



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Απασχόληση των νέων με Ψυχική/Νοητική αναπηρία στις τοπικές κοινωνίες

Γιατί να απασχολούνται τα άτομα με αναπηρία;

Πως; Τι πρέπει να λάβετε υπόψη;

Βήματα, συμβουλές και βέλτιστες πρακτικές για εργοδότες

2023

Εισαγωγή

Αγαπητοί εργοδότες και εκπρόσωποι των τοπικών κοινοτήτων,

Δημιουργήσαμε το παρόν εργαλείο προκειμένου να σας υποστηρίξουμε στην πρόσληψη και τη βοήθεια νέων με ψυχική/νοητική αναπηρία στην πορεία τους προς την επιτυχή απασχόληση. Μπορεί να σας φανεί χρήσιμο εάν έχετε κάποια δύσκολη εμπειρία, αν αρχίζετε να σχεδιάζετε τα πρώτα βήματα ή θέλετε να αποκτήσετε περισσότερες γνώσεις και συστάσεις για την υπάρχουσα πρακτική στην εταιρία σας.

Πιστεύουμε ότι η κοινωνία μας μπορεί να είναι πραγματικά επιτυχημένη και ευημερούσα μόνο αν είναι χωρίς αποκλεισμούς και αν οι διαφορετικοί άνθρωποι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και γίνονται αποδεκτοί. Είναι στις δυνατότητες μας να αλλάξουμε όχι μόνο τις ζωές των δυνητικών εργαζομένων και των οικογενειών τους, αλλά και να κάνουμε τους οργανισμούς μας πιο κοινωνικά υπεύθυνους, εν-συναισθητικούς και κερδοφόρους, ανακαλύπτοντας τις διαφορετικές δυνάμεις και ικανότητες των ανθρώπων. Μπορούμε να συμβάλουμε στην ισότητα και να γίνουμε φορείς αλλαγής.

Αξίες που μοιραζόμαστε

- Σεβασμός και αναγνώριση κάθε ατόμου
- Εμπιστοσύνη στη σχέση
- Ελευθερία επιλογών
- Θετική υποστήριξη/ επικοινωνία
- Ενσυναίσθηση

Σε αυτές τις σελίδες μπορείτε να βρείτε ορισμένες πρακτικές λεπτομέρειες και συμβουλές που βασίζονται στην εμπειρία των συγγραφέων, καθώς και εμπνευσμένα παραδείγματα που αποδεικνύουν ότι η επιτυχής απασχόληση ατόμων με αναπηρία είναι δυνατή και επωφελής για όλες τις πλευρές.

Θα είμαστε ευγνώμονες για τα σχόλιά σας, τις βέλτιστες πρακτικές και τις περιπτώσεις που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της απασχόλησης των νέων με ψυχική/νοητική αναπηρία στις τοπικές κοινότητες!

Ομάδα του έργου

Πρόλογος

Από τη διδάκτορα Λίτσα Χαραλάμπους

"Η ανθρώπινη αλληλεπίδραση είναι κεντρικής σημασίας για την επιτυχία σε επαγγελματικά και εργασιακά περιβάλλοντα και επηρεάζει μάλιστα σημαντικά την ποιότητα ζωής", European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, τόμος 263, σελίδες 197-203 (2013). Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση των ατόμων με αναπηρία υψηλής λειτουργικότητας, συμπεριλαμβανομένων διαφόρων αναπηριών και του αυτισμού, που συνήθως στις περιπτώσεις αυτές παρουσιάζονται και ελλείψεις στις κοινωνικές δεξιότητες, που συχνά οδηγούν σε κοινωνικό αποκλεισμό και ανεργία.

Οι εξειδικευμένες ανάγκες των ατόμων με αναπηρία σε σχέση με το εργασιακό τους περιβάλλον είναι σε μεγάλο βαθμό ανεξερεύνητες και παραμένει ανοιχτό το ερώτημα πώς τα συστήματα υποστήριξης και απασχόλησης μπορούν στην πραγματικότητα να τους παρέχουν μια καλή θέση εργασίας προκειμένου να τη διατηρήσουν.

Τα συστήματα υγείας και κοινωνικής φροντίδας πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένα για τη συμβατική υποστήριξη αυτού του πληθυσμού. Αυτό μας οδηγεί στο να προτείνουμε ότι τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης θα πρέπει να αναπτυχθούν ειδικά για το κάθε άτομο έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις τους (προσωποκεντρική διαχείριση). Είναι επίσης σημαντικό η υποστηριζόμενη απασχόληση να προσφέρει ποικιλομορφία και κίνητρα, έτσι ώστε να καλύπτει τις ανάγκες μιας ευρύτερης πελατειακής βάσης.

