδιοργάνωση των εργασιακών υποχρεώσεων. Ως προς τη λειτουργικότητα στη δουλειά και την προσβασιμότητα, όταν αυτά υπάρχουν τόσο στα άτομα με κινητική αναπηρία όσο και στα τυπικής ανάπτυξης άτομα τα ποσοστά είναι αντίστροφα. Όταν το περιβάλλον είναι προσβάσιμο και το άτομο λειτουργικό, η μεγάλη πιθανότητα πρόσληψης κυμαίνεται μεταξύ 25-48%. Όταν ωστόσο δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις για προσβασιμότητα χώρου και λειτουργικότητα στην εργασία οι διαφορές ανάμεσα στα άτομα με κινητική αναπηρία όσο και στα τυπικώς αναπτυσσόμενα άτομα, είναι εμφανείς. Τα άτομα τυπικής ανάπτυξης έχουν σχεδόν 40% πιθανότητα μεγάλης πρόσληψης, ενώ τα άτομα με κινητική αναπηρία μόλις 1-5%, με τη μικρή πιθανότητα πρόσληψης να φτάνει σχεδόν στο 7 % στα άτομα τυπικής ανάπτυξης και στα άτομα με κινητική αναπηρία να κυμαίνεται μεταξύ σχεδόν 63- 77%. Τη μεγαλύτερη

απόρριψη δέχονταν και πάλι αυτοί για του οποίους ζητούνταν και αποζημίωση πέραν των παρεμβάσεων στο χώρο εργασίας και την αναδιοργάνωση των εργασιακών υποχρεώσεων.

Οι Bal et. al (2021) στην Ολλανδία συσχέτισαν την είσοδο των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην αγορά εργασίας, με τη διάκριση στην επί πληρωμή εργασία και την αύξηση του ποσοστού της στα άτομα με σωματικές αναπηρίες μόνο στην περίπτωση που είχαν παρακολουθήσει διετές πρόγραμμα επαγγελματικής αποκατάστασης και επομένως είχαν βελτιωμένη απόδοση. Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 90 άτομα ηλικίας από 16-27 ετών. Άλλοι εξ αυτών είχαν σωματική αναπηρία που ωστόσο δεν τους περιόριζε, άλλοι είχαν σωματική αναπηρία που τους περιόριζε ελαφρώς, άλλοι είχαν σωματική αναπηρία που δημιουργούσε περιορισμούς μεσαίου επιπέδου και άλλοι είχαν σωματική αναπηρία που τους προκαλούσε σοβαρό περιορισμό. Μετά την εφαρμογή του προγράμματος παρέμβασης για επαγγελματική αποκατάσταση, η επί πληρωμή εργασία αυξήθηκε από το % στο 42%, φτάνοντας πολύ κοντά στο επίσημο μέσο ποσοστό των επί πληρωμή εργαζομένων (52%).

Στην έρευνα των Bjornshagen & Ugreninon (2021) στην Νορβηγία διαπιστώθηκε η διάκριση που υφίστανται τα άτομα με κινητική αναπηρία που κινούνται με αμαξίδιο. Συγκεκριμένα στάλθηκαν πειραματικά ανά ζεύγη σε 600 εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, 1200 εικονικές αιτήσεις για εργασία, ατόμων με και χωρίς αναπηρία. Οι αιτήσεις εστάλησαν σε δουλειές και κλάδους σχετικά με προγραμματισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών και την τεχνολογία, λογιστική, βοηθούς στον τομέα της υγείας και της διοίκησης και αντιπροσώπους πωλήσεων. Διαπιστώθηκε πως σε κανένα κλάδο δεν υπήρξε ισότιμη απάντηση στις αιτήσεις ατόμων με και χωρίς αναπηρία και μάλιστα οι απαντήσεις σε αιτήσεις ατόμων με αναπηρία ήταν συντριπτικά λιγότερες. Συγκεκριμένα στον κλάδο της πληροφορικής, 19 αιτήσεις απαντήθηκαν σε άτομα χωρίς αναπηρία και μόλις 2 σε άτομα με αναπηρία, ενώ στις πωλήσεις 16 αιτήσεις απαντήθηκαν σε άτομα χωρίς αναπηρία και 2 σε άτομα με αναπηρία. Καμία αίτηση ατόμου με αναπηρία για ιατρικό βοηθό δεν απαντήθηκε, έναντι 8 που απαντήθηκαν στα άτομα χωρίς αναπηρία. Στη λογιστική η αναλογία ατόμων με και χωρίς αναπηρία στις απαντημένες αιτήσεις ήταν 2 προς 11 αντίστοιχα. Στην εξυπηρέτηση πελατών ωστόσο απαντήθηκε μία αίτηση πολίτη χωρίς αναπηρία, ενώ στα άτομα με αναπηρία οι απαντημένες αιτήσεις για εξυπηρέτηση πολιτών ήταν 2.

Οι Carr & Namkung (2021) πραγματοποίησαν έρευνα στην Αμερική σε δείγμα 2030 ατόμων. Από αυτούς οι 1308 δεν είχαν σωματικές αναπηρίες και οι 722 είχαν σωματική αναπηρία. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τρεις κατηγορίες βάσει της ηλικίας, της θέσης

εργασίας και των απολαβών. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως σε θέσεις υψηλά αμειβόμενες τα άτομα χωρίς αναπηρία λάμβαναν μεγαλύτερη υποστήριξη από συναδέλφους σε σχέση με αυτούς χωρίς αναπηρία. Ωστόσο σε χαμηλόμισθες θέσεις και στον στρατιωτικό ή αγροτικό τομέα η βοήθεια που δέχονταν τα άτομα με και χωρίς σωματική αναπηρία από συναδέλφους ήταν στα ίδια επίπεδα. Αντίθετα, η βοήθεια που λάμβαναν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες από τον εργοδότη σε υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας ήταν μεγαλύτερη σε σχέση με αυτή που λάμβαναν από τους συναδέλφους τους στις ίδιες θέσεις εργασίας, ενώ σε χαμηλόμισθες θέσεις και στον στρατιωτικό ή αγροτικό τομέα η βοήθεια που δέχονταν τα άτομα με και χωρίς σωματική αναπηρία από τους εργοδότες ήταν στα ίδια επίπεδα. Ωστόσο σε γενικές γραμμές η βοήθεια εκ μέρους των εργοδοτών συνολικά ήταν λιγότερη και στις τρεις περιπτώσεις. Ακόμη παρατηρήθηκαν και ηλικιακές διαφορές καθώς οι εργαζόμενοι νεαροί ενήλικες με αναπηρία δέχονταν μεγαλύτερη υποστήριξη από τους εργοδότες, συγκριτικά με τους εργαζόμενους συνομηλίκους τους χωρίς αναπηρία, παρότι σε μεγαλύτερες ηλικίες η λαμβανόμενη υποστήριξη εκ μέρους των εργοδοτών τόσο στα άτομα με σωματική αναπηρία όσο και στα άτομα χωρίς αναπηρία κυμαινόταν στα ίδια επίπεδα.

Οι Lyubykh, Turner, Barling, Reich & Batten (2021) στην Αμερική, εξέτασαν σε δείγμα 234 ατόμων, την προκατάληψη των διευθυντών στην επιστροφή εργαζομένων με αναπηρία, συγκρίνοντας άτομα με σωματικές αναπηρίες, ψυχικά ασθενείς, άτομα που η διάγνωση τους ήταν σε εκκρεμότητα και άτομα χωρίς αναπηρία. Η έρευνα έγινε με υποθετικούς πιθανούς εργαζομένους που είχαν γνωμάτευση για αναπηρία. Από την έρευνα διαπιστώθηκε πως τα άτομα με σωματικές αναπηρίες θεωρούνται λιγότερο έμπιστα, επιθετικά και λιγότερο αφοσιωμένα στους οργανισμούς σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Ωστόσο συγκριτικά με τα άτομα με ψυχική ασθένεια ή άτομα που εκκρεμούσε η διάγνωση θεωρείτο πως ενέπνεαν εμπιστοσύνη σε μεγαλύτερο βαθμό, ήταν λιγότερο επιθετικά και περισσότερο αφοσιωμένα στον οργανισμό.

Στην έρευνα των Crogh & Bergaard (2022) στη Δανία στάλθηκαν 1200 εικονικές αιτήσεις εργασίας για να διαπιστωθεί ο βαθμός διάκρισης ως προς την πρόσληψη ανάμεσα σε άτομα που κινούνταν με αναπηρικό αμαξίδιο και σε άτομα χωρίς αναπηρία. Οι αιτήσεις εστάλησαν σε θέσεις εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα και σε κλάδους όπως αυτόν της τεχνολογίας για εργασία ως τεχνικός σύμβουλος, της λογιστικής και της γραμματειακής υποστήριξης. καθώς και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ως σύμβουλοι. Από την έρευνα διαπιστώνεται πως το ποσοστό απάντησης σε αίτηση ατόμου χωρίς αναπηρία σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες είναι σχεδόν διπλάσιο από το ποσοστό

απόκρισης σε αίτηση ατόμου με αναπηρία, με τη μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά απόκρισης να ανέρχεται στους κλάδους της λογιστικής (11,6%) και τις θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα (10,5%). Επίσης λίγο περισσότερο από διπλάσιο είναι ο βαθμός πρόσκλησης σε συνέντευξη των ατόμων χωρίς αναπηρία (15,5%) συγκριτικά με τον αντίστοιχο των ατόμων που χρησιμοποιούν αναπηρικό αμαξίδιο (7,2%). Η απόρριψη ωστόσο κυμαινόταν σε υψηλά επίπεδα τόσο στα άτομα χωρίς αναπηρία όσο και στα άτομα με κινητική αναπηρία, αγγίζοντας το 62% και 70% αντίστοιχα.

Στην έρευνα της Osterud (2022) στην Νορβηγία διαπιστώθηκε η διάκριση που υφίστανται τα άτομα με κινητική αναπηρία που κινούνται με αμαξίδιο. Συγκεκριμένα στάλθηκαν πειραματικά ανά ζεύγη 1200 εικονικές αιτήσεις για εργασία, ατόμων με και χωρίς αναπηρία. Κάθε ζεύγος είχε κοινά νορβηγικά ονόματα, περίπου ίδια βιογραφικά και συνοδευτικές επιστολές. Η μόνη διαφορά ήταν η αναφορά ότι στη μία αίτηση κάθε ζεύγους, ο υποψήφιος χρησιμοποιούσε αμαξίδιο. Στη συνέχεια, σε 70 από τους 145 εργοδότες, ζητήθηκε να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με το ποια θεωρούν πως είναι τα χαρακτηριστικά του ιδανικού εργαζόμενου. Οι συνεντεύξεις ήταν ημιδομημένες και οι ερωτήσεις άπτονταν ζητημάτων όπως τη διαδικασία στελέχωσης τους προσωπικού, το αποτέλεσμα της έρευνας πεδίου που προηγήθηκε, της πολιτικής συμπερίληψης στην εργασία, την ενσωμάτωση της κοινωνικής ευθύνης και την εμπειρία τους με τις δημόσιες υπηρεσίες για απασχόληση και εργασία. Διαπιστώθηκε από την έρευνα, πως ο ιδανικός εργαζόμενος είναι αυτός που έχει άριστη απόδοση στις εργασιακές του αρμοδιότητες. Επίσης ο ιδανικός εργαζόμενος προσαρμόζεται εύκολα και έχει ανεπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες.

