



Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
Σχολή Ανθρωπιστικών, Κοινωνικών Επιστημών και Τεχνών
Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και
Αποκατάσταση»

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**«Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ
ΝΟΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ: ΜΙΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ»**

ΟΡΦΑΝΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

Επιβλέπων καθηγητής: Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος

Θεσσαλονίκη, 2024



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών:
«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και
Αποκατάσταση»

Διπλωματική Εργασία:
**«Η επαγγελματική πραγματικότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία:
μια βιβλιογραφική ανασκόπηση»**
«Working reality of people with intellectual disabilities: Literature review»

Επιβλέπων καθηγητής:

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος

Παπακωνσταντίνου Δόξα

Κουστριάβα Ελένη

“Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου αυτό είναι απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας»

Ορφανού Αικατερίνη

Ευχαριστίες

Έχοντας ολοκληρώσει τη διπλωματική μου εργασία αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» που μας μετέδωσαν τις γνώσεις τους και κυριολεκτικά «άνοιξαν» έναν νέο κόσμο μπροστά μας. Ήταν όλοι τους ιδιαίτερα υποστηρικτικοί και πρόθυμοι να συζητήσουμε ό,τι μας προβλημάτιζε.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην οικογένεια και τους φίλους μου που χωρίς αυτούς η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα καθίστατο δυσκολότερη.

Περίληψη

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση έχει ως αντικείμενο την ανάδειξη της εργασιακής πραγματικότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία. Επιλέχθηκε το συγκεκριμένο ζήτημα καθώς δεν έχει μελετηθεί σε βάθος ειδικά τα τελευταία χρόνια. Οι περισσότερες μελέτες αφορούν γενικότερα τα άτομα με αναπηρία και είναι σχετικά περιορισμένος ο αριθμός των ερευνών που επικεντρώνονται στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία.

Στο πλαίσιο της παρούσας ανασκόπησης μελετήθηκαν οι εξής πτυχές του ζητήματος της εργασιακής πραγματικότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία: I) Η δυνατότητα εργασίας αναλογιζόμενοι τα εμπόδια που καλούνται να υπερβούν, II) Τα οφέλη που προκύπτουν από την εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία, III) Η επικρατούσα κατάσταση για τις διάφορες μορφές εργασίας των ατόμων με νοητική αναπηρία (προστατευόμενη, υποστηριζόμενη, μη αμειβόμενη/εθελοντική εργασία), IV) Κατά μέσο όρο πόσες ώρες εργάζονται την εβδομάδα και ποιος είναι ο μηνιαίος μισθός που λαμβάνουν, V) Τα συνηθέστερα επαγγέλματα που κάνουν και VI) Οι αντιλήψεις που κυριαρχούν για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία.

Για να δοθούν απαντήσεις στα ανωτέρω ζητήματα μελετήθηκε αρθρογραφία που αφορά τη παρούσα θεματική. Σε δύο μηχανές αναζήτησης (Google Scholar και Eric) αναζητήθηκαν άρθρα γραμμένα στην αγγλική γλώσσα που να περιλαμβάνουν τις λέξεις “work” OR “job” OR “employment” OR “occupation” AND “mental retardation” OR “mental disease” OR “cognitive disability” OR “mental disability” OR “intellectual disability” OR “mental impairment” στο τίτλο ή στη περίληψή τους.

Από τα αποτελέσματα των ερευνών που μελετήθηκαν προέκυψαν τα ακόλουθα συμπεράσματα: I) Για τις ίδιες ώρες εργασίας οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία αμείβονται λιγότερο από τους εργαζόμενους που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό, II) Τα άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται κυρίως στην εστίαση, τη καθαριότητα, στις πωλήσεις λιανικής κ.τ.λ. και III) Η πλειοψηφία των εργοδοτών θεωρεί πως τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν είναι παραγωγικά στην εργασία τους.

Λέξεις-κλειδιά: άτομα με νοητική αναπηρία, εργασία, εμπόδια, οφέλη, μορφές απασχόλησης, αντιλήψεις

Abstract

This literature review aims to highlight the working reality of people with intellectual disabilities. This particular issue was chosen as it has not been studied in depth especially in recent years. Most studies are about people with disabilities in general and the number of studies focusing on employees with intellectual disabilities is relatively limited.

In the context of this review, the following aspects of the issue of the working reality of people with intellectual disabilities were studied: I) The possibility of working considering the barriers they have to overcome; II) The benefits of working for people with intellectual disabilities; III) The prevailing situation regarding the different forms of work for people with intellectual disabilities (sheltered, supported, unpaid/voluntary work), IV) On average how many hours they work per week and what is the monthly salary they receive, V) The most common occupations they do, and VI) The prevailing perceptions of workers with intellectual disabilities.

To provide answers to the above questions, articles relevant to this topic were studied. Two search engines (Google Scholar and Eric) were searched for articles written in English that included the words "work" OR "job" OR "employment" OR "employment" OR "occupation" AND "mental retardation" OR "mental retardation" OR "mental disease" OR "cognitive disability" OR "mental disability" OR "intellectual disability" OR "mental impairment" in their title and/or summary.

From the results of the surveys studied, the following conclusions emerged: I) For the same working hours, employees with mental disabilities are paid less than employees belonging to the general population; II) People with mental disabilities work mainly in catering, cleaning, retail sales, etc.; and III) The majority of employers believe that people with mental disabilities cannot be productive at work.

Keywords: intellectual disability, employment, work, benefits, attitudes

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	5
Abstract.....	6
Εισαγωγή.....	10
Κεφάλαιο 1 ^ο Βιβλιογραφική Ανασκόπηση- Θεωρητικό υπόβαθρο	
1.1. Νοητική αναπηρία.....	14
1.2. Συμπερίληψη και άτομα με νοητική αναπηρία.....	18
1.3. Ρυθμίσεις για τον περιορισμό των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με νοητική αναπηρία.....	21
1.4. Εμπόδια στην απόκτηση εργασίας και ανεργία για τα άτομα με νοητική αναπηρία.....	23
1.5. Μορφές απασχόλησης	
1.5.1. Προστατευόμενη απασχόληση.....	30
1.5.2. Υποστηριζόμενη απασχόληση	31
1.5.3. Μη αμειβόμενη/Εθελοντική εργασία.....	33
1.6. Οφέλη από την εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία.....	35
Κεφάλαιο 2 ^ο Μεθοδολογία.....	38
Κεφάλαιο 3 ^ο Αποτελέσματα	
Συνοπτικός πίνακας άρθρων 1 ^{ου} ερευνητικού ερωτήματος.....	41
3.1. Εμπόδια	
3.1.1. Εμπόδια για την εργασιακή συμπερίληψη των ατόμων με νοητική αναπηρία	46
3.1.2. Αντιλήψεις για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία	50
3.2. Οφέλη	
3.2.1. Οφέλη από την εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία	52
Συνοπτικός πίνακας άρθρων 2 ^{ου} ερευνητικού ερωτήματος	54
3.3. Απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία	
3.3.1. Μορφές απασχόλησης	

Προστατευόμενη απασχόληση	56
Υποστηριζόμενη απασχόληση	57
Εθελοντική/Μη αμειβόμενη απασχόληση	58
3.3.2. Μισθοί και ώρες εργασίας.....	59
3.3.3. Συνηθέστερα επαγγέλματα	61
Συνοπτικός πίνακας άρθρων 3 ^{ου} ερευνητικού ερωτήματος	63
3.4. Απόψεις για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία	
3.4.1. Απόψεις γονέων	65
3.4.2. Απόψεις εργοδοτών και συναδέλφων.....	65
Κεφάλαιο 4 ^ο Συζήτηση	70
Όρια και περιορισμοί έρευνας	76
Μελλοντικές προεκτάσεις	77
Βιβλιογραφικές Αναφορές	78

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 Κριτήρια επιλογής άρθρων.....	41
Πίνακας 2 Παρουσίαση άρθρων 1 ^ο ερευνητικού ερωτήματος.....	42
Πίνακας 3 Παρουσίαση άρθρων 2 ^ο ερευνητικού ερωτήματος.....	54
Πίνακας 4 Παρουσίαση άρθρων 3 ^ο ερευνητικού ερωτήματος.....	63

Εισαγωγή

Είναι γνωστό πως τα άτομα με νοητική αναπηρία πρέπει να υπερβούν πληθώρα εμποδίων για να προσληφθούν και να διατηρήσουν μια θέση αμειβόμενης εργασίας (Mavindidze et al., 2020). Τα κυριότερα εμπόδια είναι τα στερεότυπα που κυριαρχούν, οι αρνητικές αντιλήψεις, το κοινωνικό στίγμα, η έλλειψη εκπαίδευσης και πολλά ακόμη (Vlachou et al., 2019). Τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι πολύ υψηλότερα (σχεδόν τα διπλάσια) σε σχέση με τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό (Mavindidze et al., 2020). Μάλιστα, από όλες τις κατηγορίες των αναπηριών, φαίνεται τα άτομα με νοητική αναπηρία να βιώνουν τις μεγαλύτερες αποκλείσεις και περιορισμούς (Zissi et al., 2007).

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής μελέτης είναι να παρουσιάσει την εργασιακή πραγματικότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία. Στοχεύει στο να φωτίσει αυτό το θέμα από διάφορες οπτικές γωνίες. Αρχικά, να διασαφηνίσω τον όρο εργασιακή πραγματικότητα. Μια πτυχή είναι τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με νοητική αναπηρία στην προσπάθειά τους για εύρεση μιας θέσης εργασίας και διατήρησής της. Αφορά όχι μόνο αυτούς που εργάζονται και αυτούς που επιθυμούν να εργαστούν αλλά και όλους εκείνους που είτε οι ίδιοι (όντας άτομα με νοητική αναπηρία) είτε η οικογένειά τους βίωσαν την ματαιώση και την απελπισία ψάχνοντας μια θέση εργασίας στην ανταγωνιστική ελεύθερη αγορά. Επιπλέον, η εργασιακή πραγματικότητα αναφέρεται στα οφέλη που απορρέουν από την πρόσληψη ενός εργαζόμενου με νοητική αναπηρία τόσο για τον ίδιο όσο και για την οικογένειά του, τον εργοδότη και την κοινωνία στο σύνολό της. Επίσης, το ζήτημα της εργασιακής πραγματικότητας περιλαμβάνει και τα είδη απασχόλησης των εργαζομένων με νοητική αναπηρία. Για παράδειγμα, αν εργάζονται σε υποστηριζόμενη, προστατευόμενη απασχόληση ή στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Επιπλέον, πόσες ώρες εργάζονται και εάν πληρώνονται ή αν βρίσκονται υπό καθεστώς «εθελοντικής/μη αμειβόμενης εργασίας». Όλα αυτά παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της εργασιακής κατάστασης που επικρατεί για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Δεν αρκεί να κοιτάξουμε μόνο τα ποσοστά προσλήψεων, αλλά αξίζει να εστιάσουμε και στις προαναφερθείσες παραμέτρους (πόσες ώρες δουλεύουν, αν αμείβονται για αυτά που προσφέρουν, κάτω από ποιες συνθήκες εργάζονται κ.τ.λ.). Έχει μεγάλη διαφορά ένας εργαζόμενος με νοητική αναπηρία που δουλεύει 20 ώρες

την εβδομάδα, αμείβεται για αυτές και ασφαλίζεται, από έναν εργαζόμενο με νοητική αναπηρία που δουλεύει 10 ώρες την εβδομάδα αλλά δεν πληρώνεται. Έχει μεγάλη διαφορά και από οικονομικής πλευράς αλλά κυρίως για τη ψυχολογία του ατόμου. Επιπλέον, στη συγκεκριμένη μελέτη θα διερευνηθεί κατά πόσο οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία βιώνουν εργασιακό εκφοβισμό (“mobbing”), ποιες είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Τέλος, στο πλαίσιο της εργασιακής πραγματικότητας που βιώνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία εντάσσονται όλες οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα που εκφράζουν οι άνθρωποι για την ικανότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία να εργαστούν. Περιλαμβάνονται οι προβληματισμοί όλων και κυρίως των εργοδοτών και των συναδέλφων, παρουσιάζοντας το θέμα από τη δική τους οπτική γωνία.

Μελετώντας την υπάρχουσα βιβλιογραφία για το θέμα της εργασιακής πραγματικότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία προέκυψαν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- I. Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν και πρέπει να εργάζονται;
- II. Ποιες είναι οι συνήθεις μορφές απασχόλησης των εργαζομένων με νοητική αναπηρία;
- III. Ποιες είναι οι στάσεις και οι αντιλήψεις απέναντι στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία.

Η αλήθεια είναι ότι στην συντριπτική τους πλειοψηφία οι έρευνες που έχουν γίνει σε παγκόσμιο επίπεδο αφορούν γενικά στα άτομα με αναπηρία. Είναι αρκετά περιορισμένος ο αριθμός των ερευνητικών εργασιών που έχουν στοχεύσει ειδικά στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία. Στις περισσότερες έρευνες περιλαμβάνονται άτομα με διαφορετικού τύπου αναπηρία (π.χ. αισθητηριακές). Σε κάποιες μελέτες, φυσικά, συμμετέχουν και άτομα με νοητική αναπηρία. Ωστόσο, είναι πολύ λίγες οι έρευνες που έχουν δείγμα αποκλειστικά άτομα με νοητική αναπηρία. Αντιλαμβανόμενη το κενό που υπάρχει, αποφάσισα να διενεργήσω την παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση και να συγκεντρώσω όλα εκείνα τα άρθρα που σχετίζονται με την εργασιακή πραγματικότητα των ατόμων (εργαζομένων ή μη) με νοητική αναπηρία. Προσπάθησα να δώσω μία όσο το δυνατόν αντιπροσωπευτικότερη εικόνα αυτού του θέματος και να φωτίσω διάφορες πλευρές του. Η έρευνα

ανταποκρίνεται στη σημερινή πραγματικότητα καθώς τα άρθρα που χρησιμοποιήσα είναι αρκετά πρόσφατα (της τελευταίας δεκαπενταετίας). Επιπλέον, δεν περιορίζεται σε κάποια ήπειρο ή χώρα αλλά μας δίνει μια γενική εικόνα για το τι συμβαίνει σε πολλά μέρη του κόσμου. Μάλιστα, κάποιες έρευνες έχουν διενεργηθεί εδώ στην Ελλάδα και αυτό δίνει ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον στη μελέτη. Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση φιλοδοξεί να συνεισφέρει έστω το ελάχιστο για τους μελλοντικούς ερευνητές αλλά πρωτίστως να ενημερώσει το ευρύ κοινό που επιθυμεί να πληροφορηθεί για την επικρατούσα εργασιακή πραγματικότητα που βιώνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Η παρούσα βιβλιογραφική έρευνα χωρίζεται σε δύο μέρη. Αρχικά, παρουσιάζεται εκτενώς το θεωρητικό υπόβαθρο της συγκεκριμένης μελέτης. Γίνεται αναφορά στην νοητική αναπηρία (γενικά χαρακτηριστικά, υποκατηγορίες, αίτια, συνέπειες), στην συμπερίληψη των ατόμων με νοητική αναπηρία, στην εργασιακή τους ενσωμάτωση, στα ποσοστά ανεργίας, στην νομοθεσία που έχει θεσπιστεί για τα άτομα με νοητική αναπηρία σε παγκόσμιο αλλά και εθνικό επίπεδο, στις μορφές απασχόλησης των ατόμων με νοητική αναπηρία (προστατευόμενη απασχόληση, υποστηριζόμενη απασχόληση, ελεύθερη αγορά εργασίας, μη αμειβόμενη/εθελοντική εργασία), στις προκαταλήψεις που κυριαρχούν για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία, στο στίγμα, στα εμπόδια που συναντούν κατά την προσπάθειά τους για εύρεση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας, στις στάσεις των εργοδοτών απέναντι στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία. Μετά το θεωρητικό υπόβαθρο ακολουθεί η μεθοδολογία. Παρουσιάζονται τα κριτήρια επιλογής και απόρριψης των άρθρων που περιλαμβάνονται στην παρούσα μελέτη. Σε ποιες βάσεις δεδομένων έγινε η αναζήτηση, με ποιες λέξεις-κλειδιά, σε ποια γλώσσα, ποιο ήταν το χρονολογικό εύρος της έρευνας, ποια χαρακτηριστικά έπρεπε να έχει το δείγμα, ποια ήταν δηλαδή τα κριτήρια on-off.

Το δεύτερο μέρος αποτελείται από το ερευνητικό κομμάτι της παρούσας μελέτης. Γίνεται μια αναλυτική παρουσίαση των άρθρων που επιλέχθηκαν για να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα της συγκεκριμένης βιβλιογραφικής ανασκόπησης που τέθηκαν στην αρχή. Επομένως, στην αρχή παρουσιάζονται τα 15 άρθρα που απαντούν στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα «Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν και πρέπει να εργάζονται;». Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα 8 άρθρα που επιλέχθηκαν για να απαντήσουν στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα «Ποιες είναι οι συνήθεις μορφές απασχόλησης των εργαζομένων με νοητική αναπηρία;».

Έπειτα, παρουσιάζονται τα 8 άρθρα που απαντούν στο τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα «Ποιες είναι οι στάσεις και οι αντιλήψεις απέναντι στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία;».

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση- Θεωρητικό Υπόβαθρο

1. Νοητική αναπηρία

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2011) το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού έχει κάποια αναπηρία (Vornholt et al., 2018). Πολλοί υποστηρίζουν, μάλιστα, πως το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο καθώς τα κριτήρια για να θεωρηθεί κάποιος άτομο με αναπηρία διαφέρουν από χώρα σε χώρα (Vornholt et al., 2018). Σε παγκόσμιο επίπεδο υπολογίζεται ότι το ποσοστό των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι γύρω στο 1-3% (Boat et al., 2015).

Η «Αμερικανική Ένωση για τις Διανοητικές και Αναπτυξιακές Αναπηρίες» ήταν η πρώτη που έδωσε συγκεκριμένο ορισμό και ένα σύστημα κατηγοριοποίησης των ατόμων με νοητική αναπηρία. Η νοητική αναπηρία εμφανίζεται κατά την περίοδο ανάπτυξης του ανθρώπου και διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του (McKenzie et al., 2016). Για να διαγνωστεί κάποιος με νοητική αναπηρία μπορεί να είναι το ανώτερο 22 ετών (περίοδος ανάπτυξης του ανθρώπου) (McKenzie et al., 2016). Ωστόσο, τα συμπτώματα ποικίλουν και δεν είναι τα ίδια σε κάθε άνθρωπο (American Psychiatric Association, 2013). Τα άτομα με νοητική αναπηρία χαρακτηρίζονται από κατώτερη του μέσου όρου νοητική λειτουργία και αδυναμία προσαρμοστικής συμπεριφοράς (McKenzie et al., 2016). Επίσης, παρουσιάζουν έλλειψη δεξιοτήτων απαραίτητων για την καθημερινή διαβίωση ή η απόκτηση αυτών γίνεται με πολύ αργό ρυθμό (American Psychiatric Association, 2013).

Όσον αφορά τις προσαρμοστικές ικανότητες των ατόμων με νοητική αναπηρία, συνήθως έχουν αδυναμία: α) στις νοητικές ικανότητες (γραφή, ανάγνωση, μαθηματικά, διαχείριση χρημάτων και χρόνου, αδυναμία αυτοδιάθεσης, προβλήματα μνήμης), β) στις κοινωνικές δεξιότητες-διαπροσωπικές σχέσεις (χαμηλή αυτοεκτίμηση, ευπιστία, επιφυλακτικότητα, αδυναμία τήρησης κανόνων/υπακοής σε νόμους, τάση για θυματοποίηση, αδυναμία ενσυναίσθησης) και γ) στις πρακτικές δεξιότητες/ δεξιότητες καθημερινής διαβίωσης (προσωπική υγιεινή, εργασιακές ικανότητες, μεταφορά/ταξίδια, ασφάλεια, διαχείριση χρημάτων, χρήση κινητού τηλεφώνου) (Boat et al., 2015). Ως προς το νοητικό, η αδυναμία υπάρχει σε βασικές νοητικές λειτουργίες όπως η επίλυση προβλημάτων, ο συλλογισμός, ο προγραμματισμός, η αφαιρετική σκέψη, η κατανόηση περίπλοκων εννοιών, η αποτελεσματική μάθηση και η μάθηση μέσω εμπειρίας (Boat et al., 2015).

Επιπλέον, είναι αρκετά σύνηθες κάποια άτομα με νοητική αναπηρία (κυρίως παιδιά και έφηβοι) να παρουσιάζουν και συμπεριφορικά προβλήματα όπως επιθετικότητα, περιστατικά αυτοτραυματισμού κ.τ.λ. (Patel et al., 2018). Ορισμένα άτομα έχουν και προβλήματα ύπνου (Patel et al., 2018). Στα άτομα με νοητική αναπηρία είναι πολύ πιθανό να υπάρχει συννοσηρότητα με κάποια ψυχική διαταραχή (Patel et al., 2018). Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου η νοητική αναπηρία συνυπάρχει με αγχώδεις διαταραχές, έντονες συναισθηματικές διακυμάνσεις και εμμονικές/ψυχαναγκαστικές διαταραχές (Patel et al., 2018). Πολλές φορές, μάλιστα, τα άτομα με νοητική αναπηρία πρέπει να λαμβάνουν φαρμακευτική αγωγή (αντικαταθλιπτικά, αντιψυχωτικά, διεγερτικά) για να μπορούν να είναι λειτουργικά στη καθημερινότητά τους (Patel et al., 2018).

Ένας τρόπος για να υπολογιστεί ο βαθμός νοημοσύνης των ανθρώπων είναι τα IQ τεστ (Boat et al., 2015). Γενικά, αν κάποιος έχει σκορ 70 και κάτω και ταυτόχρονα παρουσιάζει ελλείψεις/αδυναμίες στη προσαρμοστική του συμπεριφορά, αυτό δείχνει πως πιθανότατα αντιμετωπίζει κάποιο σημαντικό περιορισμό ως προς την νοητική του λειτουργία (Boat et al., 2015). Η κλίμακα που έχει οριστεί από την Αμερικανική Ψυχιατρική Ένωση κατατάσσει τα άτομα με νοητική αναπηρία σε 4 υποκατηγορίες: «ήπια» (IQ 50-55 έως 70), «μέτρια» (IQ 35-40 έως 50-55), «σοβαρή» (IQ 20-25 έως 35-40) και «βαριά» (IQ 20-25) (Boat et al., 2015).

Όπως υποστηρίζουν οι έως τώρα μελέτες, η διάγνωση ενός ατόμου με σοβαρή προς βαριά νοητική αναπηρία γίνεται έως την ηλικία των 3 ετών καθώς τα συμπτώματα μέχρι τότε θα έχουν γίνει εμφανή (Patel et al., 2018). Επιπλέον, κάποια βρέφη με νοητική αναπηρία παρουσιάζουν δυσκολία στην αναπνοή ή κατά τη διάρκεια του ταΐσματος, έχουν πολύ μικρό ή πολύ μεγάλο κεφάλι, δυσανάλογα χαρακτηριστικά προσώπου ή άλλες εκ γενετής ανωμαλίες (Patel et al., 2018). Όσον αφορά τα άτομα με ήπια προς μέτρια νοητική αναπηρία μπορεί να χρειαστεί να περάσουν 4-6 χρόνια (σε κάποιες περιπτώσεις έφτασαν ακόμη και τα 9 έτη) για να γίνει η διάγνωση (Patel et al., 2018). Αξίζει να σημειώσουμε πως η πλειοψηφία των ατόμων με νοητική αναπηρία (γύρω στο 85%) έχει διαγνωστεί με ήπιας μορφής (Saadet al., 2019). Τα άτομα με μέτρια νοητική αναπηρία υπολογίζονται περίπου στο 10%, ενώ τα άτομα με σοβαρή νοητική αναπηρία στο 3-4% (Saad et al., 2019). Το ποσοστό των ατόμων με βαριά νοητική αναπηρία είναι πολύ μικρό (Saad et al., 2019).

Στην πλειοψηφία τους όσοι έχουν ήπια νοητική αναπηρία είναι λειτουργικοί και μπορούν σε πολύ μεγάλο βαθμό να αυτοεξυπηρετηθούν (Patel et al., 2018). Τα

άτομα με μέτρια νοητική αναπηρία χρειάζονται υποστήριξη και επιτήρηση για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινότητας. Από την άλλη μεριά όσοι έχουν σοβαρή νοητική αναπηρία μπορεί να καταλαβαίνουν όταν κάποιος τους απευθύνεται αλλά συνήθως δεν μπορούν να επικοινωνήσουν οι ίδιοι μαζί του λεκτικά (Boat et al., 2015). Μπορούν να μάθουν κάποιες ρουτίνες τις οποίες θα επαναλαμβάνουν στη καθημερινή τους ζωή αλλά σίγουρα χρειάζονται υποστήριξη (Boat et al., 2015). Τέλος, όσον αφορά τα άτομα με βαριά νοητική αναπηρία είναι αδύνατο να ζήσουν ανεξάρτητοι, καθώς απαιτείται συνεχής εποπτεία για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινότητας (Boat et al., 2015). Η επικοινωνία που μπορούν να έχουν είναι πολύ περιορισμένη και συνήθως αντιμετωπίζουν και σωματικές δυσκολίες (Boat et al., 2015).

Αν και έχουν γίνει πολλές μελέτες με στόχο να βρεθεί η ακριβής αιτία της νοητικής αναπηρίας δεν έχει δοθεί έως σήμερα μία συγκεκριμένη απάντηση. Οι επικρατέστεροι λόγοι φαίνεται να είναι χρωμοσωμικές διαταραχές, γενετικά σύνδρομα, δυσμορφία στο γνωστικό μέρος του εγκεφάλου, νευροεκφυλιστικές διαταραχές, εγγενής λοίμωξη/μόλυνση ή τραυματισμός κατά τη γέννηση (Patel et al., 2018). Άλλοι λόγοι μπορεί να είναι η έκθεση της μητέρας όσο κυοφορεί στο αλκοόλ ή στα ναρκωτικά, η έκθεση σε βαριά μέταλλα και ο υποσιτισμός του βρέφους (McKenzie et al., 2016). Επίσης, τα παιδιά που έχουν κάποια βλάβη/ανωμαλία στο νευρικό σωλήνα διατρέχουν υψηλό κίνδυνο να διαγνωστούν με νοητική αναπηρία (Karam et al., 2015). Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα οι χρωμοσωμικές ανωμαλίες «είναι υπεύθυνες» για το 40% των ατόμων με βαριά νοητική αναπηρία και για το 10% των ατόμων με μέτρια νοητική αναπηρία (Karam et al., 2015). Επιπλέον, το σύνδρομο του εύθραυστου Χ θεωρείται μία από τις βασικές αιτίες της νοητικής αναπηρίας (Karam et al., 2015). Όσον αφορά τη σοβαρή νοητική αναπηρία φαίνεται να απαντάται σε εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό, κάτω του 1% (Gilissen et al., 2014). Η αιτία είναι κατά βάση κάποια γενετική διαταραχή (Gilissen et al., 2014).