Ένας εργοδότης, εκτός από εξαιρετικές δεξιότητες απασχόλησης και υποστήριξης, απαιτεί να αναγνωρίζει τις ατομικές ανάγκες κάθε εργαζομένου, να τον υποστηρίζει και να τον παρακινεί να φτάσει στις υψηλότερες δυνατότητές του, γεγονός που θα ωφελήσει οικονομικά και ψυχολογικά τόσο το άτομο, όσο και το εργασιακό πλαίσιο (εταιρεία/βιομηχανία/υπηρεσία).

Γιατί να απασχολούνται τα άτομα με αναπηρία;

Λ'Ογκάλ: "Πιστεύουμε ότι δημιουργούνται ισχυρότερες εταιρείες και ισχυρότερες κοινότητες όταν οι άνθρωποι κάθε κουλτούρας, υπόβαθρου και τρόπου ζωής γίνονται αποδεκτοί και εκτιμώνται."

Ακολουθούν ορισμένες απαντήσεις από τους οργανισμούς που το κάνουν ήδη αυτό:

Αξίες των επιχειρήσεων

- Παροχές από το κράτος
- Ορισμένες λειτουργίες μπορούν να εκτελεστούν πιο διεξοδικά
- Οι εταιρείες αποκτούν πείρα για να προσαρμόσουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους για άτομα με αναπηρία και να διευρύνουν την πελατειακή τους βάση
- Βελτίωση των επιχειρηματικών αποτελεσμάτων μέσω της ανακάλυψης ανεκμετάλλευτων δυνατοτήτων
- Τα άτομα με αναπηρία είναι συχνά πρόθυμα να κάνουν και να απολαμβάνουν δουλειές που οι άλλοι δεν κάνουν
- Πληρούν τις προϋποθέσεις για οικονομικά κίνητρα
- Κάλυψη των κριτηρίων και απαιτήσεων των επιχειρήσεων/εργολάβων σε εθνικό επίπεδο

Αξίες της εταιρικής κουλτούρας

- Η ομάδα είναι πιο ποικιλόμορφη, καλύτερο κοινωνικό περιβάλλον
- Βελτίωση των ηθικών αξιών στην εταιρική αύξηση του οργανωτικού συνόλου
- Περισσότερη ενσυναίσθηση και καλύτερη ατμόσφαιρά στην εταιρία
- Καλύτερες σχέσεις στην ομάδα

Αξία των σχέσεων με τους εταίρους και την κοινότητα



Αναγνώριση ως υπεύθυνη επιχείρηση



Αύξηση της επιχειρηματικής φήμης της εταιρείας



Σύνδεση των οικονομικών επιδόσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο

Αντίκτυπος
για την κοινωνία
και των στόχων
βιώσιμης ανάπτυξης

- Ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους
- Ευκαιρία συμβολής στην προσωπική κοινωνική, πολιτιστική και παγκόσμια ανάπτυξη

Προχωρήστε! Συμβουλές για την επιτυχή διαδικασία

Βήματα επιτυχημένης διαδικασίας

- 1 Ανάλυση του οργανισμού σας
- 2 Ανακοίνωση της κενής θέσης
- 3 Επιλογή του νέου υπαλλήλου
- 4 Οργάνωση της περιόδου προσαρμογής
- 5 Αξιολόγηση, προσαρμογή, επανεξέταση

1. Αναλύστε τον οργανισμό σας

- Αναλύστε αν ο οργανισμός σας είναι έτοιμος για ένταξη και απασχόληση ατόμων με αναπηρία.
 - Διαθέτει η εταιρεία πρόγραμμα προσαρμογής για τους νέους εργαζόμενους;
 - Υπάρχουν ή υπήρξαν ειδικά προγράμματα για την προσαρμογή των νέων εργαζομένων (για παράδειγμα, φοιτητές, άτομα με αναπηρία, ηλικιωμένοι κ.ο.κ.);
 - Εάν όχι, είστε έτοιμοι να εφαρμόσετε πιλοτικά την προσωποκεντρική προσαρμογή για έναν εργαζόμενο με αναπηρία;
 - Είστε έτοιμοι να αλλάξετε το χώρο και να οργανώσετε το χώρο εργασίας (εάν απαιτείται ειδικός εξοπλισμός);
 - Είναι έτοιμη η εταιρεία να οργανώσει εκπαίδευση για τους μέντορες (εκπαίδευση σχετικά με την κατανόηση της αναπηρίας, την επικοινωνιακή εθιμοτυπία, τα χαρακτηριστικά της υποβοηθούμενης απασχόλησης, κ.λπ.)
 - Υπάρχει κάποιος στην ομάδα που να ενδιαφέρεται για την ανάπτυξη της ένταξης/ενσωμάτωσης;
- Ανάλυση θέσεων εργασίας - προετοιμάστε μια περιγραφή θέσεων εργασίας. Ποιες είναι οι κενές θέσεις εργασίας/οι ανάγκες των εργαζομένων σας;

Η ανάλυση θέσεων εργασίας είναι η διαδικασία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών σχετικά με το περιεχόμενο και τις ανθρώπινες απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, καθώς και το πλαίσιο στο οποίο εκτελούνται οι θέσεις εργασίας. Η διαδικασία αυτή χρησιμοποιείται για τον καθορισμό της τοποθέτησης των θέσεων εργασίας, είναι σημαντικό να σκεφτούμε τα καθήκοντα που θα έχει το άτομο και την υποστήριξη που θα έχει.