## 6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τη συνολική βιβλιογραφική επισκόπηση που παρουσιάστηκε εκτενώς στο προηγούμενο κεφάλαιο και είχε ως σκοπό εξαρχής την ανάδειξη όλων των πολυδιάστατων ζητημάτων που αφορούν την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες εξάγονται πολύτιμα συμπεράσματα που είναι σκόπιμο να αναφερθούν. Τα εξαγόμενα πορίσματα θα αναφερθούν ενιαία αλλά και ξεχωριστά για κάθε κατηγορία της παρούσας εργασίας για τις οποίες εντοπίστηκαν, συλλέχθηκαν και παρατέθηκαν και οι προηγούμενες έρευνες. Οι έρευνες αυτές καλύπτουν εύρος σχεδόν εικοσαετίας, εκκινώντας από το 2006 και καταλήγοντας έως και το 2023 και έτσι επιτυγχάνεται τόσο συγχρονική όσο και διαχρονική εξέταση του ζητήματος της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με σωματικές αναπηρίες βάσει των ερευνητικών δεδομένων που μελετήθηκαν και παρουσιάζονται. Οι έρευνες αναφέρονται σε ζητήματα αναφορικά με την μετάβαση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία, τους παραγόντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στην εργασία τους, την εργασιακή τους συμμετοχή που επηρεάζεται και διαμορφώνεται βάσει συχνά των παραπάνω πρακτικών διευκόλυνσης και εμποδίων, τις απαιτούμενες προσαρμογές στους χώρους εργασίας για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες για καλύτερο και αποδοτικότερο αποτέλεσμα και τις διακρίσεις που τα άτομα με σωματικές αναπηρίες υφίστανται στα εργασιακά τους περιβάλλοντα. Η κοινή συνισταμένη των ερευνητικών δεδομένων και η μεταξύ τους συμφωνία ασχέτως του τόπου πραγματοποίησης της έρευνας (υπό)δηλώνει μία διττή πραγματικότητα: αφενός σε όλες τις χώρες τα παραπάνω ζητήματα είναι κοινά και αφετέρου σε καμία χώρα η κατάσταση δεν είναι η ιδανική και η δέουσα πάρα τις προσπάθειες που διεθνώς καταβάλλονται. Επίσης εντοπίζεται μία σημαντική ερευνητική διαφορά που επιβεβαιώνεται διεθνώς βιβλιογραφικά: ενώ για άλλες μορφές αναπηρίας (όπως λόγου χάρη ο αυτισμός) υπάρχει πληθώρα σχετικών ερευνητικών και επιστημονικών δεδομένων, στην περίπτωση των σωματικών αναπηριών τα ερευνητικά δεδομένα είναι σαφώς και εμφανώς συγκριτικά πιο περιορισμένα. Μάλιστα παρότι η

επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία είναι ένα καίριο ζήτημα που απασχολεί διαχρονικά τους ερευνητές, ακόμη και σε προγενέστερα έτη από την εστίαση της παρούσας εργασίας, δεν έχουν ωστόσο αναπτυχθεί κατά κανόνα θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης αποκλειστικά για άτομα με (σωματική) αναπηρία και ακόμη και πρόσφατες θεωρίες δεν φαίνεται να βρίσκουν εφαρμογή σε πληθυσμούς ατόμων με αναπηρία.

### **6.1 Μετάβαση ατόμων με σωματικές αναπηρίες στην εργασία**

Εστιάζοντας πιο συγκεκριμένα στην παρούσα εργασία, τα ζητήματα που απασχολούν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες όπως κατέστη από την έρευνα σαφές και φαίνεται από τα ερευνητικά ερωτήματα αποτελούν: η μετάβαση από τη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση στην εργασία, τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στην εργασία και οι παράγοντες που τη διευκολύνουν, οι προσαρμογές που απαιτούνται στα εργασιακά περιβάλλοντα για την όσο το δυνατόν πιο απρόσκοπτη επιτέλεση της εργασίας των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, και οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες ακριβώς και μόνο λόγω αυτής της αναπηρίας τους. Φυσικά όλα τα προηγούμενα διαμορφώνουν και το ποσοστό της εργασιακής συμμετοχής των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, το κατά πόσο δηλαδή αυτή επιτυγχάνεται και έως ποιο βαθμό.

Ως προς το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αναφορικά με τη μετάβαση στην εργασία, διαπιστώνεται πως αυτό το στάδιο της μετάβασης από την εκπαίδευση (δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια) στην εργασία, είναι πολύ σημαντικό δεδομένου ότι έτσι τα άτομα με (σωματική) αναπηρία αποκτούν την οικονομική και κοινωνική ανεξαρτησία του ως αυτόνομοι πολίτες στον βαθμό που η σωματική αναπηρία δεν τους επηρεάζει τουλάχιστον στον οικονομικό τομέα. Διαπιστώνεται ερευνητικά η αναγκαιότητα τροποποιήσεων προκειμένου οι χώροι να καταστούν πρωτίστως προσβάσιμοι και να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, προκειμένου η εργασία τους να καταστεί πιο αποτελεσματική. Φυσικά πέρα από τις τροποποιήσεις που απαιτούνται στους χώρους εργασίας, προϋποτίθενται και εκ των προτέρων ορισμένες σημαντικές δεξιότητες από τα άτομα με σωματικές αναπηρίες όπως η διαχείριση, ο έλεγχος και κυρίως η υπεράσπιση του εαυτού τους από τους ίδιους (Lindsay et al. 2015). Όπως καταδεικνύει η έρευνα, οι επαγγελματικές τους δεξιότητες στην πλειοψηφία προέρχονται από ιδρύματα μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και την

υποστήριξη της οικογένειά τους, καθώς και από τον εθελοντισμό, τα κοινωνικά δίκτυα και την υποστήριξη στον εαυτό τους (Lindsay et al. 2021). Για την αυτο-υπεράσπιση πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι τα άτομα με αναπηρία συχνά δεν προβαίνουν στην αποκάλυψη της αναπηρίας τους, γεγονός που καθιστά την εργασία τους λιγότερο παραγωγική, αφού συχνά δεν έχουν επισυμβεί στα εργασιακά περιβάλλοντα οι απαραίτητες τροποποιήσεις.

Επίσης σημαντικό ρόλο για τη μετάβαση στην εργασία διαπιστώνεται ότι παίζει η βοήθεια στην εργασία. Ωστόσο, η βοήθεια αυτή από φόβο δε ζητείται, ιδίως στην περίπτωση των ανδρών, με αποτέλεσμα εντέλει να μη παρέχεται, παρότι θετικά επιδρά και η βοήθεια από τους συνομηλίκους. Τέλος ως προς την παρεχόμενη βοήθεια, θετικά επιδρά και η παρουσία κάποιου μέντορα στο πλαίσιο μίας πιο εξατομικευμένης πρακτικής για τη μετάβαση στην εργασία (Cassiani et. al., 2019)

Μάλιστα τονίζεται ερευνητικά πως ήδη από το σχολικό περιβάλλον πρέπει τα άτομα με σωματικές αναπηρίες να προετοιμάζονται για τις θέσεις εργασίας, πράγμα το οποίο δε συμβαίνει, οδηγώντας σε διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία. Τα άτομα με σωματικές αναπηρίες αποκρύπτουν την αναπηρία τους τόσο σε συναδέλφους και συνομηλίκους όσο και σε εργοδότες και δε ζητούν βοήθεια για να αποφύγουν ενδεχόμενο στιγματισμό ή προκατάληψη. Αυτό βέβαια οφείλεται και στη στάση των εργοδοτών καθώς σε έρευνα για τη μετάβαση στην οποία ρωτήθηκαν και εργοδότες (Lindsay et. al. 2016), ενώ δηλώνεται από τους ίδιους ότι είναι θετική η απασχόληση των ατόμων με (σωματική) αναπηρία, εντούτοις αναφέρουν πως δύσκολα θα προσλάμβαναν ανάπηρο άτομο. Εδώ παρατηρείται επομένως μία αμφισημία και αναντιστοιχία λόγων και έργων καθώς ενώ δηλώνουν πως είναι θετικοί, στην πράξη δείχνουν αρνητικοί. Έτσι το άτομο με σωματική αναπηρία, επιλέγει να αποκρύψει την αναπηρία του, προκειμένου να προσληφθεί και αυτό συμβαίνει σε μεγαλύτερο βαθμό στους άνδρες. Παράγοντας που επηρεάζει τη μετάβαση στην αγορά εργασίας φαίνεται να είναι επομένως και το φύλο, όπως έδειξε η έρευνα των Lindsay et. al (2017). Κριτήριο επίσης συνιστά και το είδος και το ποσοστό της αναπηρίας καθώς όπως διαπιστώνεται ερευνητικά τα άτομα με σωματική αναπηρία επιτυγχάνουν πιο εύκολα την κοινωνική ενσωμάτωση σε σχέση με άτομα με νοητική και γνωστική αναπηρία, ενώ η σοβαρότητα της αναπηρίας τέλος καθορίζει την ενεργό συμμετοχή καθώς η παραγωγικότητα στην κοινωνία αυξάνει όσο η σοβαρότητα της αναπηρίας μειώνεται (Cheatham & Radolph, 2022).

Για τη μετάβαση στην εργασία ωστόσο καταλυτικός είναι και ο ρόλος της οικογένειας. Διαπιστώνεται μάλιστα πως όταν η στάση της οικογένειας είναι υποστηρικτική, τότε η μετάβαση καθίσταται πιο άμεση και εύκολη ή τουλάχιστον έτσι, η

οικογένεια δεν τίθεται εμπόδιο στην μετάβαση. Μάλιστα ο ρόλος των γονέων διαφέρει και ως προς το φύλο καθώς διαπιστώνεται πως οι μητέρες είναι πιο υπερπροστατευτικές, αλλά και σε γενικότερο πλαίσιο η υπερ-προστατευτικότητα αυτή δημιουργεί και τις προϋποθέσεις, εφόσον αυτή επιτρέπει η αποτρέπει τη μετάβαση στην εργασία αν η διαδικασία τουλάχιστον ιδωθεί σε ένα πλαίσιο κοινωνικό έξωθεν του ατόμου ως προς την επίδραση αποκλειστικά του οικογενειακού παράγοντα.