Αξίζει να επισημάνουμε πως πληθώρα ερευνών ανά τα χρόνια δείχνει πως σε χώρες με αδύναμες οικονομίες τα ποσοστά γεννήσεων παιδιών με νοητική αναπηρία είναι υψηλότερα από ότι σε χώρες ανώτερου βιοτικού επιπέδου (Karam et al., 2015). Κάποια από τα πιθανά αίτια που συμβαίνει αυτό είναι πως στη περίπτωση μόλυνσης/τραυματισμού κατά τη διάρκεια της γέννησης δεν υπάρχει η απαιτούμενη υλικοτεχνική υποδομή για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα, ότι δεν γίνονται

προγεννητικοί έλεγχοι στο βαθμό που απαιτείται, δεν γίνεται έλεγχος για κληρονομικές ασθένειες κ.ά. (Karam et al., 2015). Αυτό, ωστόσο, που έχει λεχθεί με βεβαιότητα είναι πως τα σημάδια για το αν κάποιος έχει νοητική αναπηρία, εμφανίζονται κατά τη διάρκεια ανάπτυξης του ατόμου (στη βρεφική/ παιδική ηλικία έως την εφηβεία) (Patel et al., 2018). Για να διαγνωστεί κάποιο παιδί ή έφηβος με νοητική αναπηρία θα πρέπει να έχουν γίνει τα κατάλληλα τεστ, μετρήσεις και εξετάσεις. Οι ειδικοί που θα βγάλουν τη γνωμάτευση πρέπει να προέρχονται από διάφορους κλάδους (με ιατρικό, κοινωνικό και ψυχολογικό υπόβαθρο) (Patel et al., 2018).

Η νοητική αναπηρία, όπως είναι εύκολα αντιληπτό, φέρει επιπτώσεις καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου (Patel et al., 2018). Για τα άτομα με ήπια νοητική αναπηρία, τα πράγματα είναι καλύτερα και στο σχολικό και στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και στις κοινωνικές τους συναναστροφές (Baroff et al., 2014). Όσο πιο μεγάλος είναι ο βαθμός της νοητικής αναπηρίας τόσο πιο δύσκολη γίνεται η καθημερινότητα (Baroff et al., 2014). Στα άτομα με μέτρια και κυρίως σε αυτά με σοβαρή ή βαριά νοητική αναπηρία επηρεάζεται βαθιά κάθε πτυχή της ζωής τους και ουσιαστικά καθίσταται αδύνατο να ζήσουν μια ζωή στο βαθμό ανεξαρτησίας που ζουν οι υπόλοιποι συνομήλικοί τους (Baroff et al., 2014). Γενικότερα, θα λέγαμε πως τα άτομα με νοητική αναπηρία χρειάζονται υποστήριξη (κάποιοι σε μικρό και κάποιοι σε πολύ μεγάλο βαθμό) όσον αφορά διάφορους τομείς της ζωής όπως η εκπαίδευση, η υγεία, η εργασία, η κοινωνική ενσωμάτωση ακόμα και η αυτοεξυπηρέτηση (Patel et al., 2018). Αυτό έχει ως επακόλουθο να υπάρχει ένα κόστος για τα άτομα με νοητική αναπηρία ώστε να πληρωθούν οι άνθρωποι που τους βοηθούν και που χωρίς αυτούς η καθημερινή τους διαβίωση θα ήταν κυριολεκτικά ανέφικτη (Patel et al., 2018). Βέβαια, το πώς θα καλυφθεί αυτό το κόστος και τί παροχές θα προσφερθούν στα άτομα με αναπηρία διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα.

Αν και έχει θεσπιστεί η σχετική νομοθεσία για τη μείωση των περιορισμών που βιώνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία και προωθείται η υποστήριξη που πρέπει να λαμβάνουν φαίνεται πως ακόμη το επίπεδο της ποιότητας της ζωής τους παραμένει χαμηλότερο από εκείνο των ατόμων που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό (Buntinx et Schalock, 2010). Όταν ένα άτομο έχει νοητική αναπηρία βιώνει περιορισμούς ακόμη και σε θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα όπως η αυτονομία, η ανεξαρτησία, η προσβασιμότητα, η ιδιωτικότητα, η δυνατότητα επιλογής κ.ά. (Buntinx et Schalock, 2010). Περιορισμούς βιώνει και σε πολλούς τομείς της

καθημερινότητας όπως για παράδειγμα στην εργασία, την εκπαίδευση, την υγεία, τη ψυχαγωγία, τη σωματική αλλά και υλική ευημερία (Buntinx et Schalock, 2010).

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να αναλογιστούμε πως η «αποϊδρυματοποίηση» των ατόμων με νοητική αναπηρία και η διαβίωσή τους εντός της κοινωνίας έχει ένα σημαντικό κόστος ώστε τα κτίρια στα οποία θα στεγάζονται να πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και να είναι προσβάσιμα (Mansell et al., 2013). Πέρα από αυτό το αρχικό κόστος, θα πρέπει να γίνουν όλες οι κατάλληλες προσαρμογές ώστε οι υπηρεσίες του κράτους να είναι πλέον διαθέσιμες και στα άτομα με νοητική αναπηρία (Mansell et al., 2013). Μπορούμε, λοιπόν, εύκολα να συμπεράνουμε πως οι πιο εύρωστες οικονομίες θα μπορούν -αν το επιθυμούν- να «δημιουργήσουν» με μεγαλύτερη ευκολία μια προσβάσιμη και βιώσιμη κοινωνία για τα άτομα με νοητική αναπηρία.

2. Συμπερίληψη και άτομα με νοητική αναπηρία

Ήδη από την αρχαιότητα, τα άτομα με αναπηρία γενικότερα –πόσο μάλλον τα άτομα με νοητική αναπηρία- βίωναν τον απόλυτο αποκλεισμό. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα των αρχαίων Σπαρτιατών που, σύμφωνα με την παράδοση, όποιο παιδί γεννιόταν με μια εμφανή αδυναμία θεωρείτο «αφύσικο» και οδηγείτο στο θάνατο (Gaad, 2004).

Για πολλές δεκαετίες, κυριαρχούσε η αντίληψη πως το καλύτερο για τα άτομα με νοητική αναπηρία ήταν η παραμονή τους σε κάποιο ίδρυμα και όχι η ενσωμάτωσή τους στην κοινωνία (Thorn et al., 2009). Βάσει των τότε θεωριών αποθαρρυνόταν ή και απαγορευόταν κάθε σκέψη συμπερίληψης (Thorn et al., 2009). Τα άτομα με νοητική αναπηρία ζούσαν απομονωμένα, μακριά από την οικογένειά τους, μέσα σε ιδρύματα (Thorn et al., 2009). Αφού πέρασαν πολλά χρόνια, έγιναν μελέτες που απέδειξαν πως τα άτομα με νοητική αναπηρία ζώντας σε ένα ίδρυμα για μεγάλο χρονικό διάστημα ένιωθαν ότι βρίσκονταν σε μειονεκτική θέση και βίωναν μια συνεχή ματαίωση και υποτίμηση (Thorn et al., 2009). Επίσης, ένα άλλο σημαντικό στοιχείο είναι πως, ακόμα και όταν γινόντουσαν πλέον ενήλικες οι υπόλοιποι συνέχιζαν να τους φέρονται σαν να είναι παιδιά πλήρως εξαρτώμενα από αυτούς (Thorn et al., 2009).

Με την πάροδο των ετών άλλαξαν οι θεωρίες σχετικά με την αντιμετώπιση των ατόμων με νοητική αναπηρία και θα λέγαμε πως σίγουρα σημειώθηκε μια σχετική πρόοδος (αυτό, δυστυχώς, δεν αφορά όλες τις χώρες του κόσμου). Ακόμη, βέβαια, τα άτομα με νοητική αναπηρία θεωρούνται μία από τις πιο περιθωριοποιημένες ομάδες της κοινωνίας (Louw et al., 2020). Είναι γεγονός πως άτομα με άλλους είδους αναπηρία μπόρεσαν να ενσωματωθούν στη κοινωνία με πιο γρήγορους ρυθμούς (Abbott et McConkey, 2006). Μέχρι και σήμερα, τα αποτελέσματα των ερευνών δεν είναι τόσο αισιόδοξα για τα άτομα με νοητική αναπηρία (Thorn et al., 2009). Η συμπερίληψή τους καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη καθώς καλούνται να υπερβούν πληθώρα εμποδίων, όπως οι αρνητικές αντιλήψεις που κυριαρχούν, η έλλειψη ενημέρωσης, η έλλειψη υποστήριξης, η αδυναμία προσβασιμότητας (Abbott et McConkey, 2006). Επιπλέον, κάποιοι ακόμη παράγοντες που δυσχεραίνουν την συμπερίληψη των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι η δυσκολία στη μετακίνηση/μεταφορά, η έλλειψη φίλων, το γεγονός ότι δεν τους επιτρέπουν την ανάληψη πρωτοβουλιών, δεν τους συμπεριφέρονται ως ανήλικες κ.ά. (Abbott et McConkey, 2006). Λόγω όλων αυτών φαίνεται πως το επίπεδο ζωής των ατόμων με νοητική αναπηρία παραμένει ακόμη αρκετά χαμηλό (Thorn et al., 2009).

Πλέον, έχει κατανοηθεί καλύτερα ο όρος «νοητική αναπηρία» και οι περισσότερες κοινωνίες κάνουν προσπάθειες συμπερίληψης (Hall, 2010). Απώτερος στόχος είναι τα άτομα με νοητική αναπηρία να έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άλλους για να αποκτήσουν μια θέση αμειβόμενης εργασίας, να εξελιχθούν ως προσωπικότητες, να μπορούν να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους όπως οι ίδιοι επιθυμούν, να λάβουν την απαιτούμενη υποστήριξη που χρειάζονται και γενικότερα να απολαμβάνουν τη ζωή τους σε ένα πλήρως συμπεριληπτικό πλαίσιο (Hall, 2010). Η κοινωνική ενσωμάτωση ειδικά για τα νεαρά άτομα με νοητική αναπηρία φαίνεται να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την υγεία τους (Louw et al., 2020). Αυτό που είναι βασική προϋπόθεση για να μπορέσει ένα άτομο με νοητική αναπηρία να ενσωματωθεί στην κοινωνία και να μπορέσει να είναι λειτουργικό και ανεξάρτητο (έστω ως ένα βαθμό) είναι να έχει κατακτήσει βασικές δεξιότητες (Thorn et al., 2009). Αυτές οι δεξιότητες θα το βοηθήσουν να αρχίσει να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις της καθημερινής ζωής (Thorn et al., 2009). Σίγουρα, είναι κάτι που απαιτεί πολύ κόπο, υπομονή και γίνεται σταδιακά.

Όσο περνούν τα χρόνια, η ανάγκη να γίνουν ενέργειες που προωθούν την εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία όλο και μεγαλώνει (Vornholt et al., 2018). Έχει υποστηριχθεί έντονα πως πλέον κρίνεται αναγκαίο να δημιουργηθεί μια συμπεριληπτική αγορά εργασίας, όπου τα άτομα με οποιασδήποτε μορφής αναπηρία θα έχουν ίσες ευκαιρίες και δεν θα βιώνουν αποκλεισμό και διακρίσεις (Vornholt et al., 2018). Φυσικά, όπως είναι αναμενόμενο, υπάρχουν ακόμη και σήμερα πολλές αντιδράσεις όσον αφορά την ενσωμάτωση των ατόμων με νοητική αναπηρία στην εργασία. Το πιο ισχυρό και σύνθηδες επιχείρημα που προβάλλουν όσοι αντιτίθενται στην συμπερίληψη είναι ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία δεν είναι τόσο παραγωγικοί (Vornholt et al., 2018). Χρειάζονται πιο εντατική εκπαίδευση και περισσότερο χρόνο για να υλοποιήσουν αυτό που τους ζητείται. Επιπλέον, υπάρχει ένα κόστος ώστε να γίνουν οι κατάλληλες τροποποιήσεις στον εργασιακό χώρο για να είναι προσβάσιμος στα άτομα με αναπηρία (Acemoglu et al., 2001). Πρόσφατη έρευνα έχει δείξει πως όσοι έχουν ήπιας μορφής νοητική αναπηρία είναι πολύ πιο πιθανό να βρουν εργασία συγκριτικά με τα άτομα με μέτρια ή σοβαρή νοητική αναπηρία (Engeland et al., 2020). Αναφορικά με το φύλο τα αποτελέσματα των ερευνών διαφέρουν (Engeland et al., 2020). Κάποιες μελέτες δεν βρήκαν να υπάρχει σημαντική διαφορά, ενώ μία έρευνα έδειξε πως η αναλογία είναι 2:1 (άνδρες-γυναίκες) (Patel et al., 2018).

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να αναλογιστούμε πως για όλους τους ανθρώπους είναι εξαιρετικά σημαντικό το αίσθημα της ένταξης, το αίσθημα ότι ανήκουν κάπου (Studer et al., 2017). Η εργασία για τα άτομα με αναπηρία σχετίζεται άμεσα με την ποιότητα της ζωής τους (Fornes et al., 2008). Δεν τους προσφέρει απλώς οικονομικές απολαβές αλλά τους βοηθάει τόσο στην κοινωνική όσο και στη συναισθηματική τους ανάπτυξη (Pereira-Silva et al., 2018). Τους προσδίδει κύρος, κοινωνική υπόσταση και για πολλούς αποτελεί λόγο ύπαρξης (Fornes et al., 2008). Τονώνει ιδιαίτερα την αυτοεκτίμησή τους καθώς νιώθουν χρήσιμοι και ικανοί (Studer et al., 2017). Οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία που κάνουν μια σημαντική δουλειά, χαίρουν του σεβασμού και της εκτίμησης των υπολοίπων και νιώθουν ικανοποίηση (Fornes et al., 2008). Τέλος, αρχίζουν να έχουν κοινωνικές συναναστροφές και να βρίσκονται σε μια καθημερινή ρουτίνα που τους προσφέρει ένα αίσθημα ασφάλειας (Studer et al., 2017).

3. Ρυθμίσεις για τον περιορισμό των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με νοητική αναπηρία

Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 στην Αμερική έχει θεσπιστεί νόμος (“ADA”: Americans with Disabilities Act) υπέρ των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας (Acemoglu et al., 2001). Αν και νωρίτερα είχαν γίνει κάποια βήματα, το 1990 ορίστηκε νομοθετικό πλαίσιο για τους εργαζόμενους με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα (Acemoglu et al., 2001). Υπήρχε -και υπάρχει έως και σήμερα σε μεγάλο βαθμό- η αντίληψη πως τα άτομα με αναπηρία δεν είναι τόσο παραγωγικά και επιπλέον χρειάζεται ο εργοδότης να επωμιστεί ένα δυσβάστακτο οικονομικό βάρος για να κάνει τις απαραίτητες προσαρμογές (Acemoglu et al., 2001). Ο νόμος αναφέρεται λεπτομερώς στις προδιαγραφές που πρέπει να πληρούν όλα τα κτίρια, οι εγκαταστάσεις, οι υπηρεσίες, τα μέσα μαζικής μεταφοράς ώστε να είναι προσβάσιμα στα άτομα με αναπηρία (Acemoglu et al., 2001). Όσον αφορά το εργασιακό, στοχεύει στο να περιορίσει όσο είναι δυνατόν κάθε είδους διάκριση που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία ως προς το μισθό, τις προσλήψεις και τις απολύσεις (Acemoglu et al., 2001). Σε αυτό το σημείο, αξίζει να αναφέρω πως από αρκετούς τα αποτελέσματα αυτού του νόμου σε βάθος χρόνου κρίθηκαν αμφιλεγόμενα (Acemoglu et al., 2001). Σημαντικό ρόλο, πιθανόν, έπαιξε το γεγονός πως από τον νόμο εξαιρέθηκαν οι μικρές επιχειρήσεις (Acemoglu et al., 2001). Επιπλέον, τα αποτελέσματα ήταν πιο εμφανή στις πολιτείες που επέβαλαν υψηλά πρόστιμα σε όσους δεν τηρούσαν τον νόμο (Acemoglu et al., 2001). Λόγω αυτού πολλές επιχειρήσεις και εργοδότες αναγκάζονται να κάνουν τις απαραίτητες προσαρμογές και να προσλάβουν κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία (σωματική ή νοητική), που υπό διαφορετικές συνθήκες δεν θα το έκαναν. Έτσι, τους δίνεται η ευκαιρία να έρθουν σε επαφή με ένα άτομο με αναπηρία και να αποκτήσουν προσωπική γνώμη για τις δεξιότητες που μπορεί να έχει στο χώρο εργασίας.

Αρκετά χρόνια μετά τον νόμο ADA, υπεγράφη η Σύμβαση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Ουσιαστικά ορίζει πως όλοι οι άνθρωποι με κάθε μορφής αναπηρία πρέπει να απολαμβάνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες που έχουν

κατοχυρωθεί και για το γενικό πληθυσμό εδώ και πολλά χρόνια (Guide, 2010). Μέσω της Σύμβασης, οι χώρες δεσμεύονται να υιοθετήσουν πολιτικές που θα διευκολύνουν τη ζωή και θα κατοχυρώσουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία σε διάφορους τομείς της καθημερινότητας (υγεία, εκπαίδευση, εργασία, προσβασιμότητα κ.τ.λ.) (Vornholt et al., 2018). Τέσσερις είναι οι βασικοί άξονες: ανεξαρτησία, κοινωνική ενσωμάτωση, εργασιακή ενσωμάτωση και συμμετοχή στην κοινότητα (Della Fina et al., 2017). Με τη Σύμβαση του Ο.Η.Ε., οι χώρες δεσμεύονται να καταργήσουν όσους νόμους προωθούν τις διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρία (Vornholt et al., 2018). Όσον αφορά το κομμάτι της εργασίας, που αποτελεί το φλέγον ζήτημα της παρούσας μελέτης «τα συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με αναπηρίες σε ίση βάση με τους άλλους» (Guide, 2010). Αναγνωρίζουν το δικαίωμα να ζουν από την εργασία την οποία έχουν επιλέξει ελεύθερα (Guide, 2010). Να δέχονται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (Guide, 2010). Επίσης, το εργασιακό περιβάλλον οφείλει να είναι ανοιχτό, ενιαίο και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρίες (Guide, 2010). Αν δεν είναι προσβάσιμο, πρέπει να γίνουν οι εύλογες προσαρμογές. Με τον όρο εύλογες προσαρμογές εννοούμε τις κατάλληλες τροποποιήσεις που, όμως, να μην επιβάλλουν ένα δυσανάλογα υψηλό κόστος στην επιχείρηση (Guide, 2010). Επιπρόσθετα, η Σύμβαση του Ο.Η.Ε. για τα Δικαιώματα των ατόμων με Αναπηρία διασφαλίζει πως πρέπει να γίνονται προσλήψεις Α.με.Α τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (π.χ. μέσω επιδοτήσεων) (Guide, 2010). Τέλος, προάγεται η αυτοαπασχόληση, η επιχειρηματικότητα και η ανάπτυξη συνεταιρισμών των ατόμων με αναπηρία (Guide, 2010). Εν ολίγοις και συμπερασματικά, η συγκεκριμένη σύμβαση ως προς το εργασιακό διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση μεταξύ των ατόμων με και χωρίς αναπηρία.

Όσον αφορά τη νομοθεσία στην Ελλάδα, αναγνωρίζεται πως όλοι οι πολίτες είναι ίσοι απέναντι στο νόμο (άρθρο 4, παρ.1) και έτσι συνάγεται η συμπερίληψη και η ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία (Παπακωνσταντίνου, 2019). Επιπλέον, στο άρθρο 21 παρ.6 ορίζεται πως τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα στην αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στη κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας (Παπακωνσταντίνου, 2019). Το άρθρο 22, παρ.1 του Συντάγματος ορίζει ότι «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών. Όλοι οι εργαζόμενοι

ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας” (Παπακωνσταντίνου, 2019). Άλλωστε, η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες που έχουν υπογράψει και κυρώσει τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες που μεταξύ άλλων στοχεύει στην ισότητα ευκαιριών, την προσβασιμότητα, τη μη διάκριση, την ολόπλευρη και ουσιαστική ένταξη των ατόμων με αναπηρία στη κοινωνία και πολλά ακόμη (Παπακωνσταντίνου, 2019).

4. Εμπόδια στην απόκτηση εργασίας και ανεργία για τα άτομα με νοητική αναπηρία

Σίγουρα, τις παλαιότερες δεκαετίες η αντίληψη που είχαν οι άνθρωποι για τα άτομα με νοητική αναπηρία ήταν εξαιρετικά αρνητική (Morin et al., 2012). Έπειτα, με την «αποϊδρυματοποίηση» και την ένταξή τους στη κοινωνία αυτή η εικόνα άρχισε να αλλάζει (Morin et al., 2012). Μέχρι και σήμερα, όμως, βιώνουν πληθώρα προκαταλήψεων καθώς πολλοί θεωρούν πως τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν μπορούν να είναι λειτουργικά, παραγωγικά και πως εμφανίζουν μη επιτρεπτές κοινωνικά συμπεριφορές π.χ. επιθετικότητα (Morin et al., 2012). Αυτό με τη σειρά του δημιουργεί ένα κλίμα δυσπιστίας απέναντί τους. Οι περισσότεροι δεν γνωρίζουν πώς να τους συμπεριφερθούν και νοιώθουν άβολα όταν καλούνται να τους συναναστραφούν (Morin et al., 2012). Επίσης, δεν είναι λίγοι αυτοί που αισθάνονται αμηχανία, φόβο αλλά και οίκτο για τα άτομα με νοητική αναπηρία ακριβώς λόγω των προκαταλήψεων που κυριαρχούν και της στρεβλής εικόνας που επικρατεί (Morin et al., 2012).

Είναι γεγονός πως η απόκτηση εργασίας αποτελεί τον πιο σίγουρο δρόμο ώστε ένα άτομο με νοητική αναπηρία να μπορέσει να ενταχθεί κοινωνικά και να ανεξαρτητοποιηθεί οικονομικά (Demsey et Ford, 2008). Αν και έχουν γίνει σημαντικά βήματα προς την εργασιακή συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία και

έχει θεσπιστεί η αντίστοιχη νομοθεσία, ακόμη και σήμερα τα άτομα με αναπηρία (σωματική ή νοητική) είναι πολύ πιο πιθανό να μείνουν άνεργα σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία (Stuart, 2007). Τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με αναπηρία συγκριτικά με εκείνα των ατόμων χωρίς αναπηρία φαίνεται να είναι τα διπλάσια (Vornholt et al., 2018). Αυτό συμβαίνει διότι βιώνουν πολλές διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Μερικές εξ αυτών είναι ότι δεν τους δέχονται στη δουλειά λόγω της αναπηρίας, κάποιες φορές μπορεί να μην πάρουν προαγωγή αν και πληρούν τις προϋποθέσεις ή ακόμη και να αποκλείονται από ορισμένες προκηρύξεις εξαιτίας της αναπηρίας (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Έχουν διατυπωθεί πολλές προτάσεις, μερικές εκ των οποίων εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες του κόσμου, ώστε να μειωθούν τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με νοητική αναπηρία. Για παράδειγμα, κρίνεται ωφέλιμο να δέχονται υποστήριξη κατά την εύρεση εργασίας ώστε να προσληφθούν κάπου με βάση τις προσωπικές τους προτιμήσεις αλλά και τις ικανότητές τους (Reijen et Wilthagen, 2022). Επιπλέον, χρειάζονται υποστήριξη και συνεχή εκπαίδευση το πρώτο διάστημα πρόσληψης (Reijen et Wilthagen, 2022). Η υποστήριξη πρέπει να παρέχεται έως ότου οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία μπορούν πλέον μόνοι τους να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης. Όσον αφορά τα άτομα με νοητική αναπηρία (κυρίως σοβαρή/βαριά), φαίνεται να βιώνουν τον μεγαλύτερο αποκλεισμό καθώς σε πολλά εργασιακά περιβάλλοντα απαιτούνται αυξημένες γνωστικές ικανότητες (Stuart, 2007). Αυτό έχει ως συνέπεια το ποσοστό φτώχειας των ατόμων με νοητική αναπηρία να είναι ανησυχητικά υψηλό σε παγκόσμιο επίπεδο (Vornholt et al., 2018). Πολλά από τα άτομα με νοητική αναπηρία ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας (Andresen et Nord, 2020). Αυτή η κατάσταση φαίνεται πως ειδικά τα τελευταία χρόνια έχει προκαλέσει ανησυχία και προβληματισμό με αποτέλεσμα πολλές χώρες ανά τον κόσμο να αρχίζουν να μεριμνούν και να λαμβάνουν ορισμένα μέτρα με σκοπό να δοθεί λύση στη συγκεκριμένη κατάσταση.

Φαίνεται- και αυτό είναι ενθαρρυντικό- πως τα ποσοστά προσλήψεων εργαζομένων με νοητική αναπηρία έχουν αυξηθεί τις τελευταίες δεκαετίες (Hanisch et al., 2017). Ωστόσο και πάλι κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα συγκριτικά με τις προσλήψεις εργαζομένων που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό, χωρίς κάποια αναπηρία. Αν και οι μελέτες έχουν δείξει πως η πλειοψηφία των ατόμων με νοητική αναπηρία επιθυμεί να εργαστεί, τα ποσοστά προσλήψεων παραμένουν πολύ χαμηλά (Hanisch et al., 2017). Μπορούν να σημειωθούν αρκετοί παράγοντες που παίζουν

καθοριστικό ρόλο στα τόσο υψηλά ποσοστά ανεργίας των ατόμων με νοητική αναπηρία. Μερικοί εξ αυτών είναι η ηλικία, ο βαθμός της νοητικής αναπηρίας, ο βαθμός λειτουργικότητας του ατόμου, η φυσική του κατάσταση, οι αντιλήψεις που κυριαρχούν για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία αλλά και οι αντιλήψεις που έχουν οι ίδιοι για τον εαυτό τους (Engeland et al., 2020). Επίσης, σε χώρες με χαμηλό βιοτικό επίπεδο προστίθενται και άλλα εμπόδια όπως η στέρηση της εκπαίδευσης, οι μεγάλες δυσκολίες στην προσβασιμότητα, η ασφάλεια και η έλλειψη ενημέρωσης (Bialik & Mhiri, 2022).