Ορισμένες ερωτήσεις μπορούν να βοηθήσουν εδώ:

- Πού υπάρχει έλλειψη προσωπικού;
 - Ποιο τμήμα πρέπει να ενισχυθεί;
 - Ποιες κενές θέσεις εργασίας υπάρχουν στην εταιρεία;
 - Πρόκειται για μόνιμη ή εποχιακή εργασία;
 - Υπάρχουν στην εταιρεία καθήκοντα ρουτίνας / μονότονα καθήκοντα που μπορούν να διαχωριστούν σε λειτουργικότητα για έναν μεμονωμένο εργαζόμενο και έτσι να απελευθερωθεί προσωπικό με υψηλά προσόντα;
 - Είναι δυνατόν να ανοίξουν κενές θέσεις εργασίας με απλούστερη λειτουργικότητα, με σταδιακή αύξηση του όγκου των καθηκόντων/τομέων ευθύνης;
 - Μπορούν να υπάρξουν θέσεις εργασίας στην εταιρεία με ατομικό ωράριο εργασίας (μερική απασχόληση, ευέλικτη έναρξη και λήξη της εργάσιμης ημέρας, ρυθμιζόμενα διαλείμματα, συμπεριλαμβανομένου του μεσημεριανού γεύματος, κ.λπ.)
- Ειδικά καθήκοντα
 - Σκεφτείτε τον κατάλληλο καθοδηγητή και μέντορα (μοιραστείτε με τους εργαζόμενους την πρόταση για την πρόσληψη ατόμου με αναπηρία, διερευνήστε τα κίνητρά τους να συμμετάσχουν στη διαδικασία).

- Είστε ανοιχτοί να δημιουργήσετε μια νέα θέση για να ταιριάξετε το έργο και τον νέο εργαζόμενο με εξατομικευμένο τρόπο;
- ετοιμάστε έναν κατάλογο καθηκόντων που θα μπορούσαν να αποτελέσουν μέρος μιας νέας θέσης εργασίας (σύνδεση με πληροφορίες σχετικά με την εξατομικευμένη απασχόληση)

Σε αυτό το σημείο είναι μια καλή στιγμή για να διερευνήσετε τις δυνατότητες υποστήριξης από τους εθνικούς ή τοπικούς φορείς (χρηματοδότηση μισθών, μείωση φόρων κ.λπ.)

2. Ανακοίνωση της κενής θέσης

Στην περιγραφή της θέσης εργασίας (που έγινε στην προηγούμενη φάση) θα προσδιορίσετε συγκεκριμένα τις πληροφορίες και τον τρόπο επικοινωνίας με την εταιρεία σας.

- Παρουσιάστε την προσφορά της εταιρείας/την κενή θέση εργασίας στην ομάδα/το εργατικό δυναμικό σας (συνδέστε τα "οφέλη από αυτή την ενέργεια")
- Χρησιμοποιήστε τους συνήθεις τρόπους δημοσίευσης κενών θέσεων εργασίας (π.χ. κέντρο ευρέσεως εργασίας, ιστοσελίδες απασχόλησης κ.λπ.)
- Μπορείτε επίσης να επικοινωνήσετε με ειδικές υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης για άτομα με ψυχικές αναπηρίες. Αυτό συνιστάται ιδιαίτερα αν είστε ανοιχτοί σε συνεργασία για μια εξατομικευμένη απασχόληση ή/και αν εσείς ως εργοδότης θα θέλατε να έχετε υποστήριξη στη διαδικασία.

3. Επιλέξτε τον νέο εργαζόμενο

Μπορείτε να κάνετε τη δική σας διαδικασία επιλογής ή να στείλετε τις πληροφορίες για τις κενές θέσεις εργασίας σε συγκεκριμένες οργανώσεις/υπηρεσίες υποστήριξης για την απασχόληση ατόμων με ψυχικές αναπηρίες. Αυτοί θα κάνουν μια πρώτη επιλογή και θα σας παρουσιάσουν ορισμένους κατάλληλους υποψηφίους που πληρούν τα κριτήρια του προφίλ.