## **6.2 Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες**

Ως προς το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα στην παρούσα εργασία αναφορικά με τους παράγοντες διευκόλυνσης και τα εμπόδια στην εργασία ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Αναφορικά με τα εμπόδια διαπιστώνεται πως πολλές φορές οι χώροι δεν είναι προσβάσιμοι με αποτέλεσμα να μην καθίσταται εφικτή η μετακίνηση των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, περιορίζοντας έτσι έτι περαιτέρω τις επαγγελματικές επιλογές αυτών των ατόμων. Παράγοντας επίσης που αναφέρεται κατά κανόνα αποτελεί η δυνατότητα μετακίνησης (Sevak & Khan, 2017· Graham et al., 2018), καθώς σε άτομα με κινητική αναπηρία που κινούνται με τη χρήση αμαξιδίου αυτονόητα η μετακίνηση μπορεί να αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα για την επιτέλεση μιας εργασίας. Βέβαια σε έρευνα δηλώνεται πως κατά την περίοδο της πανδημίας το δύσκολο αυτό και αποτρεπτικό για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες εμπόδιο είχε σημαντικά περιοριστεί (Lecours et. al., 2022). Το ζήτημα της μετακίνησης διαπερνά την πλειοψηφία των ερευνών και συνάγεται ως συμπέρασμα πως διαμορφώνει και καθορίζει τις επαγγελματικές επιλογές. Μάλιστα, η μετακίνηση συνιστά εμπόδιο ακριβώς επειδή εκτός των άλλων κάνει τα άτομα να μην αισθάνονται ανεξάρτητα ή φαίνεται σαν να χαίρουν ειδικής προνομιακής μεταχείρισης.

Το αντικειμενικό εμπόδιο στην μετακίνηση ωστόσο αντισταθμίζεται με τα οικονομικά οφέλη. Αυτό (υπο)δηλώνει ότι οι χρηματικές απολαβές που λαμβάνουν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στην εργασία τους προσθέτει ένα επιπλέον κίνητρο για συμμετοχή στην εργασία και ωθεί στην κοινωνική και οικονομική ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Έτσι νιώθουν πως παρά τις δυσκολίες η προσπάθεια τους αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται και επομένως θέλουν να εργάζονται παρά τη δυσκολία μετακίνησης στο χώρο εργασίας. Φυσικά θετικά επιδρά και η αίσθηση ότι προσφέρουν, ότι κάνουν κάτι που έχει θετικό κοινωνικό αντίκτυπο και επομένως είναι χρήσιμα και παραγωγικά μέλη της



κοινωνίας (Papavassiliou – Alexiou & Fotiadou, 2019· De Dios Perez, Radford & Das Nair, 2022).

Διαπιστώνεται ακόμη πως η βοήθεια και η υποστήριξη από συναδέλφους και εργοδότες είναι επίσης σημαντική για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες καθώς οδηγούν στο να νιώθουν τα άτομα με σωματικές αναπηρίες ότι δεν είναι μόνα στον δύσκολο και διόλου αμελητέο αγώνα για εργασία και κατ' επέκταση βιοπορισμό. Άλλωστε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον δημιουργεί τις προϋποθέσεις και για ένα συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, με σεβασμό στην αναπηρία. Παράγοντα ακόμη συνιστά και η αποφυγή του κινδύνου στην εργασία καθώς διαπιστώνεται ερευνητικά ότι η αποφυγή του κινδύνου έχει ισχυρό αντίκτυπο και μάλιστα όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η αποφυγή, τόσο εντονότερη είναι η επιθυμία να πηγαίνουν στην εργασία τους (Beatson et. al. 2021).

Συμπεραίνονται τέλος και άλλοι παράγοντες που επιδρούν θετικά όπως: η αξία που δίδει το άτομο στον εαυτό του, ο σκοπός και η ακολούθηση προσωπικών ενδιαφερόντων, η θετική στάση απέναντι στην αναπηρία, η ευφυΐα και η ανεξαρτησία του ατόμου, η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και η βοήθεια στην διαχείριση συναισθηματικού άγχους, η κοινωνική αλληλεπίδραση, η δημιουργία φιλικών σχέσεων, η θέληση παροχής βοήθειας σε άλλους (Dorstyn et. al. 2021) ενώ θετικά επιδρά η ανθεκτικότητα, η αντίσταση στις διακρίσεις, η αποδοχή της αναπηρίας και η αυτό-αποτελεσματικότητα καθώς όταν το άτομο διαπιστώνει ότι παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει, τις υπερβαίνει, αποδίδει και τα ανταποκρίνεται, τότε τονώνεται ψυχολογικά, ενθαρρύνεται να συνεχίσει και ωθείται να υπερβεί τις όποιες δυσκολίες λόγω των θετικών αυτών παρεπομένων που απορρέουν από την εργασία του (Papavassiliou – Alexiou & Fotiadou, 2019· Ordway et. al. 2020).

Αρνητικά ωστόσο επιδρούν οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία, μισθολογικά ή με άρνηση πρόσληψης ως αποτέλεσμα συχνά και στρεβλών πεποιθήσεων σχετικά με την αναπηρία και τις πεποιθήσεις της κοινωνίας για την αποτελεσματικότητα των ατόμων με αναπηρία και ο στιγματισμός λόγω αυτής.

### **6.3 Η εργασιακή συμμετοχή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες**

Υπεισερχόμενοι τώρα στο ερώτημα της εργασιακής συμμετοχής, από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση εντοπίζονται εξίσου αξιοπρόσεκτα ευρήματα. Αρχικά σημαντικός παράγοντας για την εργασιακή συμμετοχή είναι η ηλικία καθώς όσο το άτομο με σωματική αναπηρία μεγαλώνει, τόσο μειώνεται και η εργασιακή συμμετοχή των ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Έτσι, διαπιστώνεται πως νέοι εργαζόμενοι με σωματικές

αναπηρίες να συμμετέχουν πιο ενεργά στην αγορά εργασίας και η συμμετοχή τους είναι μεγαλύτερη (Valtonen et. al. 2006), χωρίς αυτό να σημαίνει πως η ηλικία είναι πάντα αποτρεπτικός παράγοντας ως προς την εργασιακή συμμετοχή.

Η εργασιακή συμμετοχή επηρεάζεται επίσης από το είδος της αναπηρίας τόσο καθαυτής όσο και από το είδος της σωματικής αναπηρίας. Αυτό γίνεται αντιληπτό από συγκριτικές έρευνες. Έτσι άτομα λόγου χάρη με τετραπληγία ή ημιπληγία, συμμετέχουν λιγότερο στην εργασία από άτομα με προβλήματα ακοής και όρασης όπως διαπιστώθηκε σε έρευνα στην Ελλάδα (Tsalis et. al., 2018). Ωστόσο, από την άλλη τα άτομα με σωματικές αναπηρίες είναι σε καλύτερη θέση ως προς την εργασιακή συμμετοχή σε σχέση με άτομα που αντιμετωπίζουν ζητήματα ψυχιατρικής φύσεως (Sevak & Khan, 2017).

Καθοριστικός παράγοντας για την εργασιακή συμμετοχή αποτελούσε ακόμη και η αμοιβή στην εργασία, το γεγονός δηλαδή εάν η εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες ήταν αμειβόμενη ή όχι. Όσοι αμείβονταν, ένιωθαν καλύτερα ψυχολογικά, σωματικά και βίωναν λιγότερο την κόπωση ενώ απέδιδαν και περισσότερο στην εργασία τους (Van der Hiele, 2014· Van der Hiele, 2015). Αυτό ερμηνεύεται εύκολα αν αναλογιστεί κανείς πως ευρύτερα κάθε άτομο από την αμοιβή στη εργασία του, αποκομίζει την αίσθηση αφενός ότι προσφέρει και αφετέρου ότι η προσφορά του αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται και πως η κούρασή του δεν αποτελεί απλώς ματαιοπονία. Ειδικά σε περιπτώσεις εργαζομένων ατόμων με αναπηρία μάλιστα, η επιβράβευση αυτή είναι διττή καθώς αφενός απασχολούνται και αφετέρου έχουν υπερβεί και το εμπόδιο της αναπηρίας και ότι αρνητικό μπορεί να επέφερε στην παραγωγική τους (κοινωνική και) εργασιακή συμμετοχή.

Επιπλέον διαπιστώνεται ερευνητικά πως στην εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες θετικά επιδρά και η παρακολούθηση προγραμμάτων παρέμβασης. Πιο συγκεκριμένα, μετά την παρέμβαση ο αριθμός των εργαζομένων με σωματικές αναπηρίες είναι μεγαλύτερος, η εργασία είναι αμειβόμενη σε μεγαλύτερο βαθμό και η παραμονή στην εργασία μεγαλύτερη, ενώ παράλληλα βελτιώνεται ως προς την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των εργαζομένων (Verhoef et al. 2013· Borg et. al., 2021).

Ενδιαφέροντα στοιχεία παραθέτουν και έρευνες που αφορούν την εργασιακή συμμετοχή ατόμων με επίκτητη σωματική αναπηρία, διερευνώντας την επιστροφή των ατόμων αυτών στην εργασία και τον βαθμό στον οποίο η επιστροφή αυτή όντως συνέβη. Αναλυτικότερα, ερευνητικά διαπιστώνεται πως μετά το ατύχημα επιστρέφει στην εργασία ένα ποσοστό μειωμένο σε σχέση με όσους εργάζονταν πριν το ατύχημα και τα άτομα με επίκτητη σωματική αναπηρία δεν είναι δεδομένο πως θα επιστέψουν στην εργασία τους

(Tornbom et. al. 2014· Holmlund et al, 2018), Αυτό ερμηνεύεται υπό το πρίσμα των απαιτούμενων πιθανών τροποποιήσεων για την επιτέλεση της εργασίας των ατόμων με σωματικές αναπηρίες ή συνιστά συχνά και απόρροια στρεβλών πεποιθήσεων, διακρίσεων και προκαταλήψεων για την αποδοτικότητα των ατόμων με (σωματικές αναπηρίες) στην εργασία γενικότερα. Ακόμη όσοι επέστρεψαν στην εργασία παρότι συμμετείχαν λιγότερο στην εργασία, δούλευαν περισσότερο σε σχέση με πριν τον τραυματισμό και δεν υπήρχε διαφοροποίηση σε σχέση με το αν δούλευαν στον ίδιο εργοδότη ή διαφορετικό καθώς τα αποτελέσματα ως προς την εργασία τους ήταν κοινά δεδομένου ότι ούτε αυτοί που παρέμειναν στον ίδιο εργοδότη, ούτε αυτοί που άλλαξαν εργοδότη διέφεραν ως προς την ευζωία αναφορικά με τις απολαβές, την ποιότητα ζωής. Εδώ, σημαντική διαπίστωση αποτελεί ότι δεν επέστρεψαν όλοι στον ίδιο εργοδότη που είχαν πρωτίτερα (Trezini, Swegler, & Reinhardt, 2018), καθώς το γεγονός αυτό παρότι μονοδιάστατα μπορεί να ερμηνευθεί ως μη διαθεσιμότητα της προγενέστερης θέσης εργασίας, μπορεί εξίσου να ιδωθεί και ότι συνέβη ως διάκριση και μη επιλογή και προτίμηση λόγω της αναπηρίας, παρότι γνώριζαν εκ των προτέρων τις δυνατότητες των εργαζομένων που οι ίδιοι οι εργοδότες πριν την αναπηρία απασχολούσαν.