Πιο συγκεκριμένα, οι Σκανδιναβικές χώρες είναι ένα παράδειγμα όπου τα υψηλά ποσοστά προσλήψεων και οι ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία αποτελούν κεντρική κυβερνητική πολιτική (Engeland et al., 2020). Ωστόσο, ακόμη και σε εκείνες τις χώρες (π.χ. στη Νορβηγία), υπάρχει κενό μεταξύ της νομοθεσίας και της πραγματικότητας (Engeland et al., 2020). Τα ποσοστά προσλήψεων εργαζομένων με νοητική αναπηρία παραμένουν ακόμη σε σχετικά χαμηλά επίπεδα (Engeland et al., 2020). Όσον αφορά την Ελλάδα αν και υπάρχει πλέον η σχετική νομοθεσία, τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι πολύ υψηλότερα από εκείνα των υπόλοιπων Ευρωπαϊκών χωρών (Rachanioti et al., 2021). Από την άλλη πλευρά, στην Αμερική φαίνεται πως τα ποσοστά προσλήψεων ατόμων με αναπηρία κυμαίνονται στο 35% ενώ για το γενικό πληθυσμό είναι άνω του 75%, δηλαδή διπλάσιο ποσοστό (Andresen et Nord, 2020). Ειδικότερα, για τα άτομα με νοητική αναπηρία τα ποσοστά προσλήψεων είναι ακόμη χαμηλότερα, γύρω στο 25% (Andresen et Nord, 2020). Σε παγκόσμιο επίπεδο (Αμερική, Αυστραλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Σκανδιναβία) τα ποσοστά προσλήψεων εργαζομένων με νοητική αναπηρία κυμαίνονται στο 37%-47%, ενώ για το γενικό πληθυσμό ξεπερνούν το 70% (Engeland et al., 2020). Επομένως, φαίνεται πως τα άτομα με νοητική αναπηρία βιώνουν ακόμη μεγαλύτερο αποκλεισμό συγκριτικά με τα άτομα που έχουν κάποια σωματική αναπηρία (Andresen et Nord, 2020).

Η αντίληψη που έχει διαμορφώσει κάποιος για τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να εξαρτάται από διάφορες παραμέτρους. Πολλές μελέτες υποστηρίζουν πως φαίνεται να παίζουν ρόλο τα ατομικά χαρακτηριστικά κάθε ανθρώπου (ηλικία, φύλο, μορφωτικό επίπεδο, εισόδημα), ο βαθμός γνώσης που ο ίδιος έχει για τη νοητική αναπηρία, αν γνωρίζει άτομα με νοητική αναπηρία, τί σχέσεις έχει μαζί τους και πόσο συχνή είναι η επαφή τους (Morin et al., 2012). Ωστόσο, κάποιες άλλες μελέτες υποστηρίζουν πως δεν έχει αποδειχθεί ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά (φύλο,

ηλικία, μόρφωση) παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη στάση τους απέναντι στα άτομα με αναπηρίες (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Αν και έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες μέσω διάφορων οργανισμών με την εφαρμογή προγραμμάτων, φαίνεται πως ακόμη οι αρνητικές αντιλήψεις που υπάρχουν για τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι ίσως το σημαντικότερο εμπόδιο για την εργασιακή τους ένταξη (Fisher et al., 2016). Αυτές οι αρνητικές αντιλήψεις βασίζονται κυρίως σε παρανοήσεις και στην έλλειψη γνώσης (Fisher et al., 2016). Οι πιο νέοι σε ηλικία άνθρωποι και αυτοί που είναι μορφωμένοι φαίνεται στην πλειοψηφία τους να έχουν πιο θετική στάση απέναντι στα άτομα με νοητική αναπηρία (Fisher et al., 2016).

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να αναφέρω πως κυριαρχεί η πεποίθηση πως οι αντιλήψεις που έχουν οι άνθρωποι για τα άτομα με νοητική αναπηρία εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη κουλτούρα με την οποία έχουν μεγαλώσει (Dura-Vila et al., 2010). Σε χώρες στις οποίες οι άνθρωποι είναι ιδιαίτερα συνδεδεμένοι με τη θρησκεία αποδίδοντας ό,τι συμβαίνει σε Θεϊκή παρέμβαση, θεωρούν πως η γέννηση ενός παιδιού με νοητική αναπηρία είναι θέλημα Θεού οπότε το αντιλαμβάνονται ως δώρο και ευλογία (Dura-Vila et al., 2010). Επομένως, σε αυτές τις κοινωνίες υπάρχει μεγάλη αποδοχή αυτών των ατόμων και μικρότερος προβληματισμός και ανησυχία από την πλευρά των γονιών (Dura-Vila et al., 2010). Ακόμη και σε αυτές τις περιπτώσεις βέβαια τα προβλήματα και οι δυσκολίες εξακολουθούν να υπάρχουν (Dura-Vila et al., 2010). Ωστόσο, οι γονείς είναι σε θέση να αντιληφθούν πως μέσα από μια τέτοια «δοκιμασία» κερδίζουν και μαθαίνουν και οι ίδιοι πολλά (Dura-Vila et al., 2010). Από την άλλη πλευρά υπάρχουν κουλτούρες και άνθρωποι που θεωρούν πως η γέννηση ενός παιδιού με νοητική αναπηρία ήρθε από το Θεό ως τιμωρία για τις αμαρτίες τους ή οφείλεται στο κάρμα, τη μαύρη μαγεία, τα κακά πνεύματα και γενικότερα προσδίδουν μια υπερφυσική διάσταση (Edwardraj et al., 2010).

Αξίζει να αναφέρουμε πως η επιτυχής εφαρμογή ενός νόμου που στόχο έχει να μειώσει τις προκαταλήψεις που κυριαρχούν για τα άτομα με νοητική αναπηρία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις επικρατούσες αντιλήψεις της κοινωνίας και πώς οι πολίτες θα ανταποκριθούν στη συγκεκριμένη νομοθεσία (Scior, 2011). Πέρα όμως από τις νομοθετικές ρυθμίσεις και τις πολιτικές, αυτό που πραγματικά φαίνεται να μπορεί να εξαλείψει τις προκαταλήψεις είναι η επαφή των ανθρώπων με άτομα με νοητική αναπηρία (Fisher et al., 2016). Το να τους γνωρίσουν και να τους συναναστραφούν είτε σε φιλικό επίπεδο είτε στο εργασιακό περιβάλλον είναι αυτό που μπορεί να αλλάξει την λανθασμένη εικόνα που κυριαρχεί (Fisher et al., 2016).

Επομένως, η γενικότερη ευαισθητοποίηση των πολιτών απέναντι στα άτομα με νοητική αναπηρία, η γνώση και η εκπαίδευση είναι βασικά μέτρα που πρέπει να ληφθούν ώστε να εκλείψουν ή έστω να περιοριστούν σε σημαντικό βαθμό οι αρνητικές αντιλήψεις και οι παρανοήσεις που κυριαρχούν για τα άτομα με νοητική αναπηρία (Edwardraj et al., 2010).

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, το στίγμα έχει αρνητική χροιά και στοχεύει σε ένα άτομο ή σε μια ομάδα ατόμων με κοινά χαρακτηριστικά ή με κοινή πάθηση/διαταραχή. Ο στιγματισμός είχε κάνει ήδη την εμφάνισή του από πολύ παλιά και αφορούσε στα άτομα που παρέκκλιναν από το «φυσιολογικό» (Scambler, 2009). Το τί θεωρείται «κανονικό» είναι κάτι που διαφοροποιείται ανάλογα το χρόνο και τον τόπο (Scambler, 2009). Ουσιαστικά, ο στιγματισμός «βάζει ετικέτες», προωθεί τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις, οδηγεί σε κοινωνική απομόνωση και απόρριψη των ανθρώπων και δεν τους επιτρέπει να εξελιχθούν και να ζήσουν όπως οι ίδιοι επιθυμούν (White, 2009). Ο στιγματισμός έχει ως αποτέλεσμα τα άτομα να περιθωριοποιούνται, να αποκλείονται από την κοινωνική ζωή και πολλές φορές να πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης (Linh et al., 2014). Νοιώθουν πολύ έντονα το αίσθημα της ντροπής επειδή δεν είναι αποδεκτοί από την κοινωνία (Scambler, 2009).

Τα άτομα με νοητική αναπηρία βιώνουν το στιγματισμό σε διάφορες μορφές. Λόγω των προκαταλήψεων και των αρνητικών πεποιθήσεων που κυριαρχούν έρχονται αντιμέτωπα με τον κοινωνικό στιγματισμό, ο οποίος αποτελεί και ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια για την κοινωνική και την εργασιακή τους ένταξη (Tenorio et al., 2020). Επιπλέον, υπάρχει και μια άλλη μορφή στίγματος, αυτή που βιώνει ο περίγυρος των ατόμων με νοητική αναπηρία (οικογένεια, φίλοι, συνάδελφοι) έχοντας να αντιμετωπίσουν καθημερινά πληθώρα δυσκολιών (Tenorio et al., 2020). Τέλος, υπάρχει και ο στιγματισμός που νοιώθει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του, έχοντας επηρεαστεί βαθιά από τις προκαταλήψεις που κυριαρχούν και τον αποκλεισμό που βιώνει (Tenorio et al., 2020).

Ένα ακόμη εμπόδιο που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία είναι ο εργασιακός εκφοβισμός («mobbing»). Γενικά, με τον όρο «mobbing» εννοείται η εκδήλωση επιθετικής συμπεριφοράς από κάποιους εργαζομένους εντός εργασιακού πλαισίου με στόχο να βλάψουν κάποιον άλλο εργαζόμενο (Figueiredo-Ferraz et al., 2012). Είναι πολύ σύνηθες τέτοια περιστατικά να ενθαρρύνονται σε οργανισμούς με αυταρχική διεύθυνση ή σε επιχειρήσεις όπου οι

διαφορές (μεταξύ των μισθών, του status των στελεχών κ.τ.λ.) είναι πολύ μεγάλες (Figueiredo-Ferraz et al., 2012). Τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού συνήθως είναι χαμηλόβαθμα ή δεν είναι ξεκάθαρος και σαφής ο ρόλος τους στη δουλειά (Figueiredo-Ferraz et al., 2012). Ένας παράγοντας που φαίνεται να πυροδοτεί τον εργασιακό εκφοβισμό είναι οι προσωπικές διαφωνίες και διαμάχες μεταξύ των συναδέλφων (Figueiredo-Ferraz et al., 2012). Αυτή η κατάσταση δείχνει να έχει πολύ σοβαρές συνέπειες για τα θύματα, με αποτέλεσμα πολλοί να απουσιάζουν συνεχώς από τη δουλειά τους ή να αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας λόγω αυτού (Figueiredo-Ferraz et al., 2012). Μερικά εξ αυτών είναι προβλήματα στον ύπνο, αγχώδεις διαταραχές, ψυχολογικά προβλήματα, κατάθλιψη και εμφάνιση σωματικών συμπτωμάτων (Figueiredo-Ferraz et al., 2012).

Το ζήτημα του εργασιακού εκφοβισμού των ατόμων με νοητική αναπηρία έχει αρχίσει να απασχολεί τους ερευνητές τα τελευταία χρόνια (Figueiredo-Ferraz et al., 2015). Δυστυχώς, είναι σύνηθες στελέχη με εξουσία να υποτιμούν, να προσβάλλουν και να ξεσπούν στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία (Carretero & Luciano, 2013). Όπως είναι αναμενόμενο, τα άτομα με νοητική αναπηρία που έχουν δεχτεί εργασιακό εκφοβισμό έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμφανίσουν μετατραυματικό στρες, έντονες τάσεις φυγής, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα (Carretero & Luciano, 2013).

Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να έχει διάφορες μορφές. Λεκτική κακοποίηση από κάποιον ανώτερο (από τον προϊστάμενο στον υφιστάμενο υπάλληλο) ή λεκτική κακοποίηση από κάποιον κατώτερο ιεραρχικά (αρκετά σπάνιο) (Candura et al., 2014). Επίσης, υπάρχει ο «οριζόντιος» εργασιακός εκφοβισμός (μεταξύ ατόμων που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό επίπεδο), ο «προσχεδιασμένος/στρατηγικός» εργασιακός εκφοβισμός (υπάρχει συγκεκριμένη στρατηγική για να περιθωριοποιηθεί κάποιος εργαζόμενος) και ο «διπλός» εργασιακός εκφοβισμός (και στο εργασιακό και στο οικογενειακό πλαίσιο) (Candura et al., 2014).

Όσον αφορά το φύλο, έρευνα έχει δείξει πως οι γυναίκες βιώνουν παρενοχλητικές συμπεριφορές και σε μεγάλο ποσοστό (65%) έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό ή έχουν στρες που σχετίζεται με το χώρο εργασίας τους (Tonini et al., 2011). Μάλιστα, συγκεκριμένη μελέτη αναφέρει πως τα περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού είναι πολύ συνήθη σε γυναίκες ηλικίας 34-45 ετών και σε

πολλές περιπτώσεις αυτά συμβαίνουν όταν επιστρέφουν από την άδεια μητρότητας (Tonini et al., 2011). Φαίνεται, δηλαδή, πως το γεγονός πως οι γυναίκες χαίρουν κάποιων δικαιωμάτων λόγω της μητρότητας πυροδοτεί φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού (Tonini et al., 2011).

Σίγουρα, η εφαρμογή προγραμμάτων προς αποφυγή περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού αλλά και η υλοποίηση προγραμμάτων μετά από την εμφάνιση τέτοιων φαινομένων κρίνονται ιδιαίτερος σημαντικά (Carretero & Luciano, 2013). Επιπρόσθετα, τα άτομα με νοητική αναπηρία που έχουν βιώσει κάτι τέτοιο στην εργασία τους θα πρέπει να δέχονται υποστήριξη ώστε να μπορέσουν να το ξεπεράσουν και να νοιώσουν και πάλι ασφάλεια στη δουλειά τους (Carretero & Luciano, 2013).

Ουσιαστικά, το στίγμα που δημιουργείται λόγω των παραπάνω (εργασιακός εκφοβισμός και κυριαρχία προκαταλήψεων) στερεί από τα άτομα με νοητική αναπηρία πληθώρα ευκαιριών από διάφορους τομείς όπως η εκπαίδευση, η εργασία, οι κοινωνικές συναναστροφές, η παροχή υπηρεσιών υγείας υψηλού επιπέδου κ.ά. (Watson et al., 2017). Έτσι, πολλά άτομα με νοητική αναπηρία μένουν κοινωνικά αποκλεισμένα και ζουν στο περιθώριο (Anderson et al., 2017). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν σημαντικές οικονομικές δυσκολίες και να μην μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινότητας (Anderson et al., 2017). Επίσης, υπάρχει και το στίγμα που αναπτύσσουν τα ίδια τα άτομα για τον εαυτό τους και πηγάζει από τις αρνητικές αντιλήψεις που κυριαρχούν στην κοινωνία για αυτούς (Werner et al., 2012). Έτσι, πιστεύουν και οι ίδιοι ότι δεν έχουν δυνατότητες και μειώνεται δραματικά η αυτοπεποίθηση και η αυτοεκτίμησή τους (Werner et al., 2012).

Σίγουρα, τα παλαιότερα χρόνια, τα πράγματα ήταν ακόμη πιο απαιτητικά για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Κατά κύριο λόγο ζούσαν σε ιδρύματα, απομονωμένα, με το στίγμα εκείνη την εποχή να είναι τεράστιο για τους ίδιους και για τις οικογένειές τους (Anderson et al., 2017). Τις τελευταίες δεκαετίες τα άτομα με νοητική αναπηρία «αποϊδρυματοποιήθηκαν», άρχισαν να ζουν εντός της κοινωνίας μειώνοντας έτσι το βαθμό των διακρίσεων που βίωναν όλα αυτά τα χρόνια (Anderson et al., 2017). Δυστυχώς, όμως, παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει το στίγμα για τα άτομα με νοητική αναπηρία παραμένει ακόμη και σήμερα αρκετά υψηλό (Anderson et al., 2017). Φαίνεται πως η νοητική αναπηρία είναι σύμφυτη με το στίγμα, με τους ανθρώπους που βρίσκονται σε κάποια μειονοτική ομάδα να βιώνουν ακόμη μεγαλύτερο στιγματισμό (Scior et al., 2013).

Προς περιορισμό του στίγματος και των γενικότερων εμποδίων που βιώνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία έχουν προταθεί διάφορα μέτρα όπως η συνεχής υποστήριξη αυτών των ανθρώπων, η εκπαίδευση των πολιτών που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό και η αύξηση των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ ατόμων με και χωρίς νοητική αναπηρία (White, 2009).

5. Μορφές απασχόλησης

1.5.1. Προστατευόμενη Απασχόληση (“Sheltered Employment”)

Η προστατευόμενη απασχόληση έχει σχεδιαστεί με στόχο να εισάγει στην εργασία άτομα με αναπηρία για τα οποία η πρόσβαση στην ελεύθερη αγορά και η απόκτηση μιας θέσης εργασίας δεν είναι εφικτή ή είναι πάρα πολύ δύσκολη (Cueto et al., 2016). Η προστατευόμενη απασχόληση δίνει εργασιακές ευκαιρίες στα άτομα με αναπηρία, καθώς αναφέρεται σε εταιρίες/επιχειρήσεις οι οποίες δημιουργήθηκαν με στόχο ακριβώς να εντάξουν στο δυναμικό τους εργαζόμενους με αναπηρία (Cueto et al., 2016). Ουσιαστικά, η προστατευόμενη απασχόληση αναφέρεται σε μια «προστατευμένη αγορά εργασίας» για τα άτομα με αναπηρία (Cueto et al., 2016). Φυσικά, το καθεστώς της προστατευόμενης απασχόλησης διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα (Cueto et al., 2016). Πολύ σημαντικό ρόλο παίζει η εκάστοτε κυβέρνηση με τις επιδοτήσεις/επιχορηγήσεις που δίνει για το συγκεκριμένο σκοπό (Cueto et al., 2016).

Παραδοσιακά, οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία δουλεύουν στη γραμμή παραγωγής με άλλους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία, υπάρχει δηλαδή ένας ευκρινής διαχωρισμός (Meltzer et al., 2018). Συνήθως, κάνουν μια επαναλαμβανόμενη διαδικασία όπως η συσκευασία ή η ετικετοποίηση (McGlinchey et al., 2013). Σε πολλές περιπτώσεις, η προστατευόμενη απασχόληση προσφέρει στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία συμβουλευτική και υποστήριξη όποτε και όπου τη χρειαστούν, διευκόλυνση στη μεταφορά κ.ά. (Meltzer et al., 2018). Η αλήθεια είναι πως η προστατευόμενη εργασία έχει συσχετιστεί με τη καταβολή του κατώτατου μισθού και με τη δημιουργία ασταθών εργασιακών σχέσεων (Cueto et al., 2016).

Τα άτομα που εργάζονται σε καθεστώς προστατευόμενης εργασίας είναι στη πλειοψηφία τους νεαρά σε ηλικία, με σωματικές ή αισθητηριακές αναπηρίες (Cueto et al., 2016). Συνήθως παρακολουθούν κάποια προγράμματα εκμάθησης συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και γενικότερα δεν κάνουν πολύ εξειδικευμένες εργασίες (Cueto et al., 2016).

Έχει αποδειχθεί πως τα εμπόδια που καλείται να αντιμετωπίσει ένα άτομο με νοητική αναπηρία ψάχνοντας για μία θέση εργασίας είναι σαφώς λιγότερα στην προστατευόμενη απασχόληση (Meltzer et al., 2018). Μάλιστα, οι περισσότεροι παραμένουν στην ίδια εργασία για αρκετά μεγάλα χρονικά διαστήματα (εργασιακή σταθερότητα) (Meltzer et al., 2018).

Χώρες με πολύ υψηλά ποσοστά προστατευόμενης απασχόλησης είναι το Βέλγιο, η Ιταλία και η Ισπανία (Cueto et al., 2015). Ωστόσο, πρέπει να αναφέρουμε πως τα τελευταία χρόνια ο θεσμός της προστατευόμενης απασχόλησης φθίνει και τη θέση του παίρνει η υποστηριζόμενη απασχόληση (Cueto et al., 2016).

1.5.2. Υποστηριζόμενη Απασχόληση (“Supported Employment”)

Έρευνες έχουν δείξει πως το πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης έχει βοηθήσει πολλά άτομα με νοητική αναπηρία να βρουν και να διατηρήσουν μια θέση αμειβόμενης εργασίας (Sundermann et al., 2022). Έχει δράσει υποστηρικτικά κυρίως για τα άτομα με βαριά νοητική αναπηρία και φάνηκε να έχει καλύτερα αποτελέσματα συγκριτικά με άλλες μορφές απασχόλησης, όπως η προστατευόμενη (Sundermann et al., 2022). Ουσιαστικά, μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης τα άτομα με νοητική αναπηρία προσπαθούν να βρουν και εν συνεχεία να διατηρήσουν μια θέση αμειβόμενης εργασίας με βάση τα ενδιαφέροντά τους αλλά και τις απαιτήσεις της δουλειάς (Fillary & Pernice, 2006).

Πολλά είναι τα οφέλη που σημειώνονται από την εργασία ατόμων με νοητική αναπηρία στην υποστηριζόμενη απασχόληση. Μερικά εξ αυτών είναι η αύξηση της

αυτοπεποίθησή τους, η δυνατότητα επιλογής, η κοινωνική ένταξη, καλύτερη ψυχολογική κατάσταση και, φυσικά, οικονομικό όφελος (Banks et al., 2010). Δεν έχει παρατηρηθεί κάποιος αρνητικός αντίκτυπος, αλλά αντίθετα έχει σημειωθεί μεγάλη αύξηση της αυτοεκτίμησης και γενικότερα καλύτερη ποιότητα ζωής των εργαζομένων με νοητική αναπηρία σε καθεστώς υποστηριζόμενης απασχόλησης (Sundermann et al., 2022). Φαίνεται πως αυτό το εργασιακό πλαίσιο δίνει περισσότερες ευκαιρίες για κοινωνική ενσωμάτωση και αλληλεπίδραση μεταξύ των συναδέλφων με και χωρίς αναπηρία (Jahoda et al., 2008). Ωστόσο, φαίνεται πως αυτό περιορίζεται στο χώρο εργασίας και οι συναναστροφές σταματούν μετά το πέρας της δουλειάς (Fillary & Pernice, 2006).

Σκοπός είναι η παροχή συνεχούς υποστήριξης κατά την αναζήτηση εργασίας, βοήθεια στη δημιουργία βιογραφικού σημειώματος, βοήθεια στη συμπλήρωση αιτήσεων για δουλειά, υποστήριξη στη προετοιμασία για συνεντεύξεις κ.ά. (Vlachou et al., 2021). Επιπλέον, μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης παρέχονται όλες οι σχετικές πληροφορίες που πρέπει να γνωρίζει ο υποψήφιος εργαζόμενος π.χ. συνθήκες εργασίας, ασφάλεια κ.τ.λ. (Vlachou et al., 2021). Ουσιαστικά, τα άτομα με νοητική αναπηρία δέχονται συνεχή υποστήριξη για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς (Vlachou et al., 2021). Ωστόσο, έχει υποστηριχθεί πως δημιουργείται ένα πρόβλημα καθώς οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία που έχουν μεγαλύτερες ανάγκες για υποστήριξη, θα δέχονται βοήθεια για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα με αποτέλεσμα να υπάρχει ο φόβος πως θα αργήσει κατά πολύ η εξέλιξή τους (Beyer et al., 2010). Μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης δίνεται μεγάλη βαρύτητα στην έννοια της συνεργασίας αλλά και στις εξατομικευμένες παρεμβάσεις (Vlachou et al., 2021).

Τα περισσότερα άτομα που εργάζονται σε πλαίσιο υποστηριζόμενης εργασίας δουλεύουν ως ημιαπασχόληση και έχουν συγκεκριμένο ωράριο (Fillary & Pernice, 2006). Απασχολούνται και σε μεγάλες αλυσίδες και σε μικρές επιχειρήσεις, με τα συνηθέστερα επαγγέλματα που κάνουν να είναι η καθαριότητα, η κηπουρική, κάποιο πόστο στη κουζίνα, βοηθός σε κάποιο μαγαζί κ.ά. (Fillary & Pernice, 2006).

Όσον αφορά την Ελλάδα, η υποστηριζόμενη απασχόληση υπάρχει από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 (Vlachou et al., 2021). Οι υπηρεσίες παρέχονταν κυρίως από πρακτορεία ενσωματωμένα σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς με στόχο να βοηθήσουν άτομα με νοητική αναπηρία (Vlachou et al., 2021). Ωστόσο, επίσημα και συστηματικά εκπαιδευτικά προγράμματα γίνονταν μόνο από την Ελληνική Εταιρεία

Υποστηριζόμενης Εργασίας (ΕΛΕΤΥΠΕ) και από κάποια λίγα πρακτορεία (Vlachou et al., 2021). Αυτό, οφείλεται κυρίως στην οικονομική κρίση και στη δυσκολία για σταθερή και επαρκή οικονομική υποστήριξη (Vlachou et al., 2021).

1.5.3. Μη αμειβόμενη/Εθελοντική εργασία

Η εργασία αποτελεί σκοπό για όλους τους ανθρώπους, με και χωρίς αναπηρία (Trembath et al., 2010). Μερικά από τα πολλά πλεονεκτήματα που προκύπτουν είναι αυτονομία, οικονομική ανεξαρτησία, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, αύξηση της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης και γενικότερα μια καλύτερη ποιότητα ζωής (Trembath et al., 2010).

Όλοι οι άνθρωποι έχουν μια έμφυτη τάση να είναι δημιουργικοί και παραγωγικοί. Η παραγωγικότητα αποτελεί βασικό στοιχείο της ανθρώπινης ύπαρξης και είναι εξαιρετικά σημαντική για τους ενήλικες με νοητική αναπηρία (Lysaght et al., 2009). Η παραγωγικότητα δεν σχετίζεται αποκλειστικά και μόνο με τις οικονομικές απολαβές αλλά εκτείνεται σε διάφορα πεδία όπως την εκπλήρωση προσωπικών στόχων, τις εργασίες του νοικοκυριού και φυσικά τον εθελοντισμό (Lysaght et al., 2009). Επομένως, η μη αμειβόμενη εργασία έχει κάποια σημαντικά οφέλη για τα άτομα με νοητική αναπηρία, τα οποία δεν πρέπει να παραβλέψουμε. Τους δίνει τη δυνατότητα να έρθουν σε επαφή με άλλους ανθρώπους, να ενταχθούν κοινωνικά, να δουν και οι ίδιοι τις ικανότητές τους, να νοιώσουν το αίσθημα της αυτοεκτίμησης και πως είναι χρήσιμοι (Lysaght et al., 2009). Σίγουρα, ένα άτομο που απασχολείται σε μια εθελοντική εργασία χαίρεται κάποια από τα πλεονεκτήματα της αμειβόμενης εργασίας ενώ συγχρόνως υπάρχουν και κάποιες απαιτήσεις (π.χ. πρέπει να είναι συνεπής κ.τ.λ.) (Lysaght et al., 2009). Ουσιαστικά, όμως, όταν κάποιος είναι εθελοντής δεν θεωρείται υπάλληλος και δε χαίρει των δικαιωμάτων ενός εργαζόμενου (Shandra, 2020). Πέρα από το προφανές μειονέκτημα της εθελοντικής εργασίας που είναι ότι το άτομο δεν αμείβεται για τις εργασίες που προσφέρει υπάρχουν και κάποια άλλα σημαντικά μειονεκτήματα. Έχει αποδειχθεί πως όσοι εργάζονται σε μη αμειβόμενη εργασία δεν χαίρουν του ίδιου σεβασμού και της ίδιας κοινωνικής αποδοχής (Lysaght et al., 2009).