Τέλος ως προς την ευχαρίστηση από την εργασιακή συμμετοχή τα αποτελέσματα ποικίλουν καθώς αφενός άλλοι αισθάνονται ευχαρίστηση νιώθοντας πως προσφέρουν όταν εργάζονται, ενώ άλλοι δεν νιώθουν δυσαρέσκεια με τη μη εργασιακή τους συμμετοχή. Εδώ καθίσταται σαφές πως υπεισέρχονται και έτεροι παράγοντες όπως το εργασιακό περιβάλλον και οι πρότερες εργασιακές συνθήκες που διαμορφώνουν και την ευχαρίστηση από την εργασιακή συμμετοχή.

#### **6.4 Οι προσαρμογές που απαιτούνται για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες**

Πολύτιμα στοιχεία εξάγονται από την έρευνα και για τις απαιτούμενες προσαρμογές στο χώρο εργασίας, που αποτελεί και το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο απασχολεί την παρούσα εργασία. Γενικό συμπέρασμα αποτελεί αρχικά ότι σε μεγάλο ποσοστό αυτές δεν υλοποιούνται με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με σωματικές αναπηρίες να μη δύνανται να επιτελέσουν την εργασία τους απρόσκοπτα και χωρίς επιπλέον δυσκολίες. Έχει επιπλέον διαπιστωθεί ότι οι αναγκαίες αυτές προσαρμογές συχνά δεν ζητούνται ούτε από τα άτομα με αναπηρία, αφού κατά την πρόσληψη η αναπηρία δεν αποκαλύπτεται λόγω αποφυγής διάκρισης κατά τη διαδικασία της πρόσληψης ή στιγματισμού. Αυτές οι

προσαρμογές συχνά αποτελούν και λόγο μη πρόσληψης των ατόμων με σωματικές αναπηρίες, εξαιτίας και του υψηλού κόστους που συνήθως συνεπάγονται. Ωστόσο οι προσαρμογές είναι καίριας σημασίας ζήτημα και συνιστούν ένα από τα εκ των ων ουκ άνευ στοιχεία της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία καθώς πραγματώνουν στην πράξη τη συμπερίληψη σε εργασιακό τουλάχιστον πλαίσιο, και καθιστούν το περιβάλλον εργασίας για τα άτομα με αναπηρία κατάλληλο και προσβάσιμο

Από την τελευταία αυτή λέξη εκκινεί και όλη η λογική των προσαρμογών στο χώρο εργασίας, καθώς η προσβασιμότητα είναι αυτή που πρωτίστως καθιστά ένα περιβάλλον εύκολα προσεγγίσιμο, λειτουργικό και βοηθητικό και κατ' επέκταση αποτελεσματικό στα άτομα με αναπηρία. Ειδικά στην περίπτωση της σωματικής αναπηρίας που μελετάται στην παρούσα εργασία, η προσβασιμότητα και η δυνατότητα μετακίνησης εντός του χώρου εργασίας, είναι αναγκαία συνθήκη προκειμένου να μπορέσει να υπάρξει επαγγελματική αποκατάσταση για τα σωματικώς ανάπηρα άτομα, σε ένα ειδικά προσαρμοσμένο περιβάλλον με γνώμονα την (σωματική) αναπηρία και σεβασμό σε αυτή που προϋποθέτει και συνεπάγεται και την ανάλογα κατάλληλη υποδομή. Προσβάσιμο εργασιακό περιβάλλον είναι άλλωστε ακριβώς αυτό το περιβάλλον, το οποίο κατασκευάζεται και δημιουργείται για την ανεμπόδιστη απασχόληση του ατόμου με αναπηρία, με τις κατάλληλες διαστάσεις χωρικά και προσαρμοσμένο εξατομικευμένα και ξεχωριστά για το εκάστοτε άτομο για να ανταποκριθεί πληρέστερα στις ανάγκες του. Εννοείται πως καταλυτική συνεισφορά σε ένα προσβάσιμο περιβάλλον έχει η παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας που καθιστά πιο εύκολη απρόσκοπτη και αποτελεσματική την εργασία των ατόμων με (σωματική) αναπηρία (Lindsay et. al., 2018).

Επιπλέον, η πιο συνηθισμένη προσαρμογή μετά την προσβασιμότητα, είναι η ευελιξία στο εργασιακό πρόγραμμα και τις ώρες εργασίας. Είναι εξ ορισμού εύλογο πως ένας εργαζόμενος με σωματική αναπηρία, ανταποκρίνεται και αποδίδει αποτελεσματικότερα σε ένα εργασιακό περιβάλλον με μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας και προσαρμοσμένες αρμοδιότητες, δεδομένης και της πρόσθετης κόπωσης που συνεπάγεται η (σωματική) αναπηρία. Μάλιστα διαπιστώνεται πως εργαζόμενοι με μειωμένες ώρες, έχουν σε μικρότερο βαθμό ανάγκη ευελιξίας στο εργασιακό πρόγραμμα. Εδώ θα μπορούσε ίσως να γίνει ένας παραλληλισμός: όπως ένας μαθητής με (σωματική) αναπηρία απαιτεί εξατομικευμένη διδασκαλία και αποδίδει καλύτερα όταν τη λαμβάνει, έτσι και ένας εργαζόμενος με σωματική αναπηρία, προϋποθέτει εξίσου εξατομικευμένο πρόγραμμα και πλαίσιο εργασίας ώστε να αποδώσει τα μέγιστα (Balser, 2007).

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημανθεί η αναφορά στη δυνατότητα τηλεργασίας ως προσαρμογή, λόγω της θετικής επίδρασης της τηλεργασίας στον εργαζόμενο με σωματική αναπηρία. Αυτό εξηγείται καθώς το άτομο από τη στιγμή που εργάζεται από τον (πιθανά κατάλληλα διαμορφωμένο) προσωπικό χώρο διαμονής του, επιδρά ακόμη περισσότερο θετικά όταν και όπου εφαρμόζεται, και καθίσταται εφικτή. Στην τηλεργασία επίσης δίνεται η δυνατότητα για μεγαλύτερη ευελιξία, καθώς αίρεται και το εμπόδιο της μετακίνησης από και προς την οικία η/και τον χώρο που συχνά θέτει έναν επιπλέον σκόπελο στο ζήτημα της επαγγελματικής αποκατάστασης και αποτελεί κριτήριο αποδοχής ή άρνησης μίας διαθέσιμης επαγγελματικής επιλογής, αναλόγως αφενός της απόστασης και αφετέρου του κόστους που συνεπάγεται αυτή η μετακίνηση από τον χώρο διαμονής στο χώρο εργασίας και αντίστροφα (Balser,2007· Leslie et. al., 2015· Jetha, Bowring, Furie et al., 2019 · Dong et. al. 2022· Dong & Malboleo, 2022)

Από τα προηγούμενα συνάγεται και το ακόλουθο γενικότερο συμπέρασμα: οι προσαρμογές είναι αυτές που κρίνουν και διαμορφώνουν τη συμπερίληψη και την κοινωνική συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία κάνοντας το ταξίδι στην εργασία πιο ασφαλές και παραγωγικό, καθώς όπως είναι εύλογα φυσικό και αναμενόμενο κάθε άτομο αποδίδει καλύτερα σε έναν χώρο προσαρμοσμένο στις δικές του ανάγκες και χαρακτηριστικά. Οι προσαρμογές αυτές τέλος είναι ακριβώς που ως καταλυτική παράμετρος διαμορφώνουν την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με (σωματικές) αναπηρίες και τη μετατρέπουν από ιδεατή σε απτή πραγματικότητα και από ευχολόγιο σε πράξη, δημιουργώντας τις κατάλληλες συνθήκες για παραγωγική, αποτελεσματική και γόνιμη εργασία των ατόμων με (σωματικές) αναπηρίες και διαμορφώνοντας εξίσου τον βαθμό στον οποίο η επαγγελματική αποκατάσταση των τελευταίων όντως επιτυγχάνεται. Μάλιστα, αυτό γίνεται πασιδήλα σαφές από το γεγονός ότι δε δύναται να υπάρξει επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με (σωματικές) αναπηρίες, χωρίς προσαρμογές στο εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον και όταν αυτές δεν πραγματοποιούνται κάθε σχετική προσπάθεια μένει στην πράξη από τουλάχιστον ατελέσφορη και άκαρπη έως μάταιη και περιττή.

### **6.5 Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στο χώρο εργασίας.**

Πολύτιμα πορίσματα τέλος προκύπτουν και για το πέμπτο και τελευταίο αλλά διόλου αμελητέο ερευνητικό ερώτημα, αναφορικά με τις διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα με σωματικές αναπηρίες στην εργασία. Οι διακρίσεις αυτές εκκινούν από την ίδια

την πρόσληψη, αφού οι εργοδότες δεν προβαίνουν σε αυτή αν αναφέρεται η ύπαρξη αναπηρίας. Αυτό γίνεται σαφές από πληθώρα ερευνών με υποθετικές αιτήσεις για εργασία που απορρίπτονταν εν συνόλω ή σε μεγαλύτερο ποσοστό εάν αναφερόταν η ύπαρξη αναπηρίας στο βιογραφικό σημείωμα κάποιου υποψήφιου για τη θέση εργασίας. Αυτή η διάκριση που συμβαίνει μαρτυρά ότι ένα άτομο με (σωματική) αναπηρία συχνά βρίσκεται εξαρχής απορριπτόμενο μόνο και μόνο επειδή έχει κάποιας μορφής αναπηρία και δεν υποβάλλεται καν στη διαδικασία της συνέντευξης κρινόμενο αποκλειστικά βάσει της αναπηρίας τους και όχι με κριτήριο τις δεξιότητές του, όπως θα συνέβαινε αν δεν είχε κάποια αναπηρία, γεγονός που καθιστά την εργασία ατόμων με σωματική αναπηρία, ακόμη δυσκολότερη (Bellemare, Gousse, Lacroix and Marchand,2018· Bjornshagen & Ugreninov,2021· Lyubykh, Turner, Barling, Reich & Batten,2021· Crogh & Bergaard,2022· Osterud,2022).