Φαίνεται πως υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που καθορίζουν το είδος εθελοντικής εργασίας που προσφέρουν τα άτομα με νοητική αναπηρία (Shandra, 2020). Ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι το φύλο. Οι άνδρες, συνήθως, συμμετέχουν σε αστικούς, πολιτικούς οργανισμούς ενώ οι γυναίκες σε φορείς που σχετίζονται με την εκπαίδευση ή με την εξυπηρέτηση της νεολαίας (Shandra, 2020). Επίσης, συχνά, οι γυναίκες βοηθάνε στη διανομή φαγητού σε συμπολίτες τους που το έχουν ανάγκη, συμβάλλουν στη διενέργεια εράνων και στη διεξαγωγή εκδηλώσεων (Shandra, 2020). Από την άλλη μεριά, οι άνδρες απασχολούνται εθελοντικά σε έργα επισκευής, κατασκευής, συντήρησης ή συμμετέχουν σε κάποιες επιτροπές (Shandra, 2020). Ένας άλλος παράγοντας που φαίνεται να επηρεάζει το είδος εθελοντικής εργασίας που προσφέρουν τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι η ηλικία, καθώς οι μεγαλύτεροι – λόγω της εμπειρίας και επειδή έχουν καλλιεργήσει τις δεξιότητές τους- απασχολούνται σε επαγγελματικούς φορείς και έχουν συγκεκριμένη θέση ενώ οι νεότεροι είναι συνήθως σε μη επαγγελματικό πλαίσιο (Shandra, 2020). Επιπλέον, όσοι έχουν ανώτερο επίπεδο μόρφωσης απασχολούνται σε φορείς που σχετίζονται με την εκπαίδευση ή την υγεία και σπάνια σε θρησκευτικές οργανώσεις, σε πολύ κοπιαστικές εργασίες ή στη διανομή φαγητού (Shandra, 2020).

Έρευνα που έγινε στο Ηνωμένο Βασίλειο έδειξε πως οι εργαζόμενοι με ήπια/σοβαρή νοητική αναπηρία που πληρώνονταν για τη δουλειά που προσέφεραν είχαν καλύτερη υγεία από αυτούς που δούλευαν χωρίς να πληρώνονται (Robertson et al., 2019). Επιπλέον, η ίδια έρευνα έδειξε πως οι εργαζόμενοι σε μη αμειβόμενη εργασία είναι πολύ πιθανότερο να εμφανίσουν σημάδια κατάθλιψης και άγχους συγκριτικά με όσους εργάζονται και αμείβονται (Robertson et al., 2019).

Όσον αφορά τον επίσημο εθελοντισμό φαίνεται πως πολλοί το αντιλαμβάνονται ως εφόδιο και ταυτόχρονα ως μια εναλλακτική μορφή εργασίας για τα άτομα με αναπηρία (Trembath et al., 2010). Μάλιστα, έχει υποστηριχθεί πως ο εθελοντισμός, πολλές φορές, αποτελεί ένα μεταβατικό στάδιο και οδηγεί στην αμειβόμενη εργασία (Trembath et al., 2010). Μέσω της εθελοντικής εργασίας τα άτομα με αναπηρία καλλιεργούν κάποιες από τις δεξιότητές τους, αποκτούν αυτοπεποίθηση και αρχίζουν να σκέφτονται έντονα την προοπτική να εργαστούν επ' αμοιβή (Trembath et al., 2010).

6. Οφέλη από την εργασία ατόμων με νοητική αναπηρία

Είναι γεγονός πως η απόκτηση εργασίας επηρεάζει τόσο το πώς μας «βλέπουν» οι άλλοι, όσο και το πώς αντιλαμβανόμαστε εμείς οι ίδιοι τον εαυτό μας (Donnelly et al., 2009). Η απόκτηση εργασίας έχει πολλά οφέλη όπως κοινωνικό κύρος, οικονομική ασφάλεια και δυνατότητα επιλογής όσον αφορά τη διασκέδαση και τον ελεύθερο χρόνο (Donnelly et al., 2009). Ωστόσο, οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία δεν απολαμβάνουν τα ίδια οφέλη με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Blick et al., 2016). Δουλεύουν αρκετά λιγότερες ώρες και δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη (Blick et al., 2016). Επιπρόσθετα, είναι πολύ σύνηθες να επηρεάζεται και το οικογενειακό τους περιβάλλον, καθώς δεν είναι λίγες οι μητέρες που δεν εργάζονται ή εργάζονται περιστασιακά για να μένουν σπίτι και να μπορούν να φροντίζουν το παιδί τους (Olsson et Hwang 2006). Ωστόσο, αν και εκ πρώτης ματιά φαίνεται να υπάρχουν πολλές δυσκολίες για τα άτομα με νοητική αναπηρία ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, τα πλεονεκτήματα είναι πάρα πολλά (Blick et al., 2016).

Έρευνες έχουν δείξει πως όλα τα εργασιακά καθεστώτα (προστατευόμενη απασχόληση, υποστηριζόμενη απασχόληση κ.τ.λ.) έχουν θετικό αντίκτυπο για τα άτομα με νοητική αναπηρία και σε κοινωνικο-συναισθηματικό επίπεδο και στην αναβάθμιση της ποιότητας της ζωής τους γενικότερα (Robertson et al., 2019). Πιο συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί πως για τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι αρκετά δύσκολο να αλληλεπιδράσουν με τους άλλους και να ενταχθούν κοινωνικά (Blick et al., 2016). Μέσω της εργασίας, όμως, μπορούν πιο εύκολα να αναπτύξουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους και να νοιώσουν ότι ανήκουν κάπου (Blick et al., 2016). Είναι πιθανό να κάνουν μαζί μια εξωτερική δουλειά, να βρεθούν στην εκκλησία ή να πάνε μαζί τους για φαγητό (Blick et al., 2016).

Είναι γεγονός πως όταν τα άτομα με αναπηρία (και όχι μόνο) εργάζονται έχουν μεγαλύτερη αυτονομία, καλύτερη ποιότητα ζωής, καλύτερη διάθεση, μειωμένα ποσοστά άγχους και κατάθλιψης (Robertson et al., 2019). Επιπλέον, διαθέτουν τους οικονομικούς πόρους για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινής ζωής (Robertson et al., 2019). Ακόμη, έχουν κοινωνικό κύρος και περισσότερες ευκαιρίες για προσωπική ανέλιξη (Robertson et al., 2019). Νοιώθουν ένα αίσθημα παραγωγικότητας και πως έχουν ένα σκοπό στη ζωή τους (Modini et al., 2019). Αυξάνεται η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκτίμηση και η αποφασιστικότητά τους

(Flores et al., 2021). Επιπλέον, το αίσθημα ικανοποίησης που νοιώθουν όσα άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται παίζει κομβικό ρόλο στη ζωή τους γενικότερα (Flores et al., 2021). Επιπλέον, έχει αποδειχθεί πως όσοι εργάζονται είναι περισσότερο αισιόδοξοι συγκριτικά με όσους δεν εργάζονται ή εργάζονται αλλά δεν πληρώνονται (Modini et al., 2019). Επομένως, φαίνεται πως η εργασία αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα και μια από τις σημαντικότερες διαστάσεις στη ζωή ενός ατόμου με νοητική αναπηρία (Flores et al., 2021).

Στον αντίποδα, προς επιβεβαίωση όλων των παραπάνω, η ανεργία έχει συσχετιστεί σε πολλές περιπτώσεις με την εμφάνιση μακροχρόνιων ασθενειών, καρδιαγγειακών παθήσεων, ψυχικών διαταραχών ακόμη και με τάσεις αυτοκτονίας (Robertson et al., 2019). Επίσης, όσοι δεν εργάζονται σημειώνουν υψηλότερα ποσοστά άγχους, κατάθλιψης και ροπής προς τη χρήση ουσιών (αλκοόλ, ναρκωτικά κ.τ.λ.) (Modini et al., 2019). Τέλος, φαίνεται πως η ανεργία επιδεινώνει τις τυχόν υπάρχουσες αποκλίνουσες συμπεριφορές (Modini et al., 2019).

Αν και οι περισσότεροι μέχρι στιγμής επικεντρώνονται στα οφέλη που έχουν τα ίδια τα άτομα με αναπηρία όταν εργάζονται, όλο και αυξάνονται οι μελέτες που αναλύουν τα οφέλη από την εργασία των ατόμων με αναπηρία για τις επιχειρήσεις (Lindsay et al., 2018). Είναι γεγονός πως σε αρκετές χώρες δίνονται οικονομικά κίνητρα στους εργοδότες για να προσλάβουν κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία. Παρέχονται ορισμένα προνόμια όπως επιδότηση μισθού (δηλαδή το κράτος πληρώνει ένα μεγάλο μέρος του μισθού ή ολόκληρο τον μισθό του εργαζομένου με νοητική αναπηρία) και φοροαπαλλαγή (Wells, 2018).

Ωστόσο, φαίνεται πως η πλειοψηφία των εργοδοτών έχει αρνητικές αντιλήψεις για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία και η άποψη πως μπορούν να ωφεληθούν και οι ίδιοι παραμένει, ακόμη και σήμερα για πολλούς, δυσνόητη (Luecking et al., 2011). Αυτή η κατάσταση μπορεί να αλλάξει αν γίνουν καμπάνιες και υπάρξει η κατάλληλη ενημέρωση στους εργοδότες, αναλογιζόμενοι τις ανάγκες τους (Luecking et al., 2011).

Το να έχει μια επιχείρηση εργαζόμενους με νοητική αναπηρία στο δυναμικό της, είναι μια έμπρακτη κίνηση προς την συμπερίληψη και την αποδοχή της ποικιλομορφίας (Lindsay et al., 2018). Πέραν τούτου, έχει σημειωθεί πως σε πολλές επιχειρήσεις αυξήθηκαν οι πωλήσεις και κατά συνέπεια τα έσοδα όταν προσλήφθηκε κάποιος εργαζόμενος με νοητική αναπηρία (Lindsay et al., 2018). Άλλες έρευνες ανέφεραν αύξηση της αξιοπιστίας, της συνέπειας και μια γενικώς καλύτερη εικόνα της

επιχείρησης προς τα έξω (Lindsay et al., 2018). Επιπλέον, είναι πιθανό κάποιοι εργοδότες να σκεφτούν να προσλάβουν κάποιον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία λόγω της μείωσης της φορολογίας (Luecking et al., 2011). Τέλος, άλλες επιχειρήσεις διαπίστωσαν πως η πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία τους ωφέλησε καθώς αυξήθηκε η παραγωγικότητα, το αίσθημα ασφάλειας, η προσέλευση νέων πελατών και γενικότερα δημιουργήθηκε ένα περιβάλλον συμπερίληψης και ενσυναίσθησης (Lindsay et al., 2018).

Μεθοδολογία

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας διενεργήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση. Συλλέχθηκαν και μελετήθηκαν άρθρα για να καλύψουν το θέμα της επαγγελματικής πραγματικότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία από διάφορες οπτικές γωνίες. Χρησιμοποιήθηκαν ξενόγλωσσα άρθρα από έγκριτα περιοδικά του εξωτερικού. Ως γλώσσα αναζήτησης ορίστηκε η αγγλική, ώστε να βρεθούν όσα περισσότερα σχετικά άρθρα υπάρχουν. Το χρονολογικό εύρος της έρευνας είναι η τελευταία δεκαπενταετία, δηλαδή από το 2007 έως και σήμερα. Αυτό έγινε με σκοπό η αρθρογραφία που θα συμπεριληφθεί στην μελέτη να είναι όσο το δυνατόν πιο πρόσφατη και επομένως πιο κοντά στην σημερινή πραγματικότητα. Η αναζήτηση πραγματοποιήθηκε στις κάτωθι δύο βάσεις δεδομένων: Google Scholar και Eric. Χρησιμοποιήθηκαν οι παρακάτω λέξεις-κλειδιά και οι συνδυασμοί αυτών: “work” OR “job” OR “employment” OR “occupation”, “workinclusion” OR “work integration”, “supported employment”, “sheltered employment”, “obstacles”, “capabilities” OR “abilities” OR “skills”, “mobbing”, “labor market”, “part-time job”, “full-time job”, “paid work”, “voluntary work”, “stigma”, “opportunities”, “attitudes”, “adult life”, “collages”, “benefits” OR “advantages”, “mental retardation” OR “mental disease” OR “cognitive disability” OR “mental disability” OR “intellectual disability” OR “mental impairment”. Απαραίτητη προϋπόθεση αποτελούσε στον τίτλο ή/και στην περίληψη να υπάρχει κάποια από τις παρακάτω λέξεις-κλειδιά: “work” OR “job” OR “employment” OR “occupation” AND “mental retardation” OR “mental disease” OR “cognitive disability” OR “mental disability” OR “intellectual disability” OR “mental impairment”.

Κριτήρια συμπερίληψης ερευνών

Με την αναζήτηση των προαναφερθεισών λέξεων-κλειδιών στις βάσεις δεδομένων Google Scholar και Eric προέκυψε πληθώρα αποτελεσμάτων. Η επιλογή της αρθρογραφίας ήταν πολύ αυστηρή και στόχο είχε την επιλογή των καταλληλότερων και αντιπροσωπευτικότερων άρθρων για να περιγράψουν την εργασιακή πραγματικότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία. Αρχικά, τα άρθρα θα έπρεπε να

είναι δημοσιευμένα από το 2007 και έπειτα, σε έγκριτα περιοδικά του εξωτερικού και γραμμένα στην αγγλική γλώσσα. Στον τίτλο ή/και στην περίληψη να υπάρχουν οι λέξεις-κλειδιά ή οι συνδυασμοί αυτών: “work” OR “job” OR “employment” OR “occupation” AND “mental retardation” OR “mental illness” OR “mental disease” OR “cognitive disability” OR “mental disability” OR “intellectual disability” OR “mental impairment”. Όσον αφορά το δείγμα των ερευνών που συμπεριελήφθησαν στο κύριο μέρος της παρούσας εργασίας έπρεπε να είναι άτομα με νοητική αναπηρία που εργάζονται, που έχουν εργαστεί στο παρελθόν ή που επιθυμούν να εργαστούν. Δεν ορίστηκε κάποιος περιορισμός ως προς το βαθμός της νοητικής αναπηρίας. Επομένως, συμμετείχαν άτομα και με ήπιας μορφής νοητική αναπηρία αλλά και με μέτριας ή σοβαρής. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες των ερευνών μπορούσαν να είναι εργοδότες, συνάδελφοι ή να προέρχονται από το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον των ατόμων με νοητική αναπηρία. Δηλαδή οι άνθρωποι που τους συναναστρέφονται καθημερινά και γνωρίζουν πολύ καλά την επικρατούσα κατάσταση για την εργασιακή τους πραγματικότητα. Τέλος, να σημειωθεί πως η ηλικία, το φύλο και η χώρα προέλευσης των συμμετεχόντων δεν αποτέλεσε κριτήριο επιλογής/αποκλεισμού.

Κριτήρια αποκλεισμού ερευνών

Όσα άρθρα δεν είναι γραμμένα στα αγγλικά και έχουν δημοσιευτεί πριν από το 2007 αποκλείονται από την αρθρογραφία της παρούσας έρευνας. Επίσης, σε όσους τίτλους ή/και περιλήψεις άρθρων δεν υπάρχουν οι λέξεις-κλειδιά: “work” OR “job” OR “employment” OR “occupation” AND “mental retardation” OR “mental disease” OR “cognitive disability” OR “mental disability” OR “intellectual disability” OR “mental impairment” αποκλείονται και αυτά. Οι μελέτες που περιλαμβάνονται στο κυρίως μέρος της εργασίας πρέπει να περιέχουν πρωτογενή έρευνα και να μην είναι βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις. Όσον αφορά το δείγμα των ερευνών έπρεπε να είναι άτομα με νοητική αναπηρία ή το περιβάλλον αυτών. Σε όσα άρθρα στο δείγμα περιλαμβάνονται άτομα με διαφορετικού είδους αναπηρία (π.χ. αισθητηριακή και νοητική) και τα συμπεράσματα που εξάγονται αφορούν συνολικά και τα δύο είδη αναπηριών αποκλείονται από την παρούσα μελέτη. Στόχος είναι να επιλεγούν τα καταλληλότερα άρθρα ώστε να διεξαχθούν συμπεράσματα όσο το δυνατόν πιο κοντά

στην πραγματικότητα. Τέλος, από την έρευνα αποκλείονται όσα άρθρα δεν έχουν ελεύθερη πρόσβαση.

Διαδικασία επιλογής άρθρων

Η αναζήτηση σε αυτές τις δύο βάσεις δεδομένων με τους συνδυασμούς των λέξεων-κλειδιών έφερε πληθώρα αποτελεσμάτων. Αρχικά, αφαιρέθηκαν όλα τα άρθρα που ήταν διπλά, δηλαδή εμφανίζονταν δύο ή και περισσότερες φορές. Στη συνέχεια, αφαιρέθηκαν τα άρθρα εκείνα στα οποία δεν υπήρχε ελεύθερη πρόσβαση. Έπειτα, αποκλείστηκαν όσα ήταν δημοσιευμένα πριν το 2007, καθώς το χρονικό εύρος που έχει οριστεί είναι η τελευταία δεκαπενταετία (2007-2023). Επιπλέον, αφαιρέθηκαν όλα εκείνα που δεν ήταν άρθρα δημοσιευμένα σε περιοδικό (π.χ. διπλωματικές εργασίες). Κατόπιν, εξετάστηκε κατά πόσο οι λέξεις-κλειδιά που ορίστηκαν βρίσκονταν στον τίτλο ή/και στη περίληψη και σε όσα δεν υπήρχαν αφαιρέθηκαν. Επίσης, αποκλείστηκαν τα άρθρα των οποίων το δείγμα δεν ήταν άτομα με νοητική αναπηρία, εργοδότες/συνάδελφοι ή μέλη της οικογένειάς τους. Εν συνεχεία, αφαιρέθηκαν και όλα εκείνα τα άρθρα που δεν δίνουν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

Πίνακας 1

Κριτήρια επιλογής άρθρων

Τύπος κριτηρίου	Κριτήριο επιλογής άρθρων
Είδος δημοσίευσης	Άρθρα δημοσιευμένα σε έγκριτα περιοδικά του εξωτερικού
Χρονολογικό εύρος	Δημοσιευμένα από το 2007 έως το 2023
Γλώσσα	Αγγλικά
Δείγμα	<ul style="list-style-type: none">• Εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία• Άτομα με νοητική αναπηρία που έχουν εργαστεί στο παρελθόν

	<ul style="list-style-type: none"> • Άτομα με νοητική αναπηρία που επιθυμούν να εργαστούν • Οικογένειες ατόμων με νοητική αναπηρία • Εργοδότες και συνάδελφοι ατόμων με νοητική αναπηρία
Απαραίτητη προϋπόθεση	Στον τίτλο ή/και στην περίληψη των άρθρων να υπάρχουν οι ακόλουθες λέξεις-κλειδιά: “work” OR “job” OR “employment” OR “occupation” AND “mental retardation” OR “mental disease” OR “cognitive disability” OR “mental disability” OR “intellectual disability” OR mental impairment”
Πρόσβαση	Ελεύθερη πρόσβαση

Αποτελέσματα

Σε αυτό το μέρος της εργασίας θα παρουσιαστούν εκτενώς τα άρθρα που επιλέχθηκαν για να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης.

Αρχικά, θα παρουσιαστούν τα 15 άρθρα που απαντούν στο 1^ο ερευνητικό ερώτημα: «Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν και πρέπει να εργάζονται;». Ουσιαστικά, σε αυτό το μέρος της έρευνας παρουσιάζονται τα εμπόδια και τα οφέλη από την εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία. Κατά πόσο, δηλαδή, μπορούν να εργαστούν (αν είναι εφικτό αφού έχουν να αντιμετωπίσουν πολλές δυσκολίες) και αν υπάρχουν οφέλη. Επομένως, γίνεται εκτενής αναφορά στη πληθώρα εμποδίων που έχουν να υπερβούν τόσο κατά την αναζήτηση μιας θέσης εργασίας όσο και κατά την προσπάθειά τους για να τη διατηρήσουν.

Ακολουθεί πίνακας με τον/τους συγγραφέα/είς του κάθε άρθρου, τη χρονιά δημοσίευσης, τη χώρα διεξαγωγής της πρωτογενούς έρευνας, το δείγμα και κάποια αποτελέσματα.

Πίνακας 2

Παρουσίαση άρθρων 1^{ου} ερευνητικού ερωτήματος

Συγγραφείς: Mogammad Shaheed Soeker et al.

Έτος δημοσίευσης: 2021

Χώρα: Αφρική

Δείγμα: 5 εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία

Αποτελέσματα:

- Ακόμη και τα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία θέτουν εμπόδια για την εργασιακή τους ένταξη
- Έλλειψη γνώσης και ενσυναίσθησης (από συναδέλφους, εργοδότες, πελάτες)
- Η εργασία συμβάλλει στην καλύτερη ποιότητα ζωής των ατόμων με νοητική αναπηρία

Συγγραφείς: Ariella Meltzer et al.

Έτος δημοσίευσης: 2020

<p>Χώρα: Αυστραλία Δείγμα: 51 άτομα με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επικρατεί η αντίληψη πως η εργασία για τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν είναι υποχρεωτική • Πληθώρα εμποδίων όχι μόνο κατά την αναζήτηση αλλά και για τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας • Κυριαρχία αρνητικών αντιλήψεων από τους εργοδότες προς τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία
<p>Συγγραφείς: Darren McCausland et al. Έτος δημοσίευσης: 2020 Χώρα: Ιρλανδία Δείγμα: 708 άτομα με νοητική αναπηρία άνω των 40 ετών Αποτελέσματα: Η ηλικία και ο βαθμός νοητικής αναπηρίας επηρεάζουν την εργασιακή ένταξη των ατόμων.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Το 51% των ατόμων με ήπια νοητική αναπηρία εργαζόταν σε αμειβόμενη εργασία • Το 29% των ατόμων με μέτρια νοητική αναπηρία εργαζόταν σε αμειβόμενη εργασία • Το 7% των ατόμων με σοβαρή νοητική αναπηρία εργαζόταν σε αμειβόμενη εργασία
<p>Συγγραφείς: Anastasia Vlachou et al. Έτος δημοσίευσης: 2021 Χώρα: Ελλάδα Δείγμα: 9 άτομα με ήπια/μέτρια νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Το 44,4% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία ανέφερε δυσκολίες στις συναναστροφές με τους άλλους • Το υποστηρικτικό περιβάλλον παίζει κομβικό ρόλο στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία • Πάνω από το 50% δήλωσε πως θα ήθελε να συνεχίσει να εργάζεται στην ίδια δουλειά • 2 από τα 7 άτομα δήλωσαν πως θα ήθελαν να αλλάξουν εργασία
<p>Συγγραφείς: Iva Strnadová Έτος δημοσίευσης: 2019 Χώρα: Αυστραλία Δείγμα: 17 άτομα με νοητική αναπηρία άνω των 40 ετών Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κατά την αναζήτηση εργασίας κλονίζεται η αυτοπεποίθησή των ατόμων με νοητική αναπηρία
<p>Συγγραφείς: Alma Akkerman et al. Έτος δημοσίευσης: 2018 Χώρα: Δανία Δείγμα: 117 άτομα με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μέσω της εργασίας αισθάνονται παραγωγικοί, αποκτούν καινούργιες δεξιότητες • Η εργασία συμβάλλει στη γενικότερη ευημερία των ατόμων με νοητική αναπηρία
<p>Συγγραφείς: Ikenna D. Ebuonyi et al. Έτος δημοσίευσης: 2018 Χώρα: Κένυα</p>

<p>Δείγμα: 168 εργοδότες</p> <p>Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Το 63% δήλωσε πως τα άτομα με νοητική αναπηρία πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους υπόλοιπους • Οι 6 στους 10 εργοδότες δεν είχαν συνεργαστεί ποτέ με άτομο με νοητική αναπηρία • Το 15% των εργοδοτών είχε προσλάβει άτομο με νοητική αναπηρία • Το 70% δήλωσε πως το κράτος θα έπρεπε να στηρίζει περισσότερο την εργασιακή ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία • Το 52% των εργοδοτών θεωρεί πως ένας υπάλληλος με νοητική αναπηρία δεν θα είναι τόσο παραγωγικός • Το 50% των εργοδοτών εξέφρασε το φόβο πως οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία θα είναι επιθετικοί/ βίαιοι • Είναι προτιμότερο οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία να τοποθετούνται σε θέσεις χωρίς ευθύνες • Το 80% των εργοδοτών δεν ανησυχεί για την υποχρεωτική πρόσληψη ατόμων με νοητική αναπηρία βάσει της νομοθεσίας
<p>Συγγραφείς: Gary N. Siperstein et al.</p> <p>Έτος δημοσίευσης: 2014</p> <p>Χώρα: Η.Π.Α.</p> <p>Δείγμα: 1.055 γονείς/κηδεμόνες ατόμων με νοητική αναπηρία</p> <p>Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τα άτομα με νοητική αναπηρία που εργάζονται από μικρή ηλικία έχουν περισσότερες πιθανότητες να διατηρήσουν μια θέση εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα
<p>Συγγραφείς: Siperstein et al.</p> <p>Έτος δημοσίευσης: 2013</p> <p>Χώρα: Η.Π.Α.</p> <p>Δείγμα: 1.017 γονείς ατόμων με νοητική αναπηρία</p> <p>Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αμείβονται με τον κατώτερο μισθό (ή και λιγότερα) • Αντικίνητρο: αμείβονται λιγότερο από τους συναδέλφους τους για τις ίδιες ώρες εργασίας • Εργάζονται κυρίως στη βιομηχανία του φαγητού, στη καθαριότητα, στην εστίαση
<p>Συγγραφείς: Axel Kaehne et Stephen Beyer</p> <p>Έτος δημοσίευσης: 2013</p> <p>Χώρα: Ηνωμένο Βασίλειο</p> <p>Δείγμα: 5 άτομα με νοητική αναπηρία, οι γονείς και οι εργοδότες αυτών</p> <p>Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι 4 στους 5 εργαζόμενους δήλωσαν πως αυξήθηκε σημαντικά η αυτοπεποίθησή τους μέσω της εργασίας
<p>Συγγραφείς: Hugo Figueiredo-Ferraz et al.</p> <p>Έτος δημοσίευσης: 2012</p> <p>Χώρα: Ισπανία</p> <p>Δείγμα: 422 συνάδελφοι ατόμων με νοητική αναπηρία</p> <p>Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι συχνό φαινόμενο στους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία • Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις πυροδοτούν τον εργασιακό εκφοβισμό

- Όσο πιο ξεκάθαρος είναι ο ρόλος του εργαζομένου στη δουλειά τόσο πιο λίγες είναι οι πιθανότητες να πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού

Συγγραφείς: M. Donelli et al.

Έτος δημοσίευσης: 2010

Χώρα: Αυστραλία

Δείγμα: 4 άτομα που βρίσκονται στο κοινωνικό δίκτυο ατόμων με νοητική αναπηρία

Αποτελέσματα:

- Τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν τοποθετούνται στις κατάλληλες θέσεις εργασίας
- Η εργασία βοηθά στην κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με νοητική αναπηρία
- Μέσω της εργασίας αποκτούν ένα σταθερό εισόδημα και αυτό με τη σειρά του τους δίνει μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων
- Μέσω της εργασίας ανακαλύπτουν και οι ίδιοι τις ικανότητες τους
- Η εργασία βοηθά και τους γονείς των ατόμων με νοητική αναπηρία καθώς νοιώθουν πιο ήσυχοι πως τα παιδιά τους είναι ασφαλή
- Η έλλειψη εργασίας έχει επιπτώσεις και σε ψυχολογικό και σε σωματικό επίπεδο

Συγγραφείς: Cimera et al.

Έτος δημοσίευσης: 2010

Χώρα: Η.Π.Α.

Δείγμα: 104.213 άτομα με νοητική αναπηρία

Αποτελέσματα:

- Η εργασία ατόμων με νοητική αναπηρία σε καθεστώς υποστηριζόμενης απασχόλησης έχει ως επακόλουθο την οικονομική ενίσχυση των επιχειρήσεων μέσω επιδοτήσεων

Συγγραφείς: Rosemary Lysaght et al.

Έτος δημοσίευσης: 2009

Χώρα: Καναδάς

Δείγμα: 25 εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία

Αποτελέσματα:

- Δεν ικανοποιούνται που εργάζονται σε χαμηλόβαθμες θέσεις και υπό αντίξοες συνθήκες
- Αντικίνητρο: αμείβονται λιγότερο από τους συναδέλφους τους για τις ίδιες ώρες εργασίας
- Όταν εργάζονται εθελοντικά (χωρίς αμοιβή) δεν χαίρουν σεβασμού και κοινωνικής αποδοχής
- Μέσω της εργασίας αισθάνονται ότι ανήκουν κάπου
- Μέσω των οικονομικών απολαβών από την εργασία μπορούν να κάνουν ή να αγοράσουν πράγματα που αν δεν εργάζονταν δεν θα είχαν αυτή τη δυνατότητα
- Μέσω της εργασίας αισθάνονται χρήσιμοι, ικανοί, παραγωγικοί και περήφανοι για τον εαυτό τους

Συγγραφείς: Emma Miller et al.

Έτος δημοσίευσης: 2008

Χώρα: Ηνωμένο Βασίλειο

Δείγμα: 87 εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία

Αποτελέσματα:

- Η εργασία επηρεάζει την υγεία των ατόμων με νοητική αναπηρία

3.1. Εμπόδια

3.1.1. Εμπόδια για την εργασιακή συμπερίληψη των ατόμων με νοητική αναπηρία

Τα άτομα με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζουν πληθώρα δυσκολιών και έχουν να υπερβούν πολλά εμπόδια για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, να διεκδικήσουν, να προσληφθούν και εν τέλει να διατηρήσουν μια θέση εργασίας επί ίσοις όροις με τους υπόλοιπους.

Η έρευνα των McCausland et al. (2020) που αφορούσε άτομα με νοητική αναπηρία άνω των 40 ετών αναφέρει χαρακτηριστικά πως τα εμπόδια γίνονται ακόμη πιο έντονα όταν πρόκειται για άτομα μεγάλης ηλικίας, με αυξημένο βαθμό νοητικής αναπηρίας. Επίσης, παίζει ρόλο αν διαμένουν σε ίδρυμα αλλά και κατά πόσο υποστηρίζονται από την οικογένεια και τους φίλους τους (McCausland et al., 2020).

Κάτι που μπορεί να λειτουργήσει ως ανασταλτικός παράγοντας για τα άτομα με νοητική αναπηρία που επιθυμούν να εργαστούν είναι πως συνήθως τοποθετούνται σε χαμηλόβαθμες θέσεις (π.χ. στην καθαριότητα). Μερικοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα των Lysaght et al. (2009) επισήμαναν πως δεν τους ικανοποιεί που εργάζονται στα σκουπίδια ή κάτω από αντίξοες καιρικά συνθήκες και αν είχαν τη δυνατότητα να εργαστούν κάπου αλλού θα το έκαναν.

Ένα επιπλέον σημαντικό αντικίνητρο είναι το γεγονός πως γνωρίζουν ότι θα αμείβονται λιγότερο από τους συναδέλφους τους για τις ίδιες ώρες εργασίας (Lysaght et al., 2009). Σύμφωνα με την έρευνα των Siperstein et al. (2013) οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό ή και λιγότερο από αυτόν.

Σίγουρα ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που μπορεί να συναντήσει ένα άτομο με νοητική αναπηρία στην προσπάθειά του να βρει μια θέση εργασίας είναι οι αντιλήψεις των εργοδοτών. Στην έρευνα των Ikenna D. Ebuenyi et al. (2018) εργοδότες αναφέρουν πως από τους υπαλλήλους τους περιμένουν να είναι όσο το δυνατόν πιο παραγωγικοί, κάτι που όπως πιστεύουν δεν μπορεί να συμβεί στη περίπτωση εργαζομένων με νοητική αναπηρία. Η ίδια έρευνα αναφέρει ότι θεωρούν πως θα είναι επιθετικοί, θέτοντας ζήτημα ασφαλείας.

Ένα ακόμη εμπόδιο που επισημαίνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι το πρόβλημα της μετακίνησης (Lysaght et al., 2009). Αν και για όλους όσοι ανήκουν στο γενικό πληθυσμό η μετακίνηση από και προς τη δουλειά δεν προκαλεί ιδιαίτερο προβληματισμό, για τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι ένα ζήτημα προς επίλυση (ποιος θα τους πάει, αν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα Μ.Μ.Μ.) και πολλές φορές

επιλέγουν εργασία με βάση το πού βρίσκεται (αν είναι κοντά ή μακριά από το σπίτι τους) και τι ώρες θα πρέπει να πηγαίνουν (αν εκείνες τις ώρες είναι διαθέσιμο και πρόθυμο κάποιο άτομο της οικογενείας να τους πάει) (Lysaght et al., 2009).

Σε κάθε περίπτωση, πολλά είναι τα πιθανά εμπόδια και οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσουν. Ξεκινώντας από ένα προστατευμένο πλαίσιο εργασίας, από μια θέση υποστηριζόμενης απασχόλησης και μεταβαίνοντας στην ελεύθερη αγορά εργασίας οι συνθήκες γίνονται αρκετά πιο απαιτητικές. Από όσους ξεκίνησαν να εργάζονται στην προστατευόμενη απασχόληση το 80% συνέχισαν εκεί, ενώ μόνο το 10% κατάφεραν να προσληφθούν σε κάποιο ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον (Siperstein et al., 2014). Από την άλλη πλευρά, από όσους απέκτησαν την πρώτη τους δουλειά σε ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον ελάχιστοι ήταν αυτοί που μετέβησαν στην προστατευόμενη απασχόληση (Siperstein et al., 2014). Επίσης, σύμφωνα με έρευνα που έχει γίνει τα άτομα με νοητική αναπηρία που εργάζονται σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα εργασίας (και όχι υπό καθεστώς προστατευόμενης απασχόλησης) στην συντριπτική τους πλειοψηφία έχουν ξεκινήσει να εργάζονται από πολύ μικρή ηλικία (19-20 ετών) (Siperstein et al., 2014). Ήδη, ενώ ήταν μαθητές στο λύκειο ξεκίνησαν να απασχολούνται τα απογεύματα μετά το σχολείο (Siperstein et al., 2014).

Σύμφωνα με τους Ariella Meltzer et al. (2020), υπάρχουν κάποια βασικά προβλήματα για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια για να καταφέρουν να εισέλθουν στον εργασιακό στίβο και να αποκτήσουν μια θέση εργασίας. Κάποιοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα υποστήριξαν πως δεν δέχονται την απαιτούμενη βοήθεια από τις διάφορες υπηρεσίες και τα πρακτορεία (Meltzer et al., 2020). Δεν αρκεί να τους ενημερώνουν για τις διαθέσιμες αγγελίες αλλά χρειάζονται και περαιτέρω υποστήριξη. Αναφέρουν χαρακτηριστικά πως θα επιθυμούσαν βοήθεια για να κάνουν αιτήσεις για δουλειά, να συμπληρώσουν το βιογραφικό τους, να προετοιμαστούν για μια συνέντευξη (Meltzer et al., 2020). Επιπλέον, θα ήθελαν να τους παρέχεται εκπαίδευση ώστε να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να μπορέσουν να προσληφθούν σε μια θέση εργασίας που θα το επιθυμούσαν, κάτι που

δυστυχώς δεν συμβαίνει τόσο συχνά (Meltzer et al., 2020). Βέβαια, θα πρέπει κάποιος να τους κατευθύνει σωστά για το ποιο πρόγραμμα να παρακολουθήσουν (με αναγνωρισμένη πιστοποίηση) με βάση τις ανάγκες και τις ικανότητές τους (Donelli et al., 2010). Ακόμη και όταν τελικά καταφέρουν και βρουν εργασία, η υποστήριξη δεν πρέπει να σταματά αμέσως αλλά να διαρκεί έως ότου το άτομο με νοητική αναπηρία ενταχθεί πλήρως στο εργασιακό περιβάλλον (Donelli et al., 2010).

Προς επιβεβαίωση της ανωτέρω άποψης, όσοι συμμετέχοντες της έρευνας των Soeker et al. (2021) είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης δήλωσαν πως ήταν πολύ χρήσιμο, καθώς είχαν το χρόνο να προετοιμαστούν και να καλλιεργήσουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για τη συγκεκριμένη δουλειά (συνέπεια, συγκέντρωση, αξιοπιστία, κατανόηση οδηγιών, σωστή χρήση υλικών και εξοπλισμού, περιποιημένη εμφάνιση κ.ά.). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να αισθάνονται μεγαλύτερη επιβεβαίωση, αυτοπεποίθηση και να λαμβάνουν θετικά σχόλια από τους εργοδότες τους (Soeker et al., 2021). Επίσης, πολύ βοηθητικά για τα άτομα με νοητική αναπηρία πέρα από τα προγράμματα κατάρτισης φαίνεται να είναι τα προγράμματα μετάβασης (από το σχολικό στο εργασιακό περιβάλλον) (Siperstein et al., 2014). Ωστόσο, ορισμένα άτομα με νοητική αναπηρία που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα υποστήριζαν πως κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει λόγω των χαμηλών επιδοτήσεων που δίνονται. Δηλαδή τα χρήματα που το κράτος προσφέρει αρκούν μόνο για να τους βοηθά ένα πρακτορείο ή μια υπηρεσία να βρουν εργασία αλλά όχι για να τους εκπαιδεύσει ώστε να είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι για αυτήν (Meltzer et al., 2020).

Μία ακόμη δυσκολία που συναντάνε τα άτομα με νοητική αναπηρία στην ελεύθερη αγορά εργασίας (σε αντίθεση με την υποστηριζόμενη και την προστατευόμενη απασχόληση) είναι ότι πλέον πρέπει να εργάζονται σε ένα πλαίσιο που δεν είναι διαμορφωμένο με βάση τις ανάγκες τους. Χρειάζεται να εργάζονται περισσότερες ώρες ημερησίως, πιο πολλές μέρες την εβδομάδα, ακόμη και σε επίσημες αργίες για τους περισσότερους, κάτι που αρκετούς εργαζόμενους με νοητική αναπηρία τους δυσκολεύει (Soeker et al., 2021).

Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα των Soeker et al. (2021) ακόμη και τα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να θέτουν εμπόδια στον εαυτό τους. Κάποιοι θεωρούν πως είναι αρκετά αργοί και δεν έχουν τις απαραίτητες ικανότητες για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της ελεύθερης αγοράς (Soeker et al., 2021).

Ένα άτομο με νοητική αναπηρία που συμμετείχε στην έρευνα της Strnadova (2019) δήλωσε χαρακτηριστικά πως κάθε φορά που αναζητά εργασία κλονίζεται η αυτοπεποίθηση και η αυτοεκτίμησή της λόγω των προκαταλήψεων που επικρατούν. Όπως υποστηρίζει είτε θα γίνεται κατάχρηση των δικαιωμάτων τους είτε δεν θα θεωρούνται αρκετά ικανοί για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς (Strnadova, 2019).

Επί της ουσίας, όλες αυτές οι αντιλήψεις που κυριαρχούν για τις ικανότητες των εργαζομένων με νοητική αναπηρία τους δημιουργούν πολλά εμπόδια και τους στερούν την ευκαιρία για την απόκτηση μιας θέσης στην αγορά εργασίας (Meltzer et al., 2020). Επιπλέον, σύμφωνα με την έρευνα των Ariella Meltzer et al. (2020) αρκετοί θεωρούν πως η εργασία για τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν είναι υποχρεωτική, είναι κατά κάποιο τρόπο προαιρετική. Για αυτό, περνάνε μεγάλες περιόδους ανεργίας και αυτό θεωρείται απολύτως φυσιολογικό και αποδεκτό (Meltzer et al., 2020).

Στην έρευνα των Ariella Meltzer et al. (2020) επισημαίνεται πως τα άτομα με νοητική αναπηρία που επιθυμούν να εργαστούν αντιμετωπίζουν πληθώρα εμποδίων όχι μόνο όταν αναζητούν μια θέση εργασίας αλλά και στην προσπάθειά τους να τη διατηρήσουν. Ορισμένοι αναφέρουν πως νοιώθουν υποτιμημένοι από τους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εντάσεις και διενέξεις στο χώρο εργασίας (Meltzer et al., 2020). Επιπλέον, κάποιιο άλλοι θεωρούν πως έχουν τοποθετηθεί σε μια πολύ χαμηλόβαθμη θέση και έτσι δεν μπορούν να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους (Meltzer et al., 2020). Αυτές οι καταστάσεις, όπως είναι επακόλουθο, τους οδηγούν πολλές φορές στην παραίτηση ή στην απόλυση και στην εκ νέου αναζήτηση μιας θέσης εργασίας (Meltzer et al., 2020).

Ένα συχνό παράπονο των εργαζομένων με νοητική αναπηρία είναι πως δεν τοποθετούνται στις κατάλληλες για αυτούς θέσεις εργασίας καθώς και πως δεν έχουν σωστή καθοδήγηση και κατάρτιση (Donelli et al., 2010). Τοποθετούνται σε θέσεις εργασίας χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν τα ενδιαφέροντα και οι δυνατότητές τους (προσαρμοστικότητα, συγκέντρωση, σωματική αντοχή, επικοινωνία, κοινωνική αλληλεπίδραση κ.τ.λ.) (Donelli et al., 2010).

Η έρευνα των Siperstein et al. (2014) έδειξε πως τα άτομα με νοητική αναπηρία που ξεκίνησαν από πολύ μικρή ηλικία να εργάζονται σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα καταφέρνουν να διατηρήσουν για αρκετά μεγάλα χρονικά διαστήματα μια θέση εργασίας.

Επομένως, πολλές φορές, εμπόδιο για την ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αγορά εργασίας είναι όλοι οι παραπάνω λόγοι (δύσκολη κατάκτηση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας, συνεχείς και αναίτιες απολύσεις, παραιτήσεις κ.τ.λ.) που έχουν ως αποτέλεσμα τα άτομα με νοητική αναπηρία να προβληματίζονται για το αν πρέπει να προσπαθήσουν να βρουν μια θέση εργασίας ή αν είναι προτιμότερο να μην εργάζονται και να λαμβάνουν απλώς το επίδομα αναπηρίας (Soeker et al., 2021).

3.1.2 Αντιλήψεις για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία

Ένα σημαντικό εμπόδιο που επεσήμανε μεγάλο ποσοστό των ατόμων με νοητική αναπηρία που συμμετείχαν στην έρευνα των Ariella Meltzer et al. (2020) ήταν οι αντιλήψεις των εργοδοτών. Πολλοί υποστήριξαν πως βίωσαν απαξιωτικές και αποθαρρυντικές συμπεριφορές λόγω της αναπηρίας τους στην προσπάθεια εύρεσης μιας θέσης εργασίας στην ελεύθερη αγορά (Meltzer et al., 2020). Δεν είναι λίγοι οι εργοδότες που αμφισβητούν τις ικανότητες των ατόμων με νοητική αναπηρία και θεωρούν πως θα είναι ανεπαρκείς (Meltzer et al., 2020).

Επίσης, επισημαίνουν πως βιώνουν υποτίμηση με δύο τρόπους: έμμεσα και απροκάλυπτα. Έμμεση υποτίμηση των δυνατοτήτων τους είναι το γεγονός πως τοποθετούνται σε πολύ συγκεκριμένες θέσεις, χωρίς αρμοδιότητες και κύρος (συνήθως στο σέρβις, στις πωλήσεις λιανικής, στη καθαριότητα κ.τ.λ.) (Meltzer et al., 2020). Επιπλέον, πολλές φορές τους απολύουν χωρίς κάποιο προφανή λόγο και χωρίς να τους δίνουν καμιά αιτιολογία (Meltzer et al., 2020). Απροκάλυπτη υποτίμηση είναι όταν τους κατηγορούν για κάποιο λάθος που έγινε στην επιχείρηση ακριβώς επειδή είναι άτομα με νοητική αναπηρία. Ωστόσο, σύμφωνα με τα πορίσματα της παρούσας έρευνας από τους 51 εργαζόμενους με νοητική αναπηρία μόνο στον 1 έχει συμβεί κάποιο περιστατικό απροκάλυπτης υποτίμησης (κατηγορία για κλοπή) (Meltzer et al., 2020).

Ένα επιπλέον εμπόδιο για τα άτομα με νοητική αναπηρία που επιθυμούν να εργαστούν είναι πως πολλοί εργοδότες και όσοι ασχολούνται με τις προσλήψεις και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού δεν είναι εξοικειωμένοι με εργαζόμενους με νοητική αναπηρία, δεν γνωρίζουν τις αντιδράσεις και τις ικανότητές τους (Soeker et al., 2021). Επομένως, είναι αρκετά επιφυλακτικοί και διστακτικοί στο να κάνουν μια τέτοια πρόσληψη.

Ένα ακόμη εμπόδιο που επισημαίνουν οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία στην έρευνα των Soeker et al. (2021) είναι η έλλειψη γνώσης και ενσυναίσθησης που βιώνουν στο εργασιακό τους περιβάλλον. Σε αντίθεση με όταν εργάζονται υπό καθεστώς υποστηριζόμενης ή προστατευόμενης απασχόλησης, στην ελεύθερη αγορά εργασίας οι συνάδελφοί τους που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό είναι πολύ πιθανό να μην γνωρίζουν πώς πρέπει να συμπεριφερθούν και έτσι να δημιουργούνται εντάσεις (Soeker et al., 2021). Επίσης, αρκετές φορές οι πελάτες που επιθυμούν να εξυπηρετηθούν δεν δείχνουν τη δέουσα υπομονή (Soeker et al., 2021).

Κάτι που επίσης δυσχεραίνει την εργασιακή ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία και σχετίζεται με το πώς τους «βλέπουν» οι άλλοι είναι το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Όπως επισημαίνουν οι Figueredo et al. (2012) πολλοί εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία που πέφτουν θύματα εργασιακού εκφοβισμού εμφανίζουν ψυχοσωματικά προβλήματα. Αυτό με τη σειρά του έχει ως αποτέλεσμα να απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους (Figueredo et al., 2012). Επιπλέον, οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις και οι διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων φαίνεται να πυροδοτούν φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού (Figueredo et al., 2012). Επιπρόσθετα, πρέπει να αναφέρουμε πως έχει αποδειχθεί ότι όσο πιο ασαφής είναι ο ρόλος του ατόμου με νοητική αναπηρία τόσο πιο πιθανό είναι να δεχθεί εκφοβισμό, ενώ όσο πιο ξεκάθαρος είναι ο ρόλος του τόσο λιγοστεύουν οι πιθανότητες (Figueredo et al., 2012).

3.2. Οφέλη από την εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία

Σύμφωνα με την έρευνα των Donelli et al (2010) η εργασία έχει πάρα πολλά οφέλη για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Αποτελεί μια σημαντική ευκαιρία για κοινωνική ενσωμάτωση και επιπλέον τους παρέχει ένα μηνιαίο και σταθερό εισόδημα. Αυτό με την σειρά του τους δίνει μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων και επιλογών (Donelli et al., 2010). Μάλιστα, στην έρευνα των Lysaght et al. (2009) πολλοί εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία τόνισαν πως τα χρήματα που λαμβάνουν από την εργασία τους τους επιτρέπουν να αγοράσουν ή να κάνουν πράγματα που με το επίδομα αναπηρίας δεν θα μπορούσαν να κάνουν.

Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξε και η έρευνα των Soeker et al. (2021) αναφέροντας πως τα άτομα με νοητική αναπηρία που εργάζονται έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής. Έχουν τα δικά τους χρήματα, μπορούν να συνδράμουν την οικογένειά τους χωρίς να χρειάζεται να περιμένουν να πάρουν το επίδομα αναπηρίας.

Επιπλέον, η έρευνα των Soeker et al. (2021) τονίζει πως η εργασία βοηθά τα άτομα με νοητική αναπηρία να ενσωματωθούν κοινωνικά και να νοιώσουν ότι ανήκουν κάπου. Αυτό τους κάνει να αισθάνονται επιθυμητοί, χρήσιμοι και αποδεκτοί.

Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξε και η έρευνα των Lysaght et al. (2009) αναφέροντας πως ένα από τα πιο σημαντικά οφέλη της εργασίας είναι πως τα άτομα με νοητική αναπηρία νοιώθουν ότι ανήκουν σε μία ομάδα και αυτό κάνει τη δουλειά τους πιο διασκεδαστική και ευχάριστη.

Επιπλέον, όταν τα άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται αισθάνονται περηφάνεια για τον εαυτό τους, αυτοεκτίμηση και γενικότερα ικανοποίηση (Lysaght et al., 2009). Αισθάνονται πως είναι χρήσιμοι και παραγωγικοί (Lysaght et al., 2009). Κάποιοι, μάλιστα, αναφέρουν πως η εργασία τους βοήθησε να βρουν την ταυτότητά τους δηλαδή να ανακαλύψουν και οι ίδιοι τις δυνατότητές τους (Lysaght et al., 2009).

Με το ανωτέρω εύρημα συμφωνεί και η έρευνα των Donelli et al. (2010) σύμφωνα με την οποία τα άτομα με νοητική αναπηρία όταν εργάζονται έχουν την ευκαιρία να αναγνωρίσουν και να καλλιεργήσουν τις δυνατότητες και τα ταλέντα τους. Ένα ακόμη όφελος είναι πως παραμένουν και οι ίδιοι απασχολημένοι, γεμίζουν δημιουργικά το χρόνο τους και μέσω της εργασίας μαθαίνουν νέα πράγματα και καλλιεργούν τις δεξιότητές τους (Lysaght et al., 2009).

Πέρα από τα πολλά οφέλη που βιώνουν οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία και έχουν προαναφερθεί, ένα ακόμη σημαντικό όφελος είναι πως όταν εργάζονται σε

ένα περιβάλλον όπου είναι ελεύθεροι να παίρνουν αποφάσεις, είναι παραγωγικοί και έχουν μάθει να διαχειρίζονται τις δυσκολίες, νοιώθουν μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση (Akkerman et al., 2018). Αυτό με τη σειρά του συμβάλλει στη γενικότερη ευημερία των ατόμων με νοητική αναπηρία (Akkerman et al., 2018). Επίσης, να αναφέρουμε πως σε αντίθεση με άλλες μελέτες στην έρευνα των Akkerman et al. (2018) δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων σε υποστηριζόμενη και σε προστατευόμενη απασχόληση. Επιπλέον, ένα ακόμη εύρημα αυτής της μελέτης που έρχεται σε αντίθεση με παλαιότερες έρευνες είναι ότι υποστηρίζει πως η ηλικία αλλά και η συμμετοχή των ατόμων με νοητική αναπηρία στο χώρο εργασίας δεν επηρεάζει το βαθμό της εργασιακής τους ικανοποίησης (Akkerman et al., 2018).

Πολλά μέλη οικογενειών στήριζαν πως η εργασία βοηθά και τους ίδιους (κυρίως τους γονείς αλλά και τα αδέρφια) διότι όταν βρίσκονται στη δουλειά γνωρίζουν ότι είναι ασφαλή και δεν ανησυχούν (Donelli et al., 2010). Όπως επισημαίνουν, όταν βρίσκονται για πολλές ώρες στο σπίτι μόνοι τους έχουν μια συνεχή αγωνία (Donelli et al., 2010).

Προς επιβεβαίωση όλων των ανωτέρω αποτελεσμάτων που προέκυψαν από διάφορες έρευνες για τα οφέλη της εργασίας για τα άτομα με νοητική αναπηρία, στη μελέτη των Donelli et al (2010) τονίζονται και οι αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει η ανεργία τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο. Σύμφωνα με την έρευνα των Miller et al. (2008) η απόκτηση ή μη εργασίας επηρεάζει σημαντικά την υγεία των ατόμων με νοητική αναπηρία. Μετά από μεγάλα διαστήματα ανεργίας έχουν σημειωθεί πολλά περιστατικά κατάθλιψης και άγχους (Donelli et al., 2010). Επιπλέον, όσα άτομα με νοητική αναπηρία δεν εργάζονται δεν έχουν τη δυνατότητα να κάνουν πράγματα που επιθυμούν και να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους όπως οι ίδιοι θα ήθελαν (ψυχαγωγία) (Donelli et al., 2010).

Πέρα από τα πάρα πολλά θετικά αποτελέσματα που μπορεί να έχει η εργασία για τα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία, υπάρχουν κάποια θετικά και για τους εργοδότες. Έρευνα του Cimeria (2010) έδειξε πως η εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία σε καθεστώς υποστηριζόμενης απασχόλησης συμφέρει οικονομικά τους επιχειρηματίες, διότι εισπράττουν επιδοτήσεις. Αυτό σημαίνει πως οι εργοδότες πληρώνουν χαμηλότερους μισθούς μηνιαίως και έτσι έχουν οικονομικό όφελος.