Επίσης διαπιστώνεται ότι υπάρχει έντονο αίσθημα αδικίας και ανισότητα στην εργασία. Η ανισότητα αυτή εκκινεί από τους ίδιους τους εργοδότες, αφού οι εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν μικρότερες απολαβές από τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία. Η διάκριση αυτή μάλιστα γίνεται εμφανής και συμβαίνει ακόμα και από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, ιδίως κατά τη σύγκριση εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία μεταξύ τους. Ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί επίσης το γεγονός ότι κριτήριο για αμειβόμενη εργασία συνιστά η παρακολούθηση προγραμμάτων παρέμβασης. Η αμειβομένη εργασία δηλαδή, έρχεται ως αποτέλεσμα της βελτιστοποιημένης απόδοσης και δε θεωρείται εκ προοιμίου και εξ ορισμού δεδομένη Villanueva – Flores, Valle-Cabrera & Bornay -Barrachina, 2014· Villanueva – Flores, Valle Cabrera & Ramon Jeronimo, 2015· Villanueva – Flores, Valle-Cabrera & Bornay-Barrachina,2017).

Ακόμη, ερευνητικά διαπιστώνεται (Lyubykh, Turner, Barling, Reich & Batten,2021)· πως τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν περισσότερη υποστήριξη από συναδέλφους παρά από τους εργοδότες σε υψηλά ιστάμενες και αμειβόμενες θέσεις εργασίας και ίδια σε πιο χαμηλά ιστάμενες θέσεις. Η διάκριση αυτή εισφέρει στην όλη συζήτηση τον κοινωνικό αντίκτυπο της αναπηρίας. Πιο συγκεκριμένα, η διάκριση αυτή μαρτυρά τη δισδιάστατη οπτική της αναπηρίας στην κοινωνία, καθώς σε χαμηλότερες θέσεις το κοινωνικό κύρος είναι χαμηλότερο και η αναπηρία νοείται ως έλλειμα, ως πρόβλημα που επισύρει τον οίκτο και συνιστά «ταμπού», ενώ σε υψηλές θέσεις ως διαφοροποιητικό στοιχείο, μία έτερη ιδιότητα και ταυτότητα, ως ένα ιδιαίτερο γνώρισμα που δεν συνιστά μειονέκτημα (Villanueva – Flores, Valle-Cabrera & Bornay -Barrachina,

2014· Villanueva – Flores, Valle Cabrera & Ramon Jeronimo, 2015· Villanueva – Flores, Valle-Cabrera & Bornay-Barrachina,2017).

## **7. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ**

Βασικός περιορισμός της εν λόγω έρευνας αποτελεί ο περιορισμένος αριθμός ερευνών για την επαγγελματική ανάπτυξη (και τις επιμέρους θεματικές που προαναφέρθηκαν) των ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Το βιβλιογραφικό αυτό κενό εντοπίζεται και επισημαίνεται τόσο διεθνώς όσο ιδίως στη χώρα μας καθώς οι έρευνες για την ελληνική πραγματικότητα αναφορικά με την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες είναι μόνο δύο και η μία εξ αυτών δεν αφορά αποκλειστικά άτομα με σωματικές αναπηρίες. Αυτό έρχεται σε αντίθεση και αναντιστοιχία με δύο άλλα στοιχεία: την αναφορά αφενός περί σημαντικότητας του εν λόγω ζητήματος σε σχετικές έρευνες και του γεγονότος αφετέρου ότι για άλλες μορφές και κατηγορίες αναπηρίας εντοπίζεται πληθώρα ερευνητικών δεδομένων.

Έτσι αυτή η έρευνα δύναται να αποτελέσει έναυσμα για περαιτέρω ερευνητική δραστηριότητα στο ζήτημα της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων με σωματικές αναπηρίες και να συμβάλει στη δημιουργία μεγαλύτερης ελληνικής σχετικής βιβλιογραφίας. Επίσης ένας μεγάλος αριθμός ερευνών αφορά την τελευταία τριετία, γεγονός που καταδεικνύει πως είναι ένα τρέχον διεθνώς αναπτυσσόμενο ερευνητικό ζήτημα.

Χρήσιμο είναι επίσης να υπάρξουν έρευνες για τη βιωμένη εμπειρία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες και τις συμβουλευτικές παρεμβάσεις για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με σωματικές αναπηρίες καθώς και εκεί τα διαθέσιμα ερευνητικά δεδομένα είναι περιορισμένα. Όμως και εδώ εντοπίζεται μία αναντιστοιχία καθώς ενώ δεν υπάρχουν έρευνες για τη βιωμένη εμπειρία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, υπάρχει μεγαλύτερη ερευνητική δραστηριότητα για το ζήτημα αυτό σε χώρες της Ασίας και της Αφρικής, γεγονός τουλάχιστον αμφίσημο και εύρημα μη αναμενόμενο. Επιπλέον σκόπιμο είναι να διερευνηθεί το εν λόγω ζήτημα και υπό το πρίσμα έτερων κοινωνικών και βιολογικών παραγόντων όπως και τη συσχέτιση της αναπηρίας με

την εργασία, με παράλληλη διερεύνηση σε παράγοντες όπως το φύλο, την εθνική καταγωγή και ταυτότητα και το σεξουαλικό προσανατολισμό. Σε κάθε περίπτωση επιστέγασμα των προηγούμενων αποτελεί πως η παρούσα έρευνα δίνει τη δυνατότητα σε ομότιμους επιστήμονες να ενημερωθούν για το ζήτημα της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων με σωματικές αναπηρίες, να το μελετήσουν και να επεκτείνουν τη σχετική βιβλιογραφία, αναπτύσσοντας περαιτέρω σχετική έρευνα.



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ<sup>1</sup>**

- Akkermans, J., & Hirschi, A. (2023). *Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections*. *Applied Psychology*, 72(1), pp.199–204.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12444>
- Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J & Niles, S.G. (2009). Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής Διαδικασίες και Τεχνικές. Προσβάσιμο στο: <http://www.ekep.gr>.
- Anastasiou, D., & Kauffman, J.M. (2013). *The social model of disability: Dichotomy between impairment and disability*. *The Journal of Medicine and Philosophy, A forum for bioethics and philosophy of medicine*, 38(4), pp. 441-459. Oxford University Press. Προσβάσιμο στο: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23856481/>
- Αλεξιάδου, Ε. Α. (2020). *Αναπηρία και ανισότητες στην υγειονομική περίθαλψη στην Ελλάδα υπό την οπτική των ανθρώπινων δικαιωμάτων*. *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 37(1).
- Αργυροπούλου, Κ. (2022). *Συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Ζητήματα μιας πολυδιάστατης διαδικασίας*. Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Αργυροπούλου, Κ, & Αντωνίου, Α.Σ. (Επιμ.) (2020). *Σταδιοδρομία και δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας στις μεταμοντέρνες προσεγγίσεις επαγγελματικής ανάπτυξης*. Στο: Κ.Αργυροπούλου, & Αντωνίου, Α.Σ (2020). *Διαχείριση σταδιοδρομίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον, Προ(σ)κλήσεις του 21<sup>ου</sup> αιώνα*. Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2019). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Εκδοτικός Οίκος Rosili.
- \*Bal, M.I., Roelofs, P.P., Hilberink, S.R., van Meeteren, J., Stam, H.J., Roebroek, M.E., & Miedema, H.S. (2021). *Entering the labor market: increased employment rates of young adults with chronic physical conditions after a vocational rehabilitation program*. *Disability and rehabilitation*, 43(14), pp.1965-1972.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1687764>
- \*Bal, M.I., Sattoe, J.N.T., Van Schaardenburgh, N.R., Floothuis, M.C.S.G., Roebroek, M. E., & Miedema, H.S. (2017). *A vocational rehabilitation intervention for young adults with physical disabilities: participants' perception of beneficial attributes*. *Child: care, health and development*, 43(1), pp.114-125.

---

<sup>1</sup> Οι παραπομπές που σημειώνονται με αστερίσκο είναι οι έρευνες που περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφική επισκόπηση.

<https://doi.org/10.1111/cch.12407>

- \*Balsler, D.B. (2007). *Predictors of workplace accommodations for employees with mobility-related disabilities*. *Administration & Society*, 39(5), pp. 656-683.  
<https://doi.org/10.1177/0095399707303639>
- Barnes, C. (2019). *Understanding the social model of disability: Past, present and future*. In: N. Watson, A. Roulstone, C. Thomas. *Routledge handbook of disability studies*, pp.14-31. Routledge.
- Baruch, Y., & Sullivan, S.E. (2022). *The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study*. *Career Development International*, 27(1), pp. 135-159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- \*Beatson, A., Riedel, A., Chamorro-Koc, M., Marston, G., & Stafford, L. (2021). *Factors influencing the journey to work for young people with physical and/or neurological conditions*. *Disability and rehabilitation*, 43(9), pp. 1270-1278.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.16558044>
- \*Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2018). *Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment*, *IZA Discussion Papers, No. 11461, Institute of Labor Economics (IZA)*  
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3194437>
- \*Benedict, R.H., Rodgers, J.D., Emmert, N., Kininger, R., & Weinstock-Guttman, B. (2014). *Negative work events and accommodations in employed multiple sclerosis patients*. *Multiple Sclerosis Journal*, 20(1), 116-119.  
<https://doi.org/10.1177/1352458513494492>
- Berk, L. (2019). *Αναπτυξιακή ψυχολογία: Η προσέγγιση της δια βίου ανάπτυξης*. (Μτφρ: Λυκιτσάκου Κ-Μπακοπούλου Α.-Ψαρρού Α.). Εκδόσεις Κριτική.
- Βλαστάκη, Κ. & Γιαννικόπουλος, Λ. (2018). *Η Θεωρία της Δομής των Ευκαιριών του Kenneth Roberts*. Στο Δ. Κωνσταντόπουλου. (2018). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Πρακτικές Εφαρμογές*, σς. 125-133. Εκδόσεις Γρηγόρη
- \*Bjørnshagen, V., & Ugreninov, E. (2021). *Disability disadvantage: experimental evidence of hiring discrimination against wheelchair users*. *European Sociological Review*, 37(5), 818-833.<https://doi.org/10.1093/esr/jcab004>
- \*Borg, S.J., Geraghty, T., Arora, M., Foster, M., Marshall, R., Nunn, A., & Middleton, J.W. (2021). *Employment outcomes following spinal cord injury: a population-based cross-sectional study in Australia*. *Spinal Cord*, 59(10), pp. 1120-1131.  
<https://doi.org/10.1038/s41393-021-00639-z>