Στο παρακάτω μέρος της εργασίας παρουσιάζονται τα 8 άρθρα που απαντούν στο 2ο ερευνητικό ερώτημα: «Ποιες είναι οι πιο συνήθεις μορφές απασχόλησης των ατόμων με νοητική αναπηρία;».

Πίνακας 3

Παρουσίαση άρθρων 2^{ου} ερευνητικού ερωτήματος

<p>Συγγραφείς: Evan E. Dean et al. Έτος δημοσίευσης: 2022 Χώρα: Νορβηγία Δείγμα: 478 εργοδότες ατόμων με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none">• Συνήθως τα άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται στη βιομηχανία, τις λιανικές πωλήσεις, σε κάποια αποθήκη, ξενοδοχείο ή σε χώρους εστίασης• Όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες να προσλάβει κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία
<p>Συγγραφείς: Miriam Heyman et al. Έτος δημοσίευσης: 2016 Χώρα: Η.Π.Α. Δείγμα: 153 γονείς/κηδεμόνες ατόμων με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none">• Όσα περισσότερα χρόνια τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι στην ίδια δουλειά αυξάνονται και οι ώρες εργασίας τους την εβδομάδα• Ο μισθός που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία (ακόμα και αν βρίσκονται για πολλά χρόνια στην ίδια δουλειά) συνήθως είναι λιγότερος από τον κατώτατο μισθό• Το 12% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία λαμβάνει περισσότερα από τον κατώτατο μισθό
<p>Συγγραφείς: Lana Van Niekerk et al. Έτος δημοσίευσης: 2015 Χώρα: Νότια Αφρική Δείγμα: 15 άτομα με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Η πλειοψηφία των ατόμων με νοητική αναπηρία που συμμετείχαν στην έρευνα δουλεύουν 3 ώρες/εβδομάδα • Το 73% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία αξιοποίησαν τις παροχές που τους προσφέρθηκαν (καλλιέργεια δεξιοτήτων κατάλληλων για τη συγκεκριμένη εργασία, ψυχολογική υποστήριξη, δυνατότητα μεταφοράς, εργασιακή αξιολόγηση, προσομοίωση εργασιακών καθηκόντων κ.τ.λ.
<p>Συγγραφείς: Axel Kaehne et Stephen Beyer Έτος δημοσίευσης: 2013 Χώρα: Ηνωμένο Βασίλειο Δείγμα: 5 άτομα με νοητική αναπηρία, οι γονείς και οι εργοδότες αυτών Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τα άτομα με νοητική αναπηρία που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται σε σούπερ μάρκετ, ξενοδοχείο και επιχειρήσεις δημόσιου κέρδους
<p>Συγγραφείς: Siperstein et al. Έτος δημοσίευσης: 2013 Χώρα: Η.Π.Α. Δείγμα: 1.017 γονείς ατόμων με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία απασχολούνται στην εξυπηρέτηση πελατών, τις πωλήσεις λιανικής, τους χώρους εστίασης, τις εργασίες γραφείου και τη βιομηχανία • Τα άτομα με νοητική αναπηρία αμείβονται λιγότερο από τους συναδέλφους τους που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό • Λαμβάνουν των κατώτατο μισθό (ή και λιγότερο)
<p>Συγγραφείς: Eimear McGlinchey et al. Έτος δημοσίευσης: 2013 Χώρα: Ιρλανδία Δείγμα: 753 άτομα με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι περισσότεροι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία απασχολούνται κυρίως στη βιομηχανία του φαγητού (29.9%), ως επιστάτες και καθαριστές (27.7%), εργάζονται σε σούπερ μάρκετ, σε κάποιο μαγαζί (23.4%) ή ως σερβιτόροι (12.7%) κ.τ.λ. • Όσοι εργάζονται σε αμειβόμενη εργασία έχουν ήπια ή μέτρια νοητική αναπηρία • Το 11% των ατόμων εργάζονται σε προστατευόμενη απασχόληση 5 ημέρες/εβδομάδα
<p>Συγγραφείς: Nota et al. Έτος δημοσίευσης: 2010 Χώρα: Ιταλία Δείγμα: 129 άτομα με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στις υψηλότερες θέσεις βρίσκονταν τα παραδοσιακά επαγγέλματα, επαγγέλματα από τον καλλιτεχνικό χώρο και αυτά που έχουν κοινωνικές προεκτάσεις • Στις πιο χαμηλές θέσεις βρίσκονταν επαγγέλματα που απαιτούν από τον εργαζόμενο να είναι δραστήριος και εφευρετικός
<p>Συγγραφείς: Pauline Banks et al.</p>

Έτος δημοσίευσης: 2010

Χώρα: Σκωτία

Δείγμα: 49 εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία

Αποτελέσματα:

- Οι εργοδότες υποστηρίζουν πως δεν υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων με νοητική αναπηρία και όσων ανήκουν στο τυπικό γενικό πληθυσμό
- Στο 30% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία δεν δόθηκε αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών
- Στο 12% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία δεν δόθηκε άδεια διακοπών μετ' αποδοχών
- Το 1/3 των εργαζομένων ατόμων με νοητική αναπηρία απασχολείται το πολύ 4 ώρες/εβδομάδα
- Μόνο το 10% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία δουλεύει πάνω από 30 ώρες/εβδομάδα

3.3. Απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία

3.3.1. Μορφές Απασχόλησης

Προστατευόμενη απασχόληση

Όπως αναφέρει η έρευνα των Siperstein et al. (2013) η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων με νοητική αναπηρία που εργάζεται σε καθεστώς προστατευόμενης εργασίας λαμβάνει λιγότερο από τον κατώτατο μισθό. Σύμφωνα με την ίδια μελέτη στη προστατευόμενη απασχόληση υπάρχει σχετικά μεγάλη σταθερότητα, δηλαδή οι περισσότεροι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία είναι στην ίδια δουλειά για 3 ή και παραπάνω χρόνια (Siperstein et al., 2013).

Στην έρευνα των McGlinchey et al. (2013) από τα 753 άτομα με νοητική αναπηρία που συμμετείχαν τα 84 εργάζονταν σε προστατευόμενη απασχόληση κατά μέσο όρο περίπου 5 ημέρες την εβδομάδα. Από αυτούς οι περισσότεροι είχαν ήπια ή μέτρια νοητική αναπηρία και γύρω στα 20-25 άτομα (από τα 84) αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην κοινωνική τους ένταξη (McGlinchey et al., 2013). Επιπλέον, η έρευνα έδειξε πως το ¼ των εργαζομένων στην προστατευόμενη απασχόληση χρειάζεται βοήθεια ή υποστήριξη για να χρησιμοποιήσει τα Μ.Μ.Μ. (McGlinchey et al., 2013). Τέλος, οι περισσότεροι δεν ζούσαν ανεξάρτητα αλλά κατοικούσαν σε στέγες υποστηριζόμενης διαβίωσης (McGlinchey et al., 2013).

Υποστηριζόμενη απασχόληση

Το σύννηθες είναι τα άτομα με νοητική αναπηρία που επιθυμούν να εργαστούν να απευθύνονται σε επαγγελματίες ώστε να τους βοηθήσουν να βρουν μια θέση υποστηριζόμενης απασχόλησης και να τους εκπαιδεύσουν κατάλληλα για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς (Vlachou et al., 2021).

Όλοι οι συμμετέχοντες της έρευνας των Vlachou et al. (2021) τόνισαν πως πριν την πρώτη τους μέρα στη δουλειά ήταν αρκετά αγχωμένοι και ένιωθαν νευρική και σύγχυση. Σίγουρα, το αρχικό διάστημα μέχρι να ενσωματωθούν ήταν πολύ στρεσογόνο για τους ίδιους. Είναι αξιοσημείωτο πως σχεδόν οι μισοί (44.4%) ανέφεραν δυσκολίες στη συνεργασία και τις συναναστροφές με τους συναδέλφους τους (Vlachou et al., 2021). Κάποιος εργαζόμενος με νοητική αναπηρία ανέφερε χαρακτηριστικά πως οι συνάδελφοί του δεν του απευθύνονται με ευγενικό και ήρεμο τρόπο αλλά αντιθέτως τον προστάζουν να κάνει πράγματα (Vlachou et al., 2021).

Στην ίδια έρευνα επισημαίνεται πόσο κομβικό ρόλο στην ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία σε ένα εργασιακό περιβάλλον υποστηριζόμενης απασχόλησης παίζει η υποστήριξη που δέχονται από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους τους (Vlachou et al., 2021). Ένα υποστηρικτικό περιβάλλον συμβάλλει στη γρήγορη εργασιακή ενσωμάτωση καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια, οικειότητα, πληροφορούνται επαρκώς και εκπαιδεύονται σχετικά με τις αρμοδιότητές τους (Vlachou et al., 2021). Όσο περνάει ο καιρός εξοικειώνονται και δεν χρειάζονται πλέον συνεχή υποστήριξη (Vlachou et al., 2021).

Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε πως η πλειοψηφία των εργαζομένων με νοητική αναπηρία (73%) αξιοποίησαν τις παροχές που τους προσφέρθηκαν (καλλιέργεια δεξιοτήτων κατάλληλων για τη συγκεκριμένη εργασία, ψυχολογική υποστήριξη, δυνατότητα μεταφοράς, εργασιακή αξιολόγηση, προσομοίωση εργασιακών καθηκόντων κ.τ.λ.) (Niekerk et al., 2015).

Στην έρευνα των Banks et al. (2010) οι συμμετέχοντες ανέφεραν μεταξύ άλλων πως δυσκολεύονται αρκετά να βρουν μια θέση υποστηριζόμενης απασχόλησης και όταν τη βρουν νοιώθουν ανέλπιστα τυχεροί. Ωστόσο, επειδή οι περισσότεροι προσλαμβάνονται σε χαμηλόβαθμες θέσεις με χαμηλό μισθό και λίγες ώρες εβδομαδιαίως αισθάνονται υποτίμηση (Banks et al., 2010). Το ίδιο άσχημα αισθάνονται και όταν απολύονται χωρίς καμία προειδοποίηση από την εργασία τους (Banks et al., 2010).

Στη πιλοτική έρευνα που έκαναν οι Kaehne et al. (2013) σε νέους με νοητική αναπηρία που ακόμη φοιτούσαν σε σχολείο αλλά παράλληλα άρχισαν να εργάζονται και σε πλαίσιο υποστηριζόμενης απασχόλησης μερικώς, αποδείχθηκε ότι οι νέοι είχαν πολλά οφέλη (κοινωνικοποίηση, ανάπτυξη δεξιοτήτων κ.ά.) και οι γονείς τους δήλωναν ιδιαίτερος ευχαριστημένοι. Ανέφεραν πως είναι μια πολύ καλή ευκαιρία για να εξοικειωθούν με το πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης και να τους είναι πιο ομαλή η μετάβαση όταν ενηλικιωθούν και επιθυμούν να εργαστούν (Kaehne et al., 2013).

Εθελοντική/μη αμειβόμενη εργασία

Ο εθελοντισμός για τα άτομα με νοητική αναπηρία πολλές φορές αποτελεί μονόδρομο. Δεν είναι λίγοι αυτοί που ξεκινάνε συμμετέχοντας σε ένα εθελοντικό πρόγραμμα με σκοπό να αποκτήσουν εμπειρία και να προσληφθούν σε μια αμειβόμενη θέση εργασίας στο μέλλον (Lysaght et al., 2009). Ωστόσο, η πλειοψηφία των ατόμων με νοητική αναπηρία που εργάζονται εθελοντικά επιθυμούν να αμείβονται για την εργασία που προσφέρουν (Lysaght et al., 2009).

Κατά πολλούς η εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία σε ένα ανταγωνιστικό πλαίσιο ελεύθερης αγοράς αποτελεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για την επαγγελματική τους εξέλιξη (Heyman et al., 2016). Ωστόσο, τις περισσότερες φορές αποδεικνύεται εξαιρετικά δύσκολο να προσληφθούν σε μία θέση αμειβόμενης εργασίας λόγω των εμποδίων που καλούνται να υπερβούν.

Αξίζει να αναφέρω πως όλοι οι συμμετέχοντες της έρευνας των Vlachou et al (2021) δήλωσαν πως ύψιστος στόχος τους είναι να έχουν μια θέση αμειβόμενης εργασίας και στο μέλλον, καθώς είναι κάτι που θα τους προσφέρει ασφάλεια και οικονομική ανεξαρτησία. Περισσότεροι από τους μισούς είπαν πως θα ήθελαν να διατηρήσουν τη συγκεκριμένη θέση εργασίας (Vlachou et al., 2021). Επίσης, δύο άτομα υποστήριξαν πως θα ήθελαν να αλλάξουν επάγγελμα και να δοκιμαστούν σε κάτι διαφορετικό, πιο κοντά στο όνειρό τους (Vlachou et al., 2021).

Όπως τονίζουν τα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία ο εθελοντισμός διατηρεί αρκετά από τα οφέλη της αμειβόμενης εργασίας (π.χ. παραγωγικότητα, κοινωνικές συναναστροφές κ.ά.) αλλά τις περισσότερες φορές δεν συνοδεύεται από σεβασμό και

κοινωνική αποδοχή (Lysaght et al., 2009).

Στην έρευνα των McCausland et al. (2020) οι εργαζόμενοι με ήπια νοητική αναπηρία που είχαν προσληφθεί σε αμειβόμενη εργασία άγγιζαν το 51%, ενώ όσοι είχαν μέτρια νοητική αναπηρία ήταν σε ποσοστό περίπου 29%. Μάλιστα, τα αποτελέσματα για όσους είχαν σοβαρή/βαριά νοητική αναπηρία ήταν ακόμη πιο απογοητευτικά αφού μόνο το 7% είχε προσληφθεί σε αμειβόμενη εργασία (McCausland et al., 2020). Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε πως από τα άτομα με ήπια νοητική αναπηρία το 11% ήταν σε εθελοντική εργασία ενώ τα ποσοστά των ατόμων με μέτρια και σοβαρή/βαριά νοητική αναπηρία ήταν ακόμη χαμηλότερα, γύρω στο 3% (McCausland et al., 2020).

Γενικότερα, τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με νοητική αναπηρία φαίνεται να είναι υπερβολικά υψηλά. Η μελέτη των McGlinchey et al. (2013) αποδεικνύει ακριβώς αυτό. Το 73.5% των συμμετεχόντων δεν εργάζεται (McGlinchey et al., 2013). Οι περισσότεροι εξ αυτών έχουν μέτρια νοητική αναπηρία (σε ποσοστό 43.5%) και σοβαρή/βαριά νοητική αναπηρία (σε ποσοστό 39.8%) (McGlinchey et al., 2013). Επιπλέον, η πλειοψηφία (60%) δήλωσε πως αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κοινωνική ενσωμάτωση ενώ σημειώθηκαν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά καλής σωματικής και ψυχικής υγείας (McGlinchey et al., 2013). Το φύλο, με βάση τη συγκεκριμένα έρευνα, φαίνεται να μην είναι σημαντικός παράγοντας.

3.3.2. Μισθοί και ώρες εργασίας

Στην έρευνα των Siperstein et al. (2013) όλα τα άτομα με νοητική αναπηρία που απασχολούνται στην ελεύθερη αγορά εργασίας δήλωσαν πως λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό (ή και λιγότερο).

Με τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης συμφωνεί και η έρευνα των Miriam Heyman et al. (2016) σύμφωνα με την οποία το 60% των συμμετεχόντων (93 άτομα με νοητική αναπηρία που εργάζονταν για 3 ή περισσότερα χρόνια στην ίδια δουλειά) λαμβάνουν λιγότερο από τον κατώτατο μισθό. Μόνο το 12% εξ αυτών αμείβεται υψηλότερα (Heyman et al., 2016).

Στο ίδιο μήκος κύματος κυμάνθηκαν και τα ευρήματα για τους εργαζόμενους που δήλωσαν ότι έχουν χαμηλή ή μέτρια εργασιακή σταθερότητα, δηλαδή δεν

εργάζονται στην ίδια δουλειά για μεγάλο χρονικό διάστημα (Heyman et al., 2016). Η συντριπτική πλειοψηφία εξ αυτών δήλωσε πως αμείβεται με τον κατώτατο μισθό (Heyman et al., 2016).

Σε άλλη έρευνα 18 εργοδότες υποστηρίζουν πως οι εργαζόμενοί τους με νοητική αναπηρία λαμβάνουν ισάξιους μισθούς με τους άλλους συναδέλφους τους (Banks et al., 2010). Μόνο στους 5 εργαζόμενους (από τους 49 που συμμετείχαν στην έρευνα) φαίνεται να υπάρχουν μεγάλες μισθολογικές ανισότητες (Banks et al., 2010). Επιπλέον, σε πάνω από 30% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία δεν δόθηκε αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών και στο 12% δεν δόθηκε άδεια διακοπών μετ' αποδοχών (Banks et al., 2010).

Όσον αφορά τις ώρες που απασχολούνται οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία, η έρευνα των Miriam Heyman et al. (2016) αναφέρει πως η πλειοψηφία των ατόμων που δουλεύει στην ελεύθερη αγορά εργασίας με υψηλό ποσοστό σταθερότητας (δηλαδή βρίσκονται στην ίδια δουλειά για 3 ή παραπάνω χρόνια) δήλωσαν πως εργάζονται γύρω στις 26 ώρες εβδομαδιαίως. Ακολουθούν όσοι εργάζονται σε ένα περιβάλλον χωρίς ιδιαίτερη εργασιακή σταθερότητα με 20 ώρες την εβδομάδα και τέλος έπονται όσοι απασχολούνται 14 ώρες την εβδομάδα (Heyman et al., 2016).

Τα άτομα με νοητική αναπηρία που συμμετείχαν στην έρευνα των Lana Van Niekerk et al. (2015) δήλωσαν πως εργάζονταν μόνο 9-10 ώρες τον μήνα, δηλαδή γύρω στις 3 ώρες εβδομαδιαίως.

Σύμφωνα με την έρευνα των Pauline Banks et al. (2010) οι ώρες εργασίας των ατόμων με νοητική αναπηρία κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, το 1/3 των συμμετεχόντων εργάζεται 4 ή και λιγότερες ώρες την εβδομάδα. Ωστόσο, φαίνεται πως ακόμη και αυτές οι 4 ώρες μπορεί να είναι αρκετά ωφέλιμες και να έχουν ισχυρό θετικό αντίκτυπο για τη ζωή τους (Banks et al., 2010). Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος με νοητική αναπηρία που δούλευε 4 ώρες την εβδομάδα και απολύθηκε, δήλωσε πως του άρεσε πολύ που ήταν εκεί και τώρα νοιώθει βαθιά στεναχώρια και δεν ξέρει πλέον τί θα κάνει (Banks et al., 2010).

Άλλωστε σύμφωνα με την ίδια έρευνα το πιο σημαντικό που επισημαίνουν τα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία αλλά και η οικογένεια και οι φίλοι τους είναι πως όταν δεν εργάζονται δεν ξέρουν πώς να περάσουν τη μέρα τους, με τι να απασχοληθούν (Banks et al., 2010). Μόνο το 10% των εργαζομένων με νοητική αναπηρία εργάζονται πάνω από 30 ώρες εβδομαδιαίως (Banks et al., 2010).

Αξίζει να αναφέρουμε πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι που συμμετείχαν

στην έρευνα των McGlinchey et al. (2013) και εργάζονταν σε καθεστώς αμειβόμενης εργασίας είχαν ήπια νοητική αναπηρία, δεν είχαν διαγνωστεί με κατάθλιψη, ήταν σε καλή/άριστη φυσική και ψυχική κατάσταση, είχαν μια σχετική μόρφωση και δεν αντιμετώπιζαν προβλήματα κοινωνικής αλληλεπίδρασης.

3.3.3. Συνηθέστερα επαγγέλματα

Η έρευνα των Nota et al. (2010) διερεύνησε ποια είναι τα επαγγέλματα που τα άτομα με νοητική αναπηρία επιθυμούν περισσότερο να κάνουν. Στις υψηλότερες θέσεις βρίσκονταν τα παραδοσιακά επαγγέλματα, επαγγέλματα από τον καλλιτεχνικό χώρο και αυτά που έχουν κοινωνικές προεκτάσεις (Nota et al., 2010). Αντιθέτως, στις πιο χαμηλές θέσεις βρίσκονταν επαγγέλματα που απαιτούν από τον εργαζόμενο να είναι ιδιαίτερα δραστήριος και να επιδεικνύει εφευρετικότητα και ευρηματικότητα (Nota et al., 2010).

Ωστόσο, στην πραγματικότητα τα άτομα με νοητική αναπηρία που εργάζονται φαίνεται να απασχολούνται σε διάφορους τομείς με κυριότερους την εξυπηρέτηση πελατών, τις πωλήσεις λιανικής, τους χώρους εστίασης, τις εργασίες γραφείου και τη βιομηχανία (Siperstein et al., 2013).

Η μελέτη των McGlinchey et al. (2013) είχε παρόμοια αποτελέσματα με την έρευνα των Siperstein et al. (2013) καθώς έδειξε πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία απασχολούνται στη βιομηχανία του φαγητού (σε ποσοστό 29.9%), δουλεύουν ως επιστάτες και καθαριστές (27.7%), εργάζονται σε σούπερ μάρκετ, σε κάποιο μαγαζί (23.4%) ή ως σερβιτόροι (12.7%) κ.τ.λ.

Σε παρόμοια αποτελέσματα με τις ανωτέρω μελέτες κατέληξε και η έρευνα των Pauline Banks et al. (2010) σύμφωνα με την οποία τα κυριότερα επαγγέλματα των ατόμων με νοητική αναπηρία φαίνεται να είναι στη πλειοψηφία τους εργασίες γραφείου/διαχείριση εγγράφων, βιομηχανία του φαγητού, λιανικές πωλήσεις, οικιακές εργασίες, καθαριότητα και η γραμμή παραγωγής προϊόντων.

Κάποια από τα ανωτέρω αποτελέσματα έρχεται να επιβεβαιώσει και η έρευνα των Axel Kaehne et Stephen Beyer (2013) – αν και το δείγμα είναι πολύ μικρό, μόλις πέντε άτομα- στην οποία δύο εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία απασχολούνταν σε σούπερ μάρκετ, τρεις σε επιχείρηση δημόσιου κέρδους και ένας σε ξενοδοχείο.

Σύμφωνα με την πολύ πρόσφατη έρευνα των Evan E. Dean et al. (2022) φαίνεται να μην έχουν γίνει σημαντικές αλλαγές στα πιο «δημοφιλή» επαγγέλματα για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Στις υψηλότερες θέσεις συναντάμε και πάλι επαγγέλματα που σχετίζονται με τη βιομηχανία, τις λιανικές πωλήσεις, την εργασία σε κάποια αποθήκη, ξενοδοχείο, χώρο εστίασης (Evan E. Dean et al., 2022). Επίσης, πολλοί φαίνεται να εργάζονται σε επαγγέλματα σχετικά με την εκπαίδευση π.χ. σε κάποιο νηπιαγωγείο/παιδικό σταθμό (Evan E. Dean et al., 2022).

Στο παρακάτω μέρος της εργασίας παρουσιάζονται οι 8 μελέτες που απαντούν στο 3^ο και τελευταίο ερώτημα της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης: «Ποιες είναι οι αντιλήψεις που κυριαρχούν για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία;».

Πίνακας 4

Παρουσίαση άρθρων 3^{ου} ερευνητικού ερωτήματος

<p>Συγγραφείς: Evan E. Dean et al. Έτος δημοσίευσης: 2022 Χώρα: Νορβηγία Δείγμα: 478 εργοδότες Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι εργοδότες προχωρούν στην πρόσληψη κάποιου εργαζομένου με νοητική αναπηρία με βάση τις προσωπικές τους απόψεις για τη παραγωγικότητα και τις ικανότητες τους
<p>Συγγραφείς: Elahdi et al. Έτος δημοσίευσης: 2022 Χώρα: Σαουδική Αραβία Δείγμα: 168 άτομα Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι υπάλληλοι ήταν πολύ πρόθυμοι να βοηθήσουν κάποιο συνάδελφό τους με νοητική αναπηρία • Οι υπάλληλοι ήταν θετικοί στο να συνεργάζονται με κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία • Οι υπάλληλοι δεν ήταν πρόθυμοι να πληρώσουν για να διορθωθεί ένα λάθος που έκανε κάποιος συνάδελφός τους με νοητική αναπηρία • Η πλειοψηφία των υπαλλήλων υποστήριξε πως τα άτομα με νοητική αναπηρία χρειάζονται μεγαλύτερη βοήθεια και υποστήριξη από το κράτος • Οι εργοδότες είναι πιο θετικοί να προσλάβουν κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία σε σχέση με τους προϊσταμένους
<p>Συγγραφείς: Ariella Meltzer et al. Έτος δημοσίευσης: 2020 Χώρα: Αυστραλία Δείγμα: 51 άτομα με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η εργασία δεν θεωρείται υποχρεωτική για τα άτομα με νοητική αναπηρία • Η ανεργία για τα άτομα με νοητική αναπηρία θεωρείται κάτι φυσιολογικό και αποδεκτό
<p>Συγγραφείς: Ikenna D. Ebuenyi et al. Έτος δημοσίευσης: 2018 Χώρα: Κένυα Δείγμα: 168 εργοδότες Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Θεωρούν πως τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν θα είναι τόσο παραγωγικοί • Θεωρούν πως τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να είναι επιθετικά και βίαια • Αν προσλάμβαναν κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία θα τοποθετούσαν σε μία θέση που να μην έρχεται σε άμεση επαφή με το κοινό • Αν προσλάμβαναν κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία θα το τοποθετούσαν σε μια θέση χωρίς

<p>ιδιαίτερες ευθύνες για να ελαχιστοποιήσει το περιθώριο ζημίας στην επιχείρηση</p> <ul style="list-style-type: none"> • Όσο πιο λειτουργικό είναι ένα άτομο με νοητική αναπηρία τόσο πιο θετικός απέναντί του είναι και ο εργοδότης
<p>Συγγραφείς: Ilana Duvdevany et al. Έτος δημοσίευσης: 2016 Χώρα: Ισραήλ Δείγμα: 79 εργοδότες Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι 39 από τους 79 εργοδότες είχαν προσλάβει κάποιο εργαζόμενο με νοητική αναπηρία • Ήταν αρκετά θετικοί ως προς τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία
<p>Συγγραφείς: Miriam Heyman et al. Έτος δημοσίευσης: 2016 Χώρα: Η.Π.Α. Δείγμα: 153 γονείς/κηδεμόνες ατόμων με νοητική αναπηρία Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Άνω του 50% των γονέων δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εργασία των παιδιών τους με νοητική αναπηρία
<p>Συγγραφείς: Emanuela Zappella Έτος δημοσίευσης: 2015 Χώρα: Ιταλία Δείγμα: 30 εργοδότες Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι 3 από τους 30 εργοδότες δήλωσαν πως οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία μπορεί να είναι το ίδιο παραγωγικοί με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία
<p>Συγγραφείς: Axel Kaehne et Stephen Beyer Έτος δημοσίευσης: 2013 Χώρα: Ηνωμένο Βασίλειο Δείγμα: 5 νεαρά άτομα με νοητική αναπηρία και οι γονείς τους Αποτελέσματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι 4 από τους 5 εργοδότες δήλωσαν ικανοποιημένοι από τη σχέση του ατόμου με νοητική αναπηρία με τους συναδέλφους του και με τον ανώτερο του • 1 από τους 5 εργοδότες δήλωσε δυσαρεστημένος από τη σχέση του υπαλλήλου του με νοητική αναπηρία και ενός άλλου εργαζομένου • Όταν ένα άτομο με νοητική αναπηρία εργάζεται αυξάνονται και οι προσδοκίες των γονιών του • Οι 4 στους 5 γονείς δήλωσαν πως αυξήθηκε σημαντικά η αυτοπεποίθηση των παιδιών τους λόγω της εργασίας • Οι περισσότεροι γονείς δήλωσαν πως η εργασία δεν βοήθησε κοινωνικά τα παιδιά τους με νοητική αναπηρία

3.4. Απόψεις/Αντιλήψεις για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία

3.4.1. Απόψεις γονέων

Σύμφωνα με την έρευνα των Miriam Heyman et al. (2016) η πλειοψηφία των γονέων (άνω του 50%) δήλωσαν πολύ ή σχετικά ικανοποιημένοι από την εργασία των παιδιών τους.

Με την παραπάνω έρευνα έρχεται να συμφωνήσει και η μελέτη των Axel Kaehne et Stephen Beyer (2013) σύμφωνα με την οποία οι 4 στους 5 γονείς εργαζόμενων ατόμων με νοητική αναπηρία έχουν μια θετική εμπειρία από τη δουλειά των παιδιών τους. Στην ίδια έρευνα οι 4 στους 5 σημειώνουν πως έχει αυξηθεί σημαντικά η αυτοπεποίθηση των παιδιών τους τώρα που εργάζονται και πως η εργασία τους δίνει πιο πολλές πιθανότητες να αποκτήσουν μια καλύτερη θέση εργασίας στο μέλλον (Kaehne et Beyer, 2013). Επιπρόσθετα, φαίνεται πως όταν τα άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται αυξάνονται ιδιαίτερα και οι προσδοκίες των γονέων τους (Kaehne et Beyer, 2013).

Ωστόσο, χαμηλά ήταν τα ποσοστά των γονέων ατόμων με νοητική αναπηρία που θεωρούν πως η εργασία τους έχει βοηθήσει στην κοινωνική τους ζωή (Kaehne et Beyer, 2013).

3.4.2. Απόψεις εργοδοτών και συναδέλφων

Σε ερώτηση που τέθηκε σε εργοδότες οι 4 στους 5 δήλωσαν ικανοποιημένοι από την επίδοση και τις ικανότητες των εργαζομένων με νοητική αναπηρία (Kaehne et Beyer, 2013).

Επιπλέον, όσον αφορά τη συνέπεια που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία αλλά και τη τήρηση των κανόνων ασφαλείας, οι εργοδότες δήλωσαν στην πλειοψηφία τους ικανοποιημένοι (Kaehne et Beyer, 2013).

Μάλιστα, στην έρευνα της Zappella (2015) 3 εργοδότες δήλωσαν με βάση την προσωπική τους εμπειρία πως τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να είναι το ίδιο παραγωγικά και αξιόπιστα όσο και οι συνάδελφοί τους χωρίς αναπηρία.

Ακόμη, στη μελέτη των Axel Kaehne et Stephen Beyer (2013) οι εργοδότες δήλωσαν ικανοποιημένοι από την αλληλεπίδραση και τη γενικότερη σχέση των ατόμων με νοητική αναπηρία με τους ανωτέρους τους αλλά και με τους συναδέλφους

τους. Μόνο ένας εργοδότης ήταν δυσαρεστημένος από τη σχέση του εργαζόμενου με νοητική αναπηρία και ενός άλλου υπάλληλου (Kaehne et Beyer, 2013).

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας των Ebuenyi et al. (2018) στην ερώτηση αν θεωρούν πως τα άτομα με νοητική αναπηρία πρέπει να έχουν τις ίδιες επαγγελματικές ευκαιρίες, πάνω από το 63% των εργαζομένων απάντησε θετικά. Στην έρευνα των Elahdi et al. (2022) τις περισσότερες θετικές απαντήσεις έλαβε η ερώτηση που έλεγε κατά πόσο οι υπάλληλοι σε μια επιχείρηση είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν έναν συνάδελφό τους με νοητική αναπηρία.

Επίσης, αρκετά θετικά απάντησαν στο ερώτημα αν θα δέχονταν να βρίσκονται στην ίδια δουλειά με κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία και αν θα συνεργάζονταν μαζί του (Elahdi et al., 2022). Λιγότεροι ήταν αυτοί που απάντησαν θετικά στο αν θα ήταν πρόθυμοι να ακούσουν τις σκέψεις και τους προβληματισμούς ενός ατόμου με νοητική αναπηρία και στο αν θεωρούν πως τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι κατάλληλα για εργαζόμενους με νοητική αναπηρία (Elahdi et al., 2022).

Ωστόσο, τις λιγότερο θετικές απαντήσεις συγκέντρωσε το ερώτημα αν οι υπάλληλοι θα ήταν πρόθυμοι να πληρώσουν για να διορθωθεί ένα λάθος που έκανε κάποιος συνάδελφός τους με νοητική αναπηρία (Elahdi et al., 2022).

Επιπλέον, στην έρευνα των Elahdi et al. (2022) πολλές θετικές απαντήσεις έλαβε η πρόταση πως δεν υπάρχει ικανοποιητικό επίπεδο επαγγελματικής υποστήριξης για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία. Επίσης, σε υψηλά ποσοστά κυμάνθηκαν και οι προτάσεις που υποστήριζαν πως χρειάζονται περισσότερη βοήθεια και είναι αρκετά πιθανό να αντιμετωπίσουν δυσκολίες ακόμη και κινδύνους στην εργασία τους (Elahdi et al., 2022). Από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου η πρόταση που είχε τις λιγότερο θετικές απαντήσεις ήταν αυτή που υποστήριζε πως η οικονομική ενίσχυση που λαμβάνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν τους δίνει επιπλέον κίνητρο και ενθουσιασμό για την εργασία τους (Elahdi et al., 2022).

Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα οι εργοδότες εξέφρασαν πιο θετική στάση στο να προσλάβουν κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία συγκριτικά με τους ιδιοκτήτες και τους προϊσταμένους (Elahdi et al., 2022). Ωστόσο, από τους 10 εργοδότες που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις για την προαναφερθείσα έρευνα των Ebuenyi et al. (2018), μόνο οι 2 είχαν προσλάβει σκόπιμα εργαζόμενο με νοητική αναπηρία. Άλλοι 2 ανακάλυψαν πως ο εργαζόμενος είχε νοητική αναπηρία μετά που τον προσέλαβαν και από τους υπόλοιπους (6/10) κανένας δεν είχε προσλάβει ή συνεργαστεί με άτομο με νοητική αναπηρία (Ebuenyiet al., 2018). Στην ίδια έρευνα από τους 158 εργοδότες που

συμμετείχαν μέσω ερωτηματολογίου μόνο το 15.4% είχε προσλάβει άτομο με νοητική αναπηρία (Ebuenyi et al., 2018).

Σε λίγο υψηλότερα αποτελέσματα κυμάνθηκε η έρευνα των Evan E. Dean et al (2022) στην οποία το 26.6% των εργοδοτών είχε προσλάβει στο παρελθόν κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία.

Πιο ενθαρρυντικά ήταν τα ποσοστά στην έρευνα των Duvdevany et al. (2015) στην οποία από τους 79 εργοδότες οι 39 (δηλαδή το 50%) είχαν προσλάβει κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία. Με βάση την παραπάνω έρευνα, οι εργοδότες που ήταν πιο θετικοί στο να προσλάβουν κάποιον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία ήταν αυτοί που γνώριζαν τους κανονισμούς και τη νομοθεσία και ήξεραν τις ικανότητες αυτών των ανθρώπων (Duvdevany et al., 2015).

Επίσης, στο ερώτημα αν το κράτος θα έπρεπε να υποστηρίζει περισσότερο την πρόσληψη ατόμων με νοητική αναπηρία μέσω επιδοτήσεων σχεδόν το 70% απάντησε θετικά (Ebuenyi et al., 2018).

Σύμφωνα με την έρευνα των (Evan E. Dean et al., 2022) η πρόθεση των εργοδοτών να προσλάβουν κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία εξαρτάται κυρίως από την αντίληψη που έχουν οι ίδιοι για τις ικανότητες των εργαζομένων με νοητική αναπηρία και τη γενικότερη επίδοση που μπορεί να έχουν στην επιχείρηση.

Από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στην έρευνα των Ebuenyi et al. (2018) το 52% των εργοδοτών θεωρεί ότι ένας εργαζόμενος με νοητική αναπηρία δεν είναι τόσο παραγωγικός όσο ένας εργαζόμενος χωρίς αναπηρία. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα οι μισοί εργοδότες (το 50%) εκδήλωσαν το φόβο και την ανησυχία τους ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να είναι επιθετικά και βίαια και σε αυτή την περίπτωση δεν θα γνωρίζουν και οι ίδιοι πώς να τους διαχειριστούν (Ebuenyi et al., 2018).

Όσον αφορά το τι θα σκεφτούν ή θα πουν οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, φαίνεται να μην παίζει καθοριστικό ρόλο στην απόφαση του εργοδότη να προσλάβει ή όχι κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία (Ebuenyi et al., 2018). Ωστόσο, κάποιοι υποστήριξαν πως υπολογίζουν ιδιαίτερα την άποψη των υπαλλήλων τους και των πελατών τους (Ebuenyi et al., 2018).

Ένας εργοδότης ανέφερε χαρακτηριστικά ότι υπάρχει κίνδυνος αν προσλάβει κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία να χάσει ένα μέρος της πελατείας του, οπότε αν αναγκαζόταν να κάνει μια τέτοια πρόσληψη θα τοποθετούσε τον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία σε κάποιο πόστο που να μην έρχεται σε άμεση επαφή με τους πελάτες (Ebuenyi et al., 2018).

Φυσικά, όπως είναι αναμενόμενο όσο πιο παραγωγικοί είναι οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία τόσο πιο θετικά προσκείμενοι σε αυτούς είναι και οι εργοδότες τους (Dundevany et al., 2015). Τους θεωρούν ικανούς και έτσι αρχίζουν να απομακρύνονται ολοένα και περισσότερο από τον στερεοτυπικό τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία (Dundevany et al., 2015).

Σύμφωνα με τα ευρήματα των Dundevany et al. (2015), φάνηκε πως η συχνότητα επικοινωνίας/αλληλεπίδρασης και η καλή ποιοτική σχέση σχετίζεται σημαντικά με τις αντιλήψεις που διαμορφώνονται για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία. Όπως, ίσως, είναι αναμενόμενο όσο πιο λειτουργικό είναι το άτομο με νοητική αναπηρία τόσο πιο θετικοί είναι και οι εργοδότες απέναντί του (Ebuenyi et al., 2018).

Σε αντίθεση με προγενέστερες μελέτες, στην έρευνα των Dundevany et al. (2015) φάνηκε πως το μορφωτικό επίπεδο των εργοδοτών δεν επηρεάζει τις αντιλήψεις και τη στάση τους απέναντι στα άτομα με νοητική αναπηρία.

Κάποιοι εργοδότες θεωρούν πως οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία είναι προτιμότερο να τοποθετούνται σε συγκεκριμένες θέσεις χωρίς πολλές ευθύνες, ώστε να υπάρχει το περιθώριο λάθους και να μη ζημιωθεί η επιχείρηση (Ebuenyi et al., 2018).

Επιπλέον, αξίζει να αναφέρουμε πως ενώ το 80% των εργοδοτών στην έρευνα των Ebuenyi et al. (2018) δήλωσαν πως δεν τους ανησυχεί η θέσπιση νομοθεσίας που να τους υποχρεώνει να προσλάβουν στην επιχείρησή τους κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία.

Επιπρόσθετα, αξίζει να αναφέρω πως με βάση τα ευρήματα της έρευνας των Dean et al. (2022) όσο πιο μεγάλη είναι μια επιχείρηση και όσο περισσότερους υπαλλήλους έχει ένας εργοδότης τόσο πιο λίγες είναι οι πιθανότητες να προσλάβει κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία.

Όσον αφορά τη σχέση των εργαζομένων με νοητική αναπηρία και τους συναδέλφους τους στην έρευνα των Elahdi et al. (2022) τις περισσότερες θετικές απαντήσεις έλαβε η ερώτηση που έλεγε κατά πόσο οι υπάλληλοι σε μια επιχείρηση

είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν έναν συνάδελφό τους με νοητική αναπηρία.

Επίσης, αρκετά θετικά απάντησαν στο ερώτημα αν θα δέχονταν να βρίσκονται στην ίδια δουλειά με κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία και αν θα συνεργάζονταν μαζί του (Elahdi et al., 2022).

Λιγότεροι ήταν αυτοί που απάντησαν θετικά στο αν θα ήταν πρόθυμοι να ακούσουν τις σκέψεις και τους προβληματισμούς ενός ατόμου με νοητική αναπηρία και στο αν θεωρούν πως τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι κατάλληλα για εργαζόμενους με νοητική αναπηρία (Elahdi et al., 2022).

Ωστόσο, τις λιγότερο θετικές απαντήσεις συγκέντρωσε το ερώτημα αν οι υπάλληλοι θα ήταν πρόθυμοι να πληρώσουν για να διορθωθεί ένα λάθος που έκανε κάποιος συνάδελφός τους με νοητική αναπηρία (Elahdi et al., 2022).

Συζήτηση

Στη παρούσα μελέτη παρουσιάζονται τα πορίσματα ερευνών που αναφέρονται στην επαγγελματική πραγματικότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία. Φωτίζονται διάφορες πτυχές του συγκεκριμένου ζητήματος όπως τα εμπόδια και οι δυσκολίες που έχουν να υπερβούν τα άτομα με νοητική αναπηρία για να αποκτήσουν και στη συνέχεια να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Επίσης, αναφέρονται τα οφέλη που προκύπτουν από την εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία τόσο για τα ίδια τα άτομα όσο και για τους εργοδότες τους. Στη συνέχεια, αναφέρονται οι διάφορες μορφές απασχόλησης των ατόμων με νοητική αναπηρία (προστατευόμενη, υποστηριζόμενη, και εθελοντική/μη αμειβόμενη απασχόληση καθώς και οι ώρες εργασίας και οι μισθοί που συνήθως λαμβάνουν). Σε αυτό το μέρος της μελέτης παρουσιάζονται και τα επαγγέλματα υψηλής συχνότητας που συναντάμε στα άτομα με νοητική αναπηρία. Κατόπιν, γίνεται αναφορά στις αντιλήψεις που κυριαρχούν για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία κυρίως από τους εργοδότες αλλά και από συναδέλφους και γονείς.

Η μελέτη αυτή σκοπό έχει να παρουσιάσει την επικρατούσα κατάσταση που βιώνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία που επιθυμούν να βρουν μια θέση εργασίας ή που ήδη εργάζονται. Κρίνεται ιδιαίτερος πολύτιμη η συνεισφορά της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης καθώς φωτίζει διάφορα σημεία χωρίς να παίρνει θέση ή να μοιρολατρεί. Έχοντας μελετήσει τις έρευνες της τελευταίας δεκαπενταετίας προβάλλονται οι απόψεις όχι μόνο των ατόμων με νοητική αναπηρία αλλά και των εργοδοτών, των συναδέλφων και των οικογενειών τους δίνοντας έτσι μεγαλύτερη αξιοπιστία και αντικειμενικότητα στην έρευνα.

Από τα αποτελέσματα των ερευνών που μελετήθηκαν και παρουσιάστηκαν δύναται να διεξαχθούν κάποια σημαντικά συμπεράσματα. Αρχικά, όσον αφορά το 1ο ερευνητικό ερώτημα αποδείχθηκε πως από την εργασία των ατόμων με νοητική αναπηρία προκύπτουν πολλά οφέλη που έχουν ως αποτέλεσμα τη γενικότερη ευημερία και ανεξαρτησία του ατόμου (έως το βαθμό που αυτό καθίσταται εφικτό) (Channon, 2014).

Κομβικό ρόλο φαίνεται να παίζει η τοποθέτηση του σωστού ανθρώπου στη κατάλληλη θέση. Η πρόσληψη, δηλαδή, κάποιου ατόμου με νοητική αναπηρία σε μια θέση εργασίας πρέπει να γίνει λαμβάνοντας υπόψιν τις ικανότητες του αλλά και τις

απαιτήσεις της δουλειάς. Δεν θα πρέπει ούτε να υπερεκτιμηθούν ούτε να υποτιμηθούν-όπως συμβαίνει συνήθως- οι δυνατότητες των υποψηφίων. Για τον λόγο αυτό, οι ειδικοί γνωρίζοντας τις δυνατότητες, τα χαρακτηριστικά και τα ενδιαφέροντα του κάθε υποψηφίου του προτείνουν την κατάλληλη θέση (Huang et Blum, 2010). Δυστυχώς, πολλές φορές τα άτομα με νοητική αναπηρία τοποθετούνται σε πόστα στα οποία δεν μπορούν να εξελιχθούν και να δείξουν όλο το εύρος των ικανοτήτων τους. Για αυτό, είναι εξαιρετικά σημαντική η σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας (Garrels et al., 2021). Τα άτομα με νοητική αναπηρία θα καταρτίζονται πάνω σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο και καθώς θα υπάρχει η σύνδεση με την αγορά εργασίας θα απορροφώνται με μεγαλύτερη ευκολία. Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί πως πολλοί είναι αυτοί που τονίζουν την ανάγκη ύπαρξης ενός συμβούλου επαγγελματικής αποκατάστασης για τα άτομα με νοητική αναπηρία (Garrels, 2020). Άλλωστε και οι ίδιοι οι εργοδότες επισημαίνουν πως χρειάζονται υποστήριξη και συμβουλευτική όταν προσλαμβάνουν κάποιον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία (Garrels, 2020). Κυριαρχεί μια στερεοτυπική εικόνα και βάση αυτής τοποθετούνται συνήθως σε κάποιες πολύ συγκεκριμένες θέσεις.

Η εργασία πέρα από το οικονομικό όφελος προσφέρει και ιατροφαρμακευτική ασφάλεια, κάτι ιδιαίτερος σημαντικό για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία (Hallock et al, 2014). Ωστόσο, μέσω των ερευνών προκύπτει πως για τις ίδιες ώρες εργασίας τα άτομα με νοητική αναπηρία αμείβονται λιγότερο συγκριτικά με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό (Buljevac et al., 2022). Αυτό μας κάνει να σκεφτούμε κατά πόσο είναι δίκαιο και πώς άραγε θα αισθάνονται τα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Αρκετοί έχουν υποστηρίξει πως πολλά άτομα με νοητική αναπηρία (κυρίως βαριά νοητική αναπηρία) δεν αντιλαμβάνονται το δικαίωμά τους στην εργασία και δυσκολεύονται να κατανοήσουν την αξία του χρήματος (Buljevac et al., 2022). Άλλωστε πρέπει να αναλογιστούμε πως τα άτομα με νοητική αναπηρία (ιδίως μέτρια και βαριά) έχουν περάσει πολύ μεγάλα διαστήματα της ζωής τους που δεν εργάζονταν (Buljevac et al., 2022). Επομένως, ίσως είναι πιο δεκτικοί στο να κάνουν κάποιες υποχωρήσεις όταν τους δοθεί η ευκαιρία να εργαστούν.

Επίσης, προς επιβεβαίωση των ανωτέρω, πληθώρα μελετών δείχνει πως οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία όταν καταφέρουν να βρουν μία θέση αμειβόμενης εργασίας λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό ή και λιγότερο από αυτόν. Αυτό, όπως μπορεί εύκολα να γίνει αντιληπτό, έχει αντίκτυπο όχι μόνο στην οικονομική αλλά και στη ψυχολογική τους κατάσταση με αποτέλεσμα το επίπεδο αυτοεκτίμησης τους να είναι αρκετά χαμηλότερο από αυτό των ανθρώπων που ανήκουν στο γενικό πληθυσμό (Lee et al., 2023).

Επιπλέον, ένα ακόμη συμπέρασμα που μπορεί να διεξαχθεί είναι πως τα άτομα με νοητική αναπηρία που εργάζονται για αρκετά χρόνια στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον (έχουν, δηλαδή, εργασιακή σταθερότητα) δουλεύουν περισσότερες ώρες εβδομαδιαίως και κατά συνέπεια αμείβονται υψηλότερα. Αυτό φέρνει με τη σειρά του πληθώρα θετικών αποτελεσμάτων όπως για παράδειγμα εργασιακή ισότητα.

Μία ακόμη σημαντική παρατήρηση που μπορούμε να κάνουμε είναι πως η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων με νοητική αναπηρία που ξεκινάει να εργάζεται στην προστατευόμενη απασχόληση συνεχίζει εκεί. Δεν αναζητά εργασία σε κάποιο ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον. Πιθανόν, αυτό να οφείλεται στο γεγονός ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία αισθάνονται ασφάλεια σε αυτό το «προστατευμένο» πλαίσιο και δεν επιθυμούν να αφήσουν κάτι που ήδη γνωρίζουν και να δοκιμαστούν σε κάτι διαφορετικό και πιο απαιτητικό.

Ένα εύρημα που παρουσιάστηκε στη παρούσα μελέτη και για το οποίο αξίζει να γίνει λόγος είναι πως δεν φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στο ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων με νοητική αναπηρία στην προστατευόμενη και στην υποστηριζόμενη απασχόληση (Verdugo et al., 2006). Αυτό, είναι κάτι που σίγουρα εκπλήσσει πολλούς καθώς υπάρχουν σημαντικές διαφορές σε αυτά τα δύο εργασιακά περιβάλλοντα. Θα περιμέναμε πως σε ένα πλαίσιο υποστηριζόμενης απασχόλησης τα άτομα με νοητική αναπηρία θα αισθάνονταν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, κάτι που ωστόσο δεν επιβεβαιώθηκε.

Κάτι που επίσης προκαλεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι πως σε τόσο μεγάλο βαθμό έχουν επηρεαστεί τα άτομα με νοητική αναπηρία από τις προκαταλήψεις που κυριαρχούν για τις ικανότητές τους ώστε και οι ίδιοι πλέον αισθάνονται ανεπαρκείς για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις που έχει μια αμειβόμενη θέση εργασίας (Lee et al., 2023). Έχουν πειστεί πως δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε όσα ζητώνται στην ελεύθερη αγορά εργασίας και νιώθουν εκ των προτέρων ότι δεν θα τα καταφέρουν.

Μάλιστα, δεν είναι λίγα τα άτομα με νοητική αναπηρία που αναφέρουν πως αισθάνονται ελλειπείς ακόμη και «μη φυσιολογικοί» (Lee et al., 2023).

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, και παρά τα πολλά και κάποιες φορές ανυπέρβλητα εμπόδια που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία φαίνεται πως τα οφέλη υπερνικούν τις δυσκολίες. Μέσω της εργασίας αυξάνεται το εισόδημά τους, αυτό με τη σειρά του τους κάνει να αισθάνονται ικανοποίηση και έτσι οδηγούνται σε ψυχολογική ανάταση. Όλα αυτά συμβάλλουν γενικότερα σε μια καλύτερη ποιότητα ζωής για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Η ποιότητα ζωής εξαρτάται πέρα από τα υλικά αγαθά και την υγεία και από την παραγωγικότητα, το αίσθημα ασφάλειας και τη καλή συναισθηματική κατάσταση (Beyer et al., 2010).

Όσον αφορά το 2^ο ερευνητικό ερώτημα, σχετικά με το ποιες είναι οι πιο συνηθισμένες μορφές απασχόλησης των ατόμων με νοητική αναπηρία, φαίνεται πως όλες οι έρευνες αναφέρονται σε πολύ συγκεκριμένα επαγγέλματα. Αυτά είναι κυρίως η εστίαση, η καθαριότητα, μαγαζιά λιανικής πώλησης, σούπερ μάρκετ, ξενοδοχεία, γραφεία κ.ά. Προς επιβεβαίωση όλων αυτών είναι και η πρόσφατη έρευνα των Wass et al. (2021) στην οποία οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία (ηλικίας 20-44 ετών) εργάζονταν στην εστίαση, την καθαριότητα, το πακετάρισμα και τις διανομές. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, πως στη συντριπτική τους πλειοψηφία τοποθετούνται σε χαμηλόβαθμες θέσεις χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις. Σε θέσεις που το λάθος ή η ζημιά δεν θα «στοιχίσουν» στην επιχείρηση. Αυτές οι θέσεις, συνήθως, δεν έχουν κύρος και δεν χαίρουν ιδιαίτερης κοινωνικής εκτίμησης. Αυτό, προφανώς, αντικατοπτρίζει την εικόνα αλλά και τις προσδοκίες που έχουν οι εργοδότες από τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία. Θεωρούν πως είναι ικανοί μόνο για συγκεκριμένα πράγματα και πως οι δυνατότητές τους είναι πολύ περιορισμένες.

Κάτι που αξίζει, επίσης, να συζητηθεί είναι πως σύμφωνα με τα άρθρα που μελετήθηκαν τα περισσότερα άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται σε κάποια μικρή/οικογενειακή επιχείρηση. Μελέτη έδειξε πως όσο μεγαλύτερη είναι μια επιχείρηση τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες να προσλάβει κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία στο δυναμικό της. Αυτό έρχεται σε αντίθεση ειδικά τη σημερινή εποχή κατά την οποία οι μεγάλες εταιρίες διατείνονται πως είναι υπέρ της συμπεριληπτικότητας, της αποδοχής του διαφορετικού και της ποικιλομορφίας (Kellock, 2020).

Θα περιμέναμε ένας εργοδότης που απασχολεί πολλούς υπαλλήλους να έχει το περιθώριο και την πρόθεση να διαθέσει πόρους για να προσλάβει και κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία. Από την άλλη βέβαια πρέπει να αναλογιστούμε πως οι επιχειρήσεις επιζητούν το μέγιστο δυνατό κέρδος και επιθυμούν να έχουν στο δυναμικό τους όσο το δυνατόν πιο παραγωγικούς υπαλλήλους. Τα άτομα με νοητική αναπηρία, τις περισσότερες φορές, δεν πληρούν τις αυστηρές προϋποθέσεις που θέτουν οι εργοδότες. Αντιθέτως, οι πιο μικρές επιχειρήσεις φαίνεται να δείχνουν ένα πιο ανθρώπινο πρόσωπο και να δίνουν την ευκαιρία σε άτομα με νοητική αναπηρία να εργαστούν και να αναδείξουν τις δυνατότητές τους. Αποτελούν, επομένως, μια πολύ καλή εργασιακή επιλογή για τα άτομα με νοητική αναπηρία που επιθυμούν να εργαστούν (Conroy et al., 2010).