- Bridgstock, R. (2009) *The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills*, Higher Education Research & Development, 28(1), pp. 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>.
- Bright, J.E., & Pryor, R.G. (2011). *The chaos theory of careers*. Journal of Employment Counseling, 48(4), pp.163-166. <https://doi.org/10.1002/j.2161.1920.2011.tb01104.x>.
- Brown, S.D., & Lent, R.W. (2019). *Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models*. Journal of Career Assessment, 27(4), pp.563-578. <https://doi.org/10.1177/106907271985273>
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2021). *Career Development and Counseling: An Introduction* In: S.D. Brown & R.W. Lent, (2021). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3<sup>rd</sup> Edition). Wiley.
- Buford, M.V. (2023). *Present and Future Innovation in Career Education*. In: M.V.Buford, M.J., Sharp, & M.J. Stebleton, (2023). *Mapping the Future of Undergraduate Career Education Equitable Career Learning, Development, and Preparation in the New World of Work*. Routledge.
- Γαλανάκης, Μ. (2013). *Εργασιακή Ψυχολογία Νέες Προσεγγίσεις και Πρακτικές Παρεμβάσεις*. Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη.
- \*Carr, D., & Namkung, E.H. (2021). *Physical disability at work: How functional limitation affects perceived discrimination and interpersonal relationships in the workplace*. Journal of Health and Social Behavior, 62(4), pp.545–561. <https://doi.org/10.1177/00221465211023424>
- \*Cassiani, C., Stinson, J., & Lindsay, S. (2020). *E-mentoring for youth with physical disabilities preparing for employment: A content analysis of support exchanged between participants of a mentored and non-mentored group*. Disability and rehabilitation, 42(14), pp.1963-1970. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1543360>
- \*Cheatham, L.P., & Randolph, K. (2022). *Education and employment transitions among young adults with disabilities: Comparisons by disability status, type and severity*. International Journal of Disability, Development and Education, 69(2), pp. 467-490. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1722073>
- Coduti, W., Leahy, M.J., & Roy, S. (2014). *Career development and employment for persons with physical disabilities*. In: D.R. Strauser (Ed.), (2014). *Career development, employment and disability in rehabilitation: From theory to practice*, pp.417-429. Springer Publishing Company.

- Deci, E.L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, pp.19–43.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Degener, T., & Castro, M.G.C.D. (2022). *Toward inclusive equality: Ten years of the human rights model of disability in the work of the UN committee on the rights of persons with disabilities*. In: F. Felder, L. Davy & R. Kayess. *Disability Law and Human Rights*, pp. 27-46. Palgrave Macmillan, Cham.
- \*De Dios Pérez, B., Radford, K., & Nair, R. D. (2022). *Experiences of people with multiple sclerosis at work: Towards the understanding of the needs for a job retention vocational rehabilitation intervention*. *Work*, (Preprint), pp.1-11.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35431210/>
- Δημητρόπουλος, Α. (2010). *Υποστηρικτική απασχόληση και εκπαίδευση ενηλίκων με αναπηρία: υποστηρίζοντας την ενηλικιότητα στην επαγγελματική προετοιμασία και αποκατάσταση των πολιτών με αναπηρία*. Στο: Δ.Βεργίδης, & Α. Κόκκος, (2010). *Εκπαίδευση ενηλίκων, Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές*. Μεταίχμιο
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). *Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning*. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>.
- \*Do, J. H., Yoo, E. Y., Jung, M. Y., Park, J. H., Hong, I., & Lee, S. (2023). *Predictive factors associated with trajectory of job satisfaction of workers with physical disabilities: A latent growth curve analysis*. *Work* (Preprint), pp.1-13.  
<https://content.iospress.com/articles/work/wor220026>.
- Dolechec, R. (2022). *Chaos Theory*. In: R. Helens - Hart, & R. Dolechec, (2022). *Introduction to Professional Development: A Business Communication Approach*. Fort Hays State University FHSU Scholars Repository Open Educational Resources.  
[https://scholars.fhsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=all\\_oer#page=67](https://scholars.fhsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=all_oer#page=67)
- \*Dong, S., Hesse, P., & Monagas, K. (2022). *Requesting workplace accommodation among individuals with mobility disabilities: A qualitative investigation on barriers and facilitators*. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 53(3), pp. 193-209.  
<https://connect.springerpub.com/content/sgrjarc/53/3/193.abstract>
- \*Dong, S., & Mamboleo, G. (2022). *Factors associated with requesting accommodations among people with multiple sclerosis*. *Work*, (Preprint), 1-11.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35253669/>

- Δρόσος, Ν., & Αντωνίου Α.Σ. (2020). *Αναπηρία και επαγγελματική ένταξη: Προστατευμένη και υποστηριζόμενη εργασία*. ήως: Περιοδικό Επιστημονικής και Εκπαιδευτικής Έρευνας, 6(1), σσ. 109-123.
- \*Dorstyn, D.S., Chur-Hansen, A., Mansell, E., Murphy, G., Potter, E. Roberts, R.M., Stewart, P., Kneebone, I. & Craig, A. (2023). *Facilitators and barriers to employment for persons with chronic spinal cord injury or disorder: A qualitative study framed by the person-environment-occupation model*. The Journal of Spinal Cord Medicine, 46(2), pp.246-255. <https://doi.org/10.1080/10790268.2021.1922231>
- Dunn, W.L. & Craig, G.J. (2021). Κατανοώντας την Ανάπτυξη του Ανθρώπου. (Μτφρ. Χ.. Μιλτιάδου – Επίμ: Π. Βορριά), Εκδόσεις Παπαζήση..
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία (2020). Προσβάσιμο στο: <https://www.thpa.gr/files/general/2020-ethniko-sxedio-drasis-amea.pdf>
- European Commission. (2021). Union of Equality. Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030. COM (2021) 101 final. Προσβάσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>
- Ezeife, N., Crown, D., Kudla, A., Trierweiler, R., Capraro, P., & Heinemann, A. (2022). *Using job accommodations for a return to work-clinicians' role*. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, 103(12), e155. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.08.848>
- Feldman, R.S.(2019). *Αναπτυξιακή Ψυχολογία Δια Βίου Προσέγγιση*. (Μτφρ.: Ε. Γαλανάκη, Σ. Κάζη, Μ. Μαρκοδημητράκη Η. Μπεζεβέγκης, Φ. Μπανιώτη, Α. Ράλλη, Σ. Τάνταρος) Gutenberg
- Flynn, S. (2022). *Critical disability studies and the affirmative non-tragedy model: presenting a theoretical frame for disability and child protection*. Disability & Society, pp.1-22. <https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2070061>
- \*Fuentes, K., & Lindsay, S. (2022). *Workplace accommodations during the COVID-19 pandemic: A scoping review of the impacts and implications for people with disabilities*. Work, (Preprint), pp.1-14. <https://content.iospress.com/articles/work/wor22012917>
- Ζουρνά, Χ., & Παπαβασιλείου, Ι. (2021). *Εκπαιδευτικό Δράμα, Επαγγελματική Ανάπτυξη και Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: μια δυναμικά αναπτυσσόμενη σχέση*. Παιδαγωγική επιθεώρηση, 71. Προσβάσιμο στο: <https://ojs.lib.uom.gr/index.php/paidagogiki/article/view/9705/9739>

- \*Ginis, K.A.M., Jetha, A., & Gignac, M.A. (2023). *Experiential aspects of employment and their relationship with work outcomes: A cross-sectional study using a novel measure of participation in workers with and without physical disabilities*. *Disability and Health Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2023.101448>
- Giulioni, J.W. (2022). *Promotions are so yesterday. Redefine Career Development. Help Employees Thrive*. Association for Talent Development.
- Goering, S. (2015). *Rethinking disability: the social model of disability and chronic disease*. *Current reviews in musculoskeletal medicine*, 8, pp.134-138.
- Goldiner, A. (2022). *Understanding “Disability” as a Cluster of Disability Models*. *The Journal of Philosophy of Disability*. <https://doi.org/10.5840/jpd20224411ffrffff>
- \*Graham, C.W., Inge, K.J., Wehman, P., Seward, H.E., & Bogenschutz, M.D. (2018). *Barriers and facilitators to employment as reported by people with physical disabilities: An across disability type analysis*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(2), pp.207-218,, <https://doi.org/10.3233/JVR-180929>
- Greenberg, J. & Barron, R.A A-Σ(2013). (Επιμ-Μτφρ. Α-Σ.Αντωνίου). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Gutenberg.
- Griffin, C., Hammis, D., Geary, T., & Sullivan, M. (2008). *Customized employment: Where we are; where we're headed*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(3), pp. 135-139. <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00414>
- Groves, O., Austin, K., Lamanna, J., O’Shea, S. (2022). *Introduction to career development learning and sustainability goals: Considerations for research and practice*. In: S. O’Shea, O. Groves, K. Austin, Lamanna, J. (eds). *Career Development Learning and Sustainability Goals*. *Sustainable Development Goals Series*. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-19-6637-8\\_1](https://doi.org/10.1007/978-981-19-6637-8_1)
- Halvorsen, R. & Hvinden, B. (2018). *Integrated discussion: Managing diversity among youth in Nordic social protection policies* In: Halvorsen, R. & Hvinden, B. (Ed.). (2018). *Youth, Diversity and Employment: Comparative Perspectives on Labour Market Policies*. Edward Edgar Publishing.
- Hartung, P.J. (2021). *Life-span, life-space career theory and counseling*. In: R.W. Lent (2021). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (3<sup>rd</sup> Edition) Wiley.



- Hirschi, A., Zacher, H., & Shockley, K.M. (2022). *Whole-life career self-management: A conceptual framework*. *Journal of Career Development*, 49(2), pp. 344-362. <https://doi.org/10.1177/0894845320957729>
- Hoare, N. & Luke, J.(2022). *Introduction to Career Development*. In: Matchin, T, Matchin, T, Jeffries, C & Hoare, N. *The Australian Handbook for Careers in Psychological Science*. University of Southern Queensland Προσβάσιμο στο: <https://usq.pressbooks.pub/psychologycareers/>.
- \*Holmlund, L., Guidetti, S., Eriksson, G., & Asaba, E. (2018). *Return to work in the context of everyday life 7-11 years after spinal cord injury—a follow-up study*. *Disability and rehabilitation*, 40(24), 2875-2883. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1362597>
- Θεοδοσάκης, Δ., Γκατζιώνης, Σ. & Κώτση, Κ.(2021). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*. Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Inge, K.J., Sima, A.P., Riesen, T., Wehman, P., & Brooks-Lane, N. (2022). *The Essential Elements of Customized Employment: Results From a National Survey of Employment Providers*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, pp. 1-16. <https://doi.org/10.1177/00343552221088256>
- Inkson, K. (2007). *Understanding careers: The metaphors of working lives*. Sage Publications, Inc.
- \*Jetha, A., Dumont, F., Noreau, L., & Leblond, J. (2014). *A life course perspective to spinal cord injury and employment participation in Canada*. *Topics in Spinal Cord Injury Rehabilitation*, 20(4), pp.310-320. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4252131/>
- \*Jetha, A., Bowring, J., Furrie, A. et al. (2019). *Supporting the transition into employment: A study of Canadian young adults living with disabilities*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29, pp.140-149. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9772-z>
- Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K.Z., & Wu, C.H. (2023). *Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda*. *Applied Psychology*, 72(1), pp.144-184. <https://doi.org/10.1111/apps.12442>
- Jiang, Z., Wu, C.-H., Wang, Y., Peng, K.Z., & Li, W. (2023). *Moving forward: Diverse conceptual and theoretical perspectives to advance career proactivity research*. *Applied Psychology*, 72(1), pp.205–210. <https://doi.org/10.1111/apps.12446>
- Kassorla, I.C. (2021). *The Changing Nature of Careers*. In: G.Hasson (2021). *Career Finder: Where to go from here for a successful future*. Willey.

Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου (2014). «*Διακρίσεις και εμπόδια στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποφοίτων ΑΕΙ*».

[http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/10776/1839\\_%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97\\_%CE%94%CE%A1%CE%91%CE%A3%CE%97%201.pdf](http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/10776/1839_%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97_%CE%94%CE%A1%CE%91%CE%A3%CE%97%201.pdf).

\*Kim, M. M., & Williams, B. C. (2012). *Lived employment experiences of college students and graduates with physical disabilities in the United States*. *Disability & Society*, 27(6), pp.837-852. PublicationsLtd  
<https://doi.org/10.1080/09687599.2012.673081>

Kosine, N., & Lewis, M. (2008). *Growth and exploration: Career development theory and programs of study*. *Career and Technical Education Research*, 33(3), pp.227-243.  
<https://eric.ed.gov/?id=EJ863494>.

\*Krause, J. S., & Pickelsimer, E. (2008). *Relationship of perceived barriers to employment and return to work five years later: A pilot study among 343 participants with spinal cord injury*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(2), pp.118-121.  
<https://doi.org/10.1177/0034355207311349>

\*Krause, J.S., & Reed, K.S. (2011). *Barriers and facilitators to employment after spinal cord injury: underlying dimensions and their relationship to labor force participation*. *Spinal Cord*, 49(2), pp.285-291. <https://doi.org/10.1038/sc.2010.110>

\*Krogh, C., & Bredgaard, T. (2022). *Unequal? A field experiment of recruitment practises towards wheelchair users in Denmark*. *Scandinavian Journal of Disability, Research*, 24(1), pp.266–276 . <https://sjdr.se/articles/10.16993/sjdr.944>

Κωνσταντοπούλου, Δ. (2018). *M. Savickas: Η Αφηγηματική Προσέγγιση στην Επαγγελματική Συμβουλευτική. Ένα παράδειγμα πρακτικής εφαρμογής*. Στο: Δ. Κωνσταντοπούλου, (2018). *Συμβουλευτική σταδιοδρομίας Θεωρητικές Προσεγγίσεις & Πρακτικές Εφαρμογές*. Εκδόσεις Γρηγόρη.

\* Lake, B., & Maidment, D.W. (2023). “*Is this a new dawn for accessibility?*” *A qualitative interview study assessing teleworking experiences in adults with physical disabilities post COVID-19*. *Work*, (Preprint), pp. 1-15,) Προσβάσιμο στο: <https://content.iospress.com/articles/work/wor220622>

Lawson, A & Beckett A.E. (2021). *The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis*. *The International Journal of Human Rights*, 25(2), 348-379 <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1783533>



- \*Lecours, A., Gilbert, M.H., Boucher, N., & Vincent, C. (2022). *The Influence of teleworking in a pandemic context on the work experience of individuals with physical disabilities: A Quebec qualitative study*. Journal of Occupational Rehabilitation, pp.1-14. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10080-5>
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2019). *Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models*. Journal of Vocational Behavior, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Λεωτσάκου, Π.(2014). *Επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία*. Στο Α. Κυρίδης, (2014). *Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες και Δια Βίου Μάθηση*. Gutenberg.
- \*Leslie, M., Kinyanjui, B., Bishop, M., Rumrill Jr, P. D., & Roessler, R. T. (2015). *Patterns in workplace accommodations for people with multiple sclerosis to overcome cognitive and other disease-related limitations*. NeuroRehabilitation: 37(3), 425-436. <https://content.iospress.com/articles/neurorehabilitation/nre1271>
- \*Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). *An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors*. Disability and rehabilitation, 37(8), pp. 701-711. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>
- \*Lindsay, S., Duncanson, M., Niles-Campbell, N., McDougall, C., Diederichs, S., & Menna-Dack, D. (2016). *Applying an ecological framework to understand transition pathways to post-secondary education for youth with physical disabilities*. Disability and rehabilitation: 40(3), pp. 277-286. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1250171>.
- \*Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Srikanthan, D. (2017). *Gender matters in the transition to employment for young adults with physical disabilities*. Disability and Rehabilitation, 41(3), pp.319-332. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1390613>
- \*Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2018). *Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities*. Disability and rehabilitation, 41(16), pp.1914-1924. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926>
- \*Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2021). *Career aspirations and workplace expectations among youth with physical disabilities*. Disability and

Rehabilitation, 43(12), pp. 1657-1668.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1671505>.

- \*Lyubykh, Z., Turner, N., Barling, J., Reich, T. C., & Batten, S. (2021). Employee disability disclosure and managerial prejudices in the return-to-work context. *Personnel Review*, 50(2), 770-788. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0654>
- \*Magill-Evans, J., Galambos, N., Darrah, J., & Nickerson, C. (2008). Predictors of employment for young adults with developmental motor disabilities. *Work*, 31(4), pp. 433-442. Προσβάσιμο στο: <https://content.iospress.com/articles/work/wor00757>.
- McDonald, K.S. & Hite, L. (2023). *An Introduction to Career Development*. (2<sup>nd</sup> Edition). In: K.S McDonald, & Hite, L. (2023). *Career Development A human resource development perspective*. Routledge.
- Mackenzie Davey, K. (2021). *Organizational Career Development Theory: Weaving Individuals, Organizations, and Social Structures*. In: P.J., Robertson, T. Hooley, & P. McCash, (2021). *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford University Press.
- McMahon, M., & Patton, W. (2021). Career development from a systems perspective: The Systems theory framework. In: G.S. Metcalf, K. Kijima, H. Deguchi (2021). *Handbook of Systems Sciences*, pp.1405-1424). Springer Singapore.
- \*Mechelen, M & Verhoef, M & Asbeck, F. & Post, M. (2008). Work participation among young adults with spina bifida in the Netherlands. *Developmental medicine and child neurology*: 50, pp.772-7. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8749.2008.03020.x>
- Μικεδάκη, Κ. (2019). *Η συγγραφή της επαγγελματικής ιστορίας: Από τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων στο σχεδιασμό ζωής*. Στο: Κ. Αργυροπούλου, (2019) (Επιμ.) *Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων: Πρακτικές Εφαρμογές για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας*, σσ.291-317. Εκδόσεις Γρηγόρη.
- \*Mlynaryk, C., Laberge, M., & Martin, M. (2017). *School-to-work transition for youth with severe physical disabilities: Stakeholder perspectives*. *Work*, 58(4), pp.427-438. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29254130/>
- Moore, D. (2020). *Letters to a new developer: What I wish I had Known when starting my development career*. Appress
- Moritz, L., Jackson, L., Gahagan, J., & Shaw, L. (2022). *Access and inclusion: The experiences of postsecondary students with mobility-related physical disabilities*. *Canadian Journal of Disability Studies*, 11(2), pp.181-208.

<https://doi.org/10.15353/cjds.v11i2.893>

- \*Munsell, E.G., Kudla, A., Su, H., Wong, J., Crown, D., Capraro, P., & Heinemann, A.W. (2022). *Employers' perceptions of challenges and strategies in hiring, retaining, and promoting employees with physical disabilities*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, <https://doi.org/10.1177/00343552221130304>
- \*Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I Ruusu vuori, J. & Antilla, H. (2015). *Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, pp.432-448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>
- Niles, S., Amundson, N., Neault, R. & Joon Yoon, H. (2020). *Career Flow and Development: Hope in Action*. Cognella Academic Publishing.
- Νόμος 4359/2016 - ΦΕΚ 5/Α/20-1-2016. *Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη*. Προσβάσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4359-2016.html>
- Oliver, M. (2013). *The social model of disability: Thirty years on*. *Disability & society*, 28(7), pp. 1024-1026. <https://doi.org/10.1080/09687599.2013.818773>
- OECD (2022), *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>.
- \*Ordway, A. R., Johnson, K. L., Amtmann, D., Bocell, F. D., Jensen, M. P., & Molton, I. R. (2020). *The Relationship Between Resilience, Self-Efficacy, and Employment in People With Physical Disabilities*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(4), pp.195–205. <https://doi.org/10.1177/0034355219886660>
- \*Østerud, K.L. (2022). *Disability discrimination: Employer considerations of disabled jobseekers in light of the ideal worker*. *Work, Employment and Society*, 09500170211041303, pp. 740-756. <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>
- \*Padkarpayeva, K., Posen, A., Yazdani, A., Buettgen, A., Mahood, Q., & Tompa, E. (2017). *Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature*. *Disability and rehabilitation*: 39(21), pp.2134-2147. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1224276>
- Παπαβασιλείου – Αλεξίου (2022). *Επαγγελματική συμβουλευτική και μοντέλα απασχόλησης ατόμων με αναπηρία*. Πεδίο
- Παπακωνσταντίνου, Δ. (2019). *Εργασία, εργασιακές σχέσεις και πολιτικές των ατόμων με αναπηρία*. Gutenberg