Επιπρόσθετα, πολλές φορές όταν οι εργοδότες γνωρίζουν προσωπικά τα άτομα με νοητική αναπηρία ισχυρίζονται πως έχοντας κατανόηση και ενσυναίσθηση επιθυμούν να τους δώσουν μια ευκαιρία να εργαστούν (Kellock, 2020). Αυτό σε καμία περίπτωση δε σημαίνει πως το κάνουν εν είδη φιλανθρωπίας ή λύπησης (Wells, 2018). Ωστόσο, πρέπει να αναφέρουμε πως υπάρχουν μελέτες που υποστηρίζουν την αντίθετη άποψη, δηλαδή πως όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης τόσο πιο ανοιχτοί είναι οι εργοδότες στο να προσλάβουν κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία (Wells, 2018).

Όσον αφορά το 3ο ερευνητικό ερώτημα, ποιες είναι οι αντιλήψεις που κυριαρχούν για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία, τα ευρήματα δεν είναι πολύ ενθαρρυντικά. Λαμβάνοντας υπόψιν τη συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών οι περισσότεροι εργοδότες θεωρούν πως τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν είναι τόσο παραγωγικά. Επομένως, δεν είναι ιδιαίτερα πρόθυμοι να τους προσλάβουν. Μόνο σε μία μελέτη οι εργοδότες δήλωσαν ότι είναι θετικά προσκείμενοι στην πρόσληψη εργαζομένων με νοητική αναπηρία. Βέβαια, σε εκείνη την μελέτη σχεδόν το 50% των εργοδοτών είχε συνεργαστεί στο παρελθόν με κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα πως η επαφή με άτομα με νοητική αναπηρία συμβάλλει στον περιορισμό των προκαταλήψεων που κυριαρχούν. Η προηγούμενη επαφή με κάποιον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία, η προσωπική σχέση/εμπειρία που μπορεί να έχει ο εργοδότης με κάποιο άτομο με αναπηρία γενικώς και αν η επιχείρηση ακολουθεί συμπεριληπτικές πρακτικές είναι μερικές μόνο από τις παραμέτρους που συμβάλλουν στην πρόσληψη εργαζομένων με νοητική αναπηρία (Kellock, 2020).

Και άλλες μελέτες έρχονται να επιβεβαιώσουν το ανωτέρω εύρημα,

επισημαίνοντας πως οι εργοδότες που έχουν προηγούμενη εμπειρία με κάποιο άτομο με αναπηρία φαίνεται να έχουν θετικές αντιλήψεις (Kellock, 2020). Για αυτό, θα ήταν ιδιαίτερος ωφέλιμοι οι άνθρωποι ήδη από μικρή ηλικία να έρχονται σε άμεση επαφή με άτομα με νοητική αναπηρία. Αυτό έχει αποδειχθεί πως συμβάλλει δραστικά στη μείωση των προκαταλήψεων (Lawson et al., 2017). Επομένως, η κοινωνία στο σύνολό της και ειδικά όσοι ασχολούνται με τις προσλήψεις ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να είναι εξοικειωμένοι και να γνωρίζουν τις δυνατότητες των ατόμων με νοητική αναπηρία.

Σχετικά με τη σχέση των υπαλλήλων με και χωρίς νοητική αναπηρία και για το κατά πόσο τρέφουν προκαταλήψεις φαίνεται πως στην πλειοψηφία υπάρχει ένα υγιές εργασιακό κλίμα μεταξύ τους, με τους περισσότερους υπαλλήλους να δηλώνουν πρόθυμοι να συνεργαστούν και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία. Φυσικά, δεν λείπουν οι περιπτώσεις διενέξεων, εντάσεων ακόμη και εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ τους. Για αυτό, όπως υποστηρίζουν αρκετές μελέτες, θα πρέπει να «εκπαιδευτούν» όλοι οι εργαζόμενοι ώστε να καταρριφθούν οι υπάρχουσες προκαταλήψεις και έτσι να επέλθει η υγιής συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων με και χωρίς νοητική αναπηρία (Wells, 2018). Καταλήγουμε, λοιπόν, και πάλι στο συμπέρασμα πως η αλληλεπίδραση και η επαφή με άτομα με νοητική αναπηρία λειτουργεί υποστηρικτικά και γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ των ατόμων με και χωρίς νοητική αναπηρία.

Όρια και περιορισμοί έρευνας

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να επισημάνουμε τους περιορισμούς της παρούσας μελέτης. Αρχικά, ως γλώσσα αναζήτησης ορίστηκε η αγγλική με αποτέλεσμα όσα άρθρα είναι δημοσιευμένα σε κάποια άλλη γλώσσα να μην συμπεριλαμβάνονται στη παρούσα μελέτη. Επίσης, δεν συγκεκριμενοποιήθηκε ο βαθμός αναπηρίας των συμμετεχόντων του δείγματος. Συμμετείχαν άτομα και με ήπιας μορφής νοητική αναπηρία αλλά και με μέτριας, σοβαρής ή βαριάς. Επιπρόσθετα, πρέπει να διευκρινιστεί ένας ακόμη περιορισμός. Από την μελέτη αποκλείστηκαν όλες εκείνες οι έρευνες στο δείγμα των οποίων δεν συμμετείχαν αποκλειστικά άτομα με νοητική αναπηρία αλλά και άτομα με άλλης μορφής αναπηρία. Αυτό έγινε με σκοπό να διεξαχθούν, όσο είναι δυνατόν, πιο αντικειμενικά συμπεράσματα και να αποφευχθούν γενικεύσεις.

Μελλοντικές Προεκτάσεις

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση φιλοδοξεί να ενημερώσει το ευρύ κοινό αλλά και τους ειδικούς του χώρου για την επικρατούσα εργασιακή πραγματικότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία. Αναλύει το ζήτημα από διάφορες πλευρές φωτίζοντας διαφορετικές οπτικές γωνίες. Στόχο έχει να ευαισθητοποιήσει τους ανθρώπους ώστε να αντιληφθούν την αναγκαιότητα της εργασίας για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Πέρα από τα οφέλη που έχει η εργασία για όλους μας (βιοπορισμός, καλή ψυχολογία, κοινωνικοποίηση, δημιουργικότητα, αίσθημα προσφοράς, δημιουργικότητα κ.τ.λ.), για τα άτομα με αναπηρία η εργασία είναι κάτι περισσότερο. Αυτό θα πρέπει να το αναλογιστούν ιδιαίτερα οι εργοδότες αλλά και όσοι εργάζονται με κάποιο άτομο με νοητική αναπηρία. Τέλος, ευελπιστώ η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση να αποδειχθεί ωφέλιμη για όσους ασχοληθούν με το ζήτημα της εργασιακής πραγματικότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία ή με κάποιο από τα επιμέρους θέματα της μελέτης (εμπόδια για την εύρεση εργασίας, οφέλη, αντιλήψεις που κυριαρχούν για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία). Οι μελλοντικοί μελετητές θα μπορούσαν να καλύψουν το κενό που υπάρχει σε πρωτογενή έρευνα με δείγμα αποκλειστικά άτομα με νοητική αναπηρία. Έτσι, θα σχηματιστεί μια καλύτερη εικόνα για την επικρατούσα εργασιακή τους κατάσταση και ίσως δοθούν πιο στοχευμένες λύσεις.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Παπακωνσταντίνου, Δ. Κ. (2019). Εργασία, εργασιακές σχέσεις και πολιτικές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.
- AAIDD (American Association on Intellectual Developmental Disabilities).
- Abbott, S., & McConkey, R. (2006). The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual disabilities. *Journal of intellectual disabilities, 10*(3), 275-287. <https://doi.org/10.1177/1744629506067618>
- Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2001). Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy, 109*(5), 915-957.
- Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: The role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and rehabilitation, 40*(10), 1192-1199. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1294205>
- Anderson, S., & Bigby, C. (2017). Self-advocacy as a means to positive identities for people with intellectual disability: 'We just help them, be them really'. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 30*(1), 109-120. <https://doi.org/10.1111/jar.12223>
- Andresen, J. M., & Nord, D. (2020). Cognitive disability and postsecondary education: A national study on earnings. *Developmental Disabilities Network Journal, 1*(1), 5. <https://doi.org/10.26077/bs8g-m969>

APA (American Psychiatric Association, 2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. fifth ed. Washington, DC.

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

Baroff, G. S., & Olley, J. G. (2014). *Mental retardation: Nature, cause, and management*. Routledge.

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290-295. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00534.x>

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

Bialik, K., & Mhiri, M. (2022). Barriers to employment for people with intellectual disabilities in low-and middle-income countries: Self-advocate and family perspectives. *Journal of International Development*, 34(5), 988-1001. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>

Blick, R. N., Litz, K. S., Thornhill, M. G., & Goreczny, A. J. (2016). Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 53, 358-366.

Boat, T. F., Wu, J. T., & National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2015). Clinical characteristics of intellectual disabilities. In *Mental disorders and disabilities among low-income children*. National Academies Press (US).

[10.17226/21780](https://doi.org/10.17226/21780)

Buljevac, M., Milić Babić, M., & Leutar, Z. (2022). 'You don't have to tell me in person i'm not to your liking': experiences of discrimination of people with intellectual disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 69(3), 837-852. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1736522>

Buntinx, W. H., & Schalock, R. L. (2010). Models of disability, quality of life, and individualized supports: Implications for professional practice in intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 283-294.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00278.x>

Candura, S. M., Dondi, E., Tonini, S., Lettini, G., Boeri, R., Giorgi, I., & Scafa, F. (2014). Mobbing: case record, gender differences, medico-legal issues. *Prev Res*, 3(suppl 2), 74-78.

Carretero, N., & Luciano, J. V. (2013). Prevalence and incidence of workplace bullying among Spanish employees working with people with intellectual disability. *Disability and Health Journal*, 6(4), 405-409.

<https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2013.04.002>

Channon, A. (2014). Intellectual disability and activity engagement: Exploring the literature from an occupational perspective. *Journal of Occupational Science*, 21(4), 443-458. <https://doi.org/10.1080/14427591.2013.829398>

- Cimera, R. E. (2010). The national cost-efficiency of supported employees with intellectual disabilities: The worker's perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33(2), 123-131. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-115.1.19>
- Conroy, J. W., Ferris, C. S., & Irvine, R. (2010). Microenterprise options for people with intellectual and developmental disabilities: An outcome evaluation. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 269-277. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00276.x>
- Cueto, B., & Rodriguez, V. (2016). Is sheltered employment more stable than ordinary employment?. *Work*, 55(1), 51-61. [10.3233/WOR-162377](https://doi.org/10.3233/WOR-162377)
- David, M., Dieterich, K., Billette de Villemeur, A., Jouk, P. S., Counillon, J., Larroque, B., & Cans, C. (2014). Prevalence and characteristics of children with mild intellectual disability in a French county. *Journal of Intellectual Disability Research*, 58(7), 591-602.
- Dean, E. E., Garrels, V., Sigstad, H. M. H., & Wendelborg, C. (2022). Employer willingness to hire people with intellectual disability: The influence of employer experience, perception of work, and social responsibility. *Journal of Vocational Rehabilitation*, (Preprint), 1-11. [10.3233/JVR-221201](https://doi.org/10.3233/JVR-221201)
- Della Fina, V., Cera, R., & Palmisano, G. (Eds.). (2017). *The United Nations convention on the rights of persons with disabilities: A commentary* (pp. 607-635). Cham, Switzerland: Springer.
- Dempsey, I., & Ford, J. (2009). Employment for people with intellectual disability in Australia and the United Kingdom. *Journal of Disability Policy Studies*, 19(4), 233-243. <https://doi.org/10.1177/1044207308314946>

- Donnelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. [10.3233/WOR-2010-1023](https://doi.org/10.3233/WOR-2010-1023)
- Durà-Vilà, G., Dein, S., & Hodes, M. (2010). Children with intellectual disability: A gain not a loss: Parental beliefs and family life. *Clinical child psychology and psychiatry*, 15(2), 171-184. <https://doi.org/10.1177/1359104509341009>
- Duvdevany, I., Or-Chen, K., & Fine, M. (2016). Employers' willingness to hire a person with intellectual disability in light of the regulations for adjusted minimum wages. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(1), 33-41. [10.3233/JVR-150778](https://doi.org/10.3233/JVR-150778)
- Ebuenyi, I. D., van der Ham, A. J., Bunders-Aelen, J. F., & Regeer, B. J. (2020). Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in Kenya. *Disability and rehabilitation*, 42(12), 1687-1696. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1534006>
- Edwardraj, S., Mumtaj, K., Prasad, J. H., Kuruvilla, A., & Jacob, K. S. (2010). Perceptions about intellectual disability: a qualitative study from Vellore, South India. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 736-748. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01301.x>
- Elahdi, A., & Alnahdi, G. H. (2022). Factors associated with workers' attitudes towards employment of persons with intellectual disabilities in Saudi Arabia. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(3), 856-866. [10.1111/jar.12990](https://doi.org/10.1111/jar.12990)

- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., Grau-Alberola, E., Llorca-Pellicer, M., & García-Juesas, J. A. (2012). Influence of some psychosocial factors on mobbing And its consequences among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25(5), 455-463.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2012.00687.x>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Olivares-Faúndez, V. E. (2015). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: a longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of intellectual disability research*, 59(1), 39-47. <https://doi.org/10.1111/jir.12084>
- Fillary, R., & Pernice, R. (2006). Social inclusion in workplaces where people with intellectual disabilities are employed: implications for supported employment professionals. *International Journal of Rehabilitation Research*, 29(1), 31-36.
[10.1097/01.mrr.0000185952.87304.63](https://doi.org/10.1097/01.mrr.0000185952.87304.63)
- Flores, N., Moret-Tatay, C., Gutiérrez-Bermejo, B., Vázquez, A., & Jenaro, C. (2021). Assessment of occupational health and job satisfaction in workers with intellectual disability: A job demands–resources perspective. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 2072.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18042072>
- Fisher, K. R., & Purcal, C. (2017). Policies to change attitudes to people with disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19(2), 161-174.
<https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1222303>
- Fornes, S., Rocco, T. S., & Rosenberg, H. (2008). Improving outcomes for workers with mental retardation. *Human Resource Development Quarterly*, 19(4), 373-395.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1246>

Gaad, E. (2004). Cross-cultural perspectives on the effect of cultural attitudes towards inclusion for children with intellectual disabilities. *International Journal of Inclusive Education*, 8(3), 311-328.

<https://doi.org/10.1080/1360311042000194645>

Garrels, V., & Sigstad, H. M. H. (2021). Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 993-1007. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

Gilissen, C., Hehir-Kwa, J. Y., Thung, D. T., van de Vorst, M., van Bon, B. W., Willemsen, M. H., ... & Veltman, J. A. (2014). Genome sequencing identifies major causes of severe intellectual disability. *Nature*, 511(7509), 344-347.

<https://doi.org/10.1038/nature13394>

Guide, T. (2010). The convention on the rights of persons with disabilities.

Hanisch, S. E., Wrynne, C., & Weigl, M. (2017). Perceived and actual barriers to work for people with mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(1), 19-30. [10.3233/JVR-160839](https://doi.org/10.3233/JVR-160839)

Hall, E. (2010). Spaces of social inclusion and belonging for people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54, 48-57.

<https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2009.01237.x>

Hallock, K. F., Jin, X., & Barrington, L. (2014). Estimating pay gaps for workers with disabilities: Implications from broadening definitions and datasets. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 28(4), 264-290.

Heyman, M., Stokes, J. E., & Siperstein, G. N. (2016). Not all jobs are the same: Predictors of job quality for adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(3), 299-306. [10.3233/JVR-160800](https://doi.org/10.3233/JVR-160800)

Huang, P., & Blum, N. J. (2010). Developmental and Behavioral Disorders Grown Up—Intellectual Disability. *Journal of Developmental & Behavioral Pediatrics*, 31(1),61-71. [DOI: 10.1097/DBP.0b013e3181c72401](https://doi.org/10.1097/DBP.0b013e3181c72401)

Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2007.00365.x>

Kaehne, A., & Beyer, S. (2013). Supported employment for young people with intellectual disabilities facilitated through peer support: A pilot study. *Journal of intellectual Disabilities*, 17(3), 236-251. <https://doi.org/10.1177/1744629513495265>

Karam, S. M., Riegel, M., Segal, S. L., Félix, T. M., Barros, A. J., Santos, I. S., & Black, M. (2015). Genetic causes of intellectual disability in a birth cohort: A population-based study. *American Journal of Medical Genetics Part A*, 167(6), 1204-1214. <https://doi.org/10.1002/ajmg.a.37011>

Kellock, P. (2020). The Employer Experience: hiring young people with intellectual disability.

Kober, R., & Eggleton, I. R. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 756-760. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00746.x>

Lawson, J. E., Cruz, R. A., & Knollman, G. A. (2017). Increasing positive attitudes toward individuals with disabilities through community service learning. *Research in developmental disabilities*, 69, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.07.013>

- Lee, J. Y., Patel, M., & Scior, K. (2023). Self-esteem and its relationship with depression and anxiety in adults with intellectual disabilities: a systematic literature review. *Journal of Intellectual Disability Research*.
<https://doi.org/10.1111/jir.13025>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28, 634-655
<https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Link, B. G., & Phelan, J. (2014). Stigma power. *Social science & medicine*, 103, 24-32. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.07.035>
- Louw, J. S., Kirkpatrick, B., & Leader, G. (2020). Enhancing social inclusion of young adults with intellectual disabilities: A systematic review of original empirical studies. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 33(5), 793-807. <https://doi.org/10.1111/jar.12678>
- Luecking, R. G. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(4), 261-273.
<https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.261>
- Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H., & Morrison, C. (2009). Meaning and value of productivity to adults with intellectual disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 47(6), 413-424. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-47.6.413>
- Mansell, J., & Ericsson, K. (2013). *Deinstitutionalization and community living: intellectual disability services in Britain, Scandinavia and the USA*. Springer.
- Mavindidze, E., van Niekerk, L., & Cloete, L. (2020). Professional competencies required by occupational therapists to facilitate the participation of persons with mental disability in work: A review of the literature. *Work*, 66(4), 841-848.
[10.3233/WOR-203229](https://doi.org/10.3233/WOR-203229)

- McCausland, D., McCallion, P., Brennan, D., & McCarron, M. (2020). In pursuit of meaningful occupation: Employment and occupational outcomes for older Irish adults with an intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 33(3), 386-397. <https://doi.org/10.1111/jar.12681>
- McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R., & McCarron, M. (2013). Exploring the issue of employment for adults with an intellectual disability in Ireland. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(4), 335-343. <https://doi.org/10.1111/jar.12046>
- McKenzie, K., Milton, M., Smith, G., & Ouellette-Kuntz, H. (2016). Systematic review of the prevalence and incidence of intellectual disabilities: current trends and issues. *Current Developmental Disorders Reports*, 3(2), 104-115. <https://doi.org/10.1007/s40474-016-0085-7>
- Meltzer, A., Kayess, R., & Bates, S. (2018). Perspectives of people with intellectual disability about open, sheltered and social enterprise employment: Implications for expanding employment choice through social enterprises. *Social Enterprise Journal*. <https://doi.org/10.1108/SEJ-06-2017-0034>
- Meltzer, A., Robinson, S., & Fisher, K. R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy & Administration*, 54(1), 88-101. <https://doi.org/10.1111/spol.12523>
- Miller, E., Cooper, S. A., Cook, A., & Petch, A. (2008). Outcomes important to people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 5(3), 150-158. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2008.00167.x>

Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331-336.

<https://doi.org/10.1177/1039856215618523>

Morin, D., Rivard, M. C. A. G., Crocker, A. G., Boursier, C. P., & Caron, J. (2013).

Public attitudes towards intellectual disability: A multidimensional perspective. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(3), 279-292.

<https://doi.org/10.1111/jir.12008>

Nota, L., Ginevra, M. C., & Carrieri, L. (2010). Career interests and self-efficacy beliefs among young adults with an intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 250-260.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00274.x>

Patel, D. R., Apple, R., Kanungo, S., & Akkal, A. (2018). Intellectual disability: definitions, evaluation and principles of treatment. *Pediatric Medicine*, 1(11), 10-21037.

Olsson, M. B., & Hwang, C. P. (2006). Well-being, involvement in paid work and division of child-care in parents of children with intellectual disabilities in Sweden. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(12), 963-969.

<https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00930.x>

Peijen, R., & Wilthagen, T. (2022). Labour market reintegration of individuals with a physical and cognitive disability by a company-based work-experience program. *International Journal of Disability, Development and Education*, 69(5), 1795-1812. <https://doi.org/10.1080/1034912X.202>

Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. D. M. (2018). Workplace

inclusion from the standpoint of individuals with intellectual disabilities. *Trends in psychology*, 26, 1003-1016.

Rachanioti, E., Giaouri, S., Laskaraki, E., & Alevriadou, A. (2021). "Can I Work Here?": Employment Barriers for Individuals with Intellectual Disabilities in Greece. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 9, 354-362.

Robertson, J., Beyer, S., Emerson, E., Baines, S., & Hatton, C. (2019). The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(6),1335-1348. <https://doi.org/10.1111/jar.12632>

Saad, M. A. E., & ElAdl, A. M. (2019). Defining and Determining Intellectual Disability (Intellectual Developmental Disorder): Insights from DSM-5. *Online Submission*, 8(1), 51-54.

Scambler, G. (2009). Health-related stigma. *Sociology of health & illness*, 31(3), 441-455.

Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in developmental disabilities*, 32(6), 2164-2182. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.07.005>

Scior, K., Addai-Davis, J., Kenyon, M., & Sheridan, J. C. (2013). Stigma, public awareness about intellectual disability and attitudes to inclusion among different ethnic groups. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(11), 1014-1026. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2012.01597.x>

Scior, K., Hamid, A., Hastings, R., Werner, S., Belton, C., Laniyan, A., ... & Kett, M. (2020). Intellectual disability stigma and initiatives to challenge it and promote inclusion around the globe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual*

- Disabilities, 17(2), 165-175. <https://doi.org/10.1111/jppi.12330>
- Shandra, C. L. (2020). Disability segregation in volunteer work. *Sociological Perspectives*, 63(1), 112-134. [10.1177/0731121419842133](https://doi.org/10.1177/0731121419842133)
- Siperstein, G. N., Parker, R. C., & Drascher, M. (2013). National snapshot of adults with intellectual disabilities in the labor force. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(3), 157-165. [10.3233/JVR-130658](https://doi.org/10.3233/JVR-130658)
- Siperstein, G. N., Heyman, M., & Stokes, J. E. (2014). Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of vocational rehabilitation*, 41(3), 165-178. [10.3233/JVR-140711](https://doi.org/10.3233/JVR-140711)
- Soeker, M. S., Heyns, M., Shoko, S., & Modise, W. (2021). Worker roles in the open labor market: The challenges faced by people with intellectual disabilities in the Western Cape, South Africa. *Work*, 68(1), 255-266. [10.3233/WOR-203372](https://doi.org/10.3233/WOR-203372)
- Strnadová, I. (2019). Transitions in the lives of older adults with intellectual disabilities: "Having a sense of dignity and independence". *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 16(1), 58-66. <https://doi.org/10.1111/jppi.12273>
- Stuart, H. (2007). Employment equity and mental disability. *Current Opinion in Psychiatry*, 20(5), 486-490. [10.1097/YCO.0b013e32826fb356](https://doi.org/10.1097/YCO.0b013e32826fb356)
- Studer, M., Lichtenauer, A., Wyder, A., & Parpan-Blaser, A. (2017). Supports and impediments on the way to occupation, employment and workplace integration for people with cognitive disabilities. *International Journal of Disability Management*, 12, e5. <https://doi.org/10.1017/idm.2017.5>
- Sundermann, L. M., Haunberger, S., Gisler, F., & Kita, Z. (2022). How do supported employment programs work? Answers from a systematic literature review. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.

<https://doi.org/10.1007/s10775-022-09533-3>

Tenorio, M., Donoso, J., Ali, A., & Hassiotis, A. (2020). Stigma toward persons with intellectual disability in South America: a narrative review. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 17(4), 346-363.

<https://doi.org/10.1111/jppi.12357>

Thorn, S. H., Pittman, A., Myers, R. E., & Slaughter, C. (2009). Increasing community integration and inclusion for people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 30(5), 891-901.

<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2009.01.001>

Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(4), 285-299.

<https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.285>

Tonini, S., Lanfranco, A., Dellabianca, A., Lumelli, D., Giorgi, I., Mazzacane, F. & Candura, S. M. (2011). Work-related stress and bullying: gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 6, 1-6. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-6-29>

Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R. J., & Togher, L. (2010). Employment and volunteering for adults with intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 235-238.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00271.x>

Turcotte, M. (2014). Persons with disabilities and employment.

Van Niekerk, L., Coetzee, Z., Engelbrecht, M., Hajwani, Z., & Terreblanche, S. (2015). Time utilisation trends of supported employment services by persons with mental disability in South Africa. *Work*, 52(4), 825-833. [10.3233/WOR-152149](https://doi.org/10.3233/WOR-152149)

- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Jenaro, C., Caballo, C., & Crespo, M. (2006). Quality of life of workers with an intellectual disability in supported employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19(4), 309-316.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2006.00277.x>
- Vlachou, A., Roka, O., & Stavroussi, P. (2021). Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(2), 151-167.
<https://doi.org/10.1177/1744629519871172>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Wass, S., Safari, M. C., Haugland, S., & Omland, H. O. (2021). Transitions from school to sheltered employment in Norway—Experiences of people with intellectual disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 49(3), 373-382.
<https://doi.org/10.1111/bld.12414>
- Watson, A. C., Fulambarker, A., Kondrat, D. C., Holley, L. C., Kranke, D., Wilkins, B. T., & Eack, S. M. (2017). Social work faculty and mental illness stigma. *Journal of Social Work Education*, 53(2), 174-186.
<https://doi.org/10.1080/10437797.2016.1260506>
- Wells, T. C. (2018). The benefits to hiring individuals with intellectual disabilities: employers' perspectives (Doctoral dissertation, University of British Columbia).
- Werner, S., Corrigan, P., Ditchman, N., & Sokol, K. (2012). Stigma and intellectual disability: A review of related measures and future directions. *Research in developmental disabilities*, 33(2), 748-765.
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.10.009>

White, W. L. (2009). Long-term strategies to reduce the stigma attached to addiction, treatment, and recovery within the City of Philadelphia (with particular reference to medication-assisted treatment/recovery). Philadelphia: Department of behavioral health and mental retardation services.

Zappella, E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: an Italian research. *Journal of intellectual Disabilities*, 19(4), 381-392.

<https://doi.org/10.1177/1744629515580883>

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

<https://doi.org/10.1080/15017410600973234>