- Παπασταμάτης, Α. (2010). *Εκπαίδευση Ενηλίκων Για Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες*. Εκδόσεις: Ι Σιδέρης
- \*Παπαβασσιλιού-Αλεξίου, Ι., & Φοτιάδου, Μ. (2019). *People with acquired physical disabilities in Greece in recession: How do they cope with issues of vocational (re-) integration?*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(2), pp.171-182.  
<https://doi.org/10.3233/JVR-180998>
- Παπαβασσιλιού-Αλεξίου, Ι., Ζούρνα, Σ., Κουτσούπιαν, Ν., & Παπακότα, Α. (2023). *Life Career Skills Development in Higher Education Due to Covid-19: A Multivariate Approach to Students' Perceptions*. In Α.Visvizi, Μ. Lytras, & Η.Jamal Al. (2023). *Moving Higher Education Beyond Covid-19: Innovative and Technology-Enhanced Approaches to Teaching and Learning*, pp.87-107, Emerald Publishing Limited.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80382-517-520231006/full/html>
- Patton, Μ & McMahon (2021). *Career Development and Systems Theory Connecting Theory and Practice*.(4<sup>th</sup> Edition). SensePublishers.
- Πολυχρονοπούλου, Σ. (2012). *Παιδιά και έφηβοι με ειδικές ανάγκες και δυνατότητες* (2<sup>η</sup> έκδοση). Ιδιωτική Έκδοση
- Pryor, R., & Bright, J. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. Routledge.
- \*Purc-Stephenson, R. J., Jones, S.K., & Ferguson, C.L. (2017). “*Forget about the glass ceiling, I’m stuck in a glass box*”: *A meta-ethnography of work participation for persons with physical disabilities*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(1), pp.49-65. <https://www.semanticscholar.org/paper/%E2%80%9CForget-about-the-glass-ceiling%2C-I%E2%80%99m-stuck-in-a-A-Purc-Stephenson-Jones/e9817540f7ff92fbce56770751e1656644dc51f3>
- Retief, Μ., & Letšosa, R. (2018). *Models of disability: A brief overview*. *HTS Theologiese Studies / Theological Studies*, 74(1) <https://doi.org/10.4102/hts.v74i1.4738>
- Riesen, T, Morgan, R.L., and Griffin, C. (2015). ‘*Customized Employment: A Review of the Literature*’ *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(3), pp. 183-193.  
<https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr768>
- Roberts, K. (2009). *Opportunity structures then and now*. *Journal of education and work*, 22(5), 355-368. <https://doi.org/10.1080/13639080903453987>

- Robertson, P.J, Hooley, T. & Mc Cash, P. (2021). *Introduction: Rethinking Career Development*. Στο: Robertson P.J, Hooley, T. & Mc Cash, P. (Eds.). (2021). *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford University Press.
- \*Roessler, R.T., Neath, J., McMahon, B.T., & Rumrill, P.D. (2007). *Workplace discrimination outcomes and their predictive factors for adults with multiple sclerosis*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(3), pp.139-152.  
<https://doi.org/10.1177/00343552070500030201>
- \*Roessler, R.T., Hennessey, M., Neath, J., Rumrill, P., & Nissen, S. (2011). *The employment discrimination experiences of adults with multiple sclerosis*. *Journal of Rehabilitation*, 77(1), pp.20-30.  
<https://www.proquest.com/docview/848185443/fulltextPDF/9B16932BBDD24BE9PQ/1?accountid=8359>
- \*Rumrill, P.D., Fraser, R.T., & Johnson, K.L. (2013). *Employment and workplace accommodation outcomes among participants in a vocational consultation service for people with multiple sclerosis*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(2), pp.85-90. <https://psycnet.apa.org/record/2013-32906-001>
- Ryan, R.M. & Vansteekinst, M. (2023). *Self Determination Theory: Metatheory, Methods & Meaning*, pp.3-33. In: R.M. Ryan (Ed.), (2023). *The Oxford Handbook of Self-Determination Theory*. Oxford University Press.
- Σαϊπά, Π, Καραμπάτσου, Γ. Μπαλογιάννη, Θ. & Σκορδιαλός, Ε. (2018). *Η χρήση της Υποστηρικτικής Τεχνολογίας Σε Άτομα Με Κινητικές Αναπηρίες*. Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 8, σσ.925-936.  
<https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/edusc/article/view/2741>
- Savickas, M..L. (2021). *Career Construction Theory and Counseling Model*. In: S.D. Brown & R.W. Lent, (2021). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3<sup>rd</sup> Edition), pp.165-200. Wiley.
- \*Sevak, P., & Khan, S. (2017). *Psychiatric versus physical disabilities: A comparison of barriers and facilitators to employment*. *Psychiatric Rehabilitation Journal*: 40(2), 163. <http://dx.doi.org/10.1037/prj0000236>.
- Shakespeare, T. (2006). *The social model of disability*. In L. Davis (Eds) (2006). *The Disability Studies Reader* (4<sup>th</sup> Edition), pp. 214-221. Routledge
- \* Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). *Disability Disqualifies: A vignette experiment of Danish employers' intentions to hire applicants with physical*

- disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), pp. 198-209. <https://doi.org/10.16993/sjdr.661>
- Smart, J. & Smart, D. (2006). *Models of Disability: Implications for the Counseling Profession*. *Journal of Counseling & Development* pp..84(1). <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00377.x>
- Smith. D.D. & Tyler. C.N. (2019) (Μτφρ: Α. Γρίβα,.- Επιμ: Α-Σ. Αντωνίου). *Εισαγωγή στην ειδική αγωγή & εκπαίδευση φέρνοντας την αλλαγή*. Gutenberg.
- Στασινός, Δ.Π.(2020). *Η Ειδική Συμπεριληπτική Εκπαίδευση 2027: Η Ελκυστική Εκδίπλωσή της στο Νέο Ψηφιακό Σχολείο με Ψηφιακούς Πρωταθλητές*. Εκδόσεις Παπαζήση.
- \*Su, H., Wong, J., Kudla, A., Park, M., Trierweiler, R., Capraro, P, Crown, D. Ezeife, N, Tomazin, S Elizabeth G. S., Munsell, E.G.S. & Heinemann, A.W. (2022). *Disability phenotypes and job accommodations utilization among people with physical disability*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, pp. 1-10. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10078-z>
- Thomas, C. (2014). *Θεωρία της Αναπηρίας: Κεντρικές Ιδέες, Ζητήματα και Στοχαστές*. Στο: Barnes, C. Barton, L. & Oliver, M. (Eds.). *Οι σπουδές για την αναπηρία σήμερα* (Μτφρ: Μ. Κόφφα – Επιμ: Γ. Καραγιάννη). Επίκεντρο.
- \*Törnbohm, M., Jonsson, U., & Sunnerhagen, K.S. (2014). *Work participation among middle-aged persons with cerebral palsy or spina bifida—a longitudinal study*. *Disability and health journal*,7(2), pp.251-255. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2013.06.005>
- \*Trezzini, B., Schwegler, U., Reinhardt, J.D., & SwiSCI Study Group. (2018). *Work and wellbeing-related consequences of different return-to-work pathways of persons with spinal cord injury living in Switzerland*. *Spinal Cord*, 56(12), pp. 1166-1175. <https://doi.org/10.1038/s41393-018-0135-6>
- \*Tsalis, P., Aivazelis, E., Tapali, J., Fyka, G., Orfanos, P., & Naniopoulos, A. (2018). *Investigating needs and barriers to the employment of people with disabilities*. *South-Eastern Europe Journal of Economics*,16(1), pp. 55-78 <https://ojs.lib.uom.gr/index.php/seeje/article/view/9576>
- Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030 (2021).Προσβάσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>



- \*Valtonen, K., Karlsson, A. K., Alaranta, H., & Viikari-Juntura, E. (2006). *Work participation among persons with traumatic spinal cord injury and meningomyelocele*. *Journal of rehabilitation medicine*, 38(3), pp.192-200.  
<https://medicaljournals.se/jrm/content/abstract/10.1080/16501970500522739>
- \*Van Campen, C., & Cardol, M. (2009). *When work and satisfaction with life do not go hand in hand: health barriers and personal resources in the participation of people with chronic physical disabilities*. *Social science & medicine*, 69(1), pp. 56-60.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.04.014>
- \*Van der Hiele, K., Middelkoop, H.A., Ruimschotel, R., Kamminga, N.G., & Visser, L.H. (2014). *A pilot study on factors involved with work participation in the early stages of multiple sclerosis*. *PloS one*.,9(8), e105673  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0105673>
- \*Van der Hiele, K., van Gorp, D., Ruimschotel, R., Kamminga, N., Visser, L., & Middelkoop, H. (2015). *Work participation and executive abilities in patients with relapsing-remitting multiple sclerosis*, *PloS one*: 10(6), e0129228.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0129228>
- \*Verhoef, J.A., Miedema, H.S., Van Meeteren, J., Stam, H.J., & Roebroek, M.E. (2013). *A new intervention to improve work participation of young adults with physical disabilities: a feasibility study*. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 55(8), pp.722-728. <https://doi.org/10.1111/dmnc.12158>
- \*Villanueva-Flores, M., Valle-Cabrera, R., & Bornay-Barrachina, M. (2014). *Career development and individuals with physical disabilities*. *Career Development International*, Vol. 19 No. 2, pp. 222-243. Προσβάσιμο στο:  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-02-2013-0022/full/html>
- \*Villanueva-Flores, M., Valle-Cabrera, R., & Ramón-Jerónimo, M. A. (2015). *Perceived compensation discrimination against physically disabled people in Andalusia*. *The International Journal of Human Resource Management*: 26(17), pp.2248-2265.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985323>
- \*Villanueva-Flores, M., Valle, R., & Bornay-Barrachina, M. (2017). *Perceptions of discrimination and distributive injustice among people with physical disabilities: in jobs, compensation and career development*. *Personnel Review*:  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-04-2015-0098/full/html>

- Walker-Donnelly, K, Scott, D.A. & Cawthon, T.W. (2019). *Introduction: Overview and Application of Career Development Theories*. *New Direction in Student Services*, 166, pp. 9-17. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ss.20303>
- Wehman, P.H., Targett, P.S. & West, M. D. (2014). *Supported employment/customized employment*. In: D.R. Strauser (Ed.) (2014). *Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice*, pp.325-342.
- Weiten, W., Dunn, S.D, & Yost Hammer, E.(2021). (Μτφρ: Μπισκανάκη, Σ, Τάγκας, Π.) *Ψυχολογία εφαρμοσμένη στη σύγχρονη ζωή*. Κλειδάριθμος.
- Williams, G. (2019). Στο: G Albrecht,.(Ed.), K.D Seelman,.(Ed.) & M. Bury, (Ed.) (2019). *Εγχειρίδιο Σπουδών για την Αναπηρία* (Μτφρ: Ξένακη, Χ. Λυμπεροπούλου, Χ. & Φαλτσέτα, Κ).-(Επιμ: Α.Ζώνιου Σιδέρη, Ε. Ντέρου). Πεδίο.
- Wise Tiedemann, C. (2012). *College Success for Students with Physical Disabilities*. Routledge.
- \* Wong J., Kallish N., Crown D., Capraro P., Trierweiler R., Wafford Q..E, Tiema-Benson L., Hassan S., Engel E., Tamayo C., Heinemann A.W. (2021) *Job accommodations, return to work and job retention of people with physical disabilities: A systematic review*. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 31(3), pp.,474-490.  
<https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3>
- Χαρίσης, Α. (2020). *Κινητικές αναπηρίες και κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα : Μία πρώτη προσέγγιση*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.