Συμβουλές για τη συνέντευξη:

- Καθορίστε τον καταλληλότερο τρόπο επικοινωνίας. Ρωτήστε τον υποψήφιο εργαζόμενο:
 - εάν είναι απαραίτητο, το άτομο υποστήριξής του,
 - ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος επικοινωνίας και
 - εάν όλα είναι ξεκάθαρα κατά τη διάρκεια της συζήτησης.
- Διατηρήστε το σεβασμό και το αποτελεσματικό στυλ επικοινωνίας "από ενήλικα προς ενήλικα".
- "Όταν βάζεις ετικέτες - περιορίζεις"
- προσπαθήστε να δείτε το άτομο πίσω από την αναπηρία και

- μάθετε για τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες του.
 - Χρησιμοποιήστε απλή και άμεση γλώσσα.
 - Κρατήστε την κύρια οπτική επαφή με τον υποψήφιο και απευθυνθείτε σε αυτόν, όχι στο άτομο υποστήριξής του.
 - Σε ορισμένες περιπτώσεις είναι λογικό να στείλετε εκ των προτέρων στον υποψήφιο εργαζόμενο ή στο άτομο υποστήριξής του έναν κατάλογο ερωτήσεων και μια εισαγωγή στη συνέντευξη.

4. Οργάνωση της περιόδου προσαρμογής

- Βρείτε το άτομο υποστήριξης που θα συνεργαστεί με έναν νέο υπάλληλο και θα επιλύσει πρακτικά ζητήματα, θα τον βοηθήσει να μάθει νέα καθήκοντα και θα αποτρέψει τις αναποδιές (σύνδεσμος στο έγγραφο). Κατά προτίμηση, το άτομο υποστήριξης συμμετέχει επίσης στη διαδικασία προσαρμογής - μπορούν μαζί με τον μέντορα να επιλύσουν άμεσα τις δυσκολίες προσαρμογής, ώστε να τις αποφύγουν στο μέλλον. Είναι πιο αποτελεσματικό όταν ο εργαζόμενος έχει έναν μέντορα στο χώρο εργασίας του, ο οποίος αλληλεπιδρά με το πρόσωπο επαφής από τον οργανισμό που έστειλε τον υποψήφιο (σύμβουλος υποβοηθούμενης απασχόλησης, κοινωνικός λειτουργός κ.λπ. - άτομο υποστήριξης).
- Μπορείτε να οργανώσετε μια καθοδηγούμενη και συνοδευόμενη επίσκεψη στο χώρο εργασίας πριν από την ένταξή του.
- Παρέχετε γραπτές πληροφορίες, εάν χρειάζεται. Το άτομο υποστήριξης μπορεί να προετοιμάσει μαζί με το άτομο έναν προσαρμοσμένο οδηγό με τις βασικές/πιο χρήσιμες πληροφορίες.
- Διαθέστε λίγο χρόνο για να γνωριστούν ο συνάδελφος που υποστηρίζει άμεσα το άτομο στην επιχείρηση (μέντορας) και ο νέος εργαζόμενος, να συζητήσουν και να λύσουν τις αμφιβολίες τους. Η δυνατότητα να ζητά συμβουλές και βοήθεια είναι επίσης σημαντική για τον μέντορα ώστε να αποφευχθεί το άγχος ή η εξάντληση.
- Καταρτίστε ένα σαφές σχέδιο δράσης βήμα προς βήμα:
 - ποιες εργασίες θα πρέπει να εκτελέσει ο εργαζόμενος,
 - με ποια σειρά,
 - ποιο θα πρέπει να είναι το αποτέλεσμα (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε απλές λέξεις ή εικονογράμματα, φωτογραφίες).
- Εάν είναι απαραίτητο, προετοιμάστε το χώρο εργασίας (εξετάστε τη δυνατότητα χρηματοδότησης).

5. Αξιολόγηση, προσαρμογή, επανεξέταση

- Ενδιάμεση αξιολόγηση: Σκεφτείτε το ενδεχόμενο, μετά από ένα σύντομο χρονικό διάστημα (μετά τις πρώτες 15 ημέρες), ένας εξωτερικός επαγγελματίας (από το σχολείο, το γραφείο ευρέσεως εργασίας ή άλλο υποστηρικτικό οργανισμό) να περάσει μια ημέρα με τον νέο εργαζόμενο, βοηθώντας τον να εντοπίσει τις δυσκολίες και τις πιθανές λύσεις τους.

- Αναστοχασμός:
 - Είστε ικανοποιημένοι με τον εργαζόμενο;
 - Έχουν εκπληρωθεί οι προσδοκίες;
 - Πώς σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας, τους προϊσταμένους σας...;
 - Πώς ανταποκριθήκατε σε τυχόν δυσκολίες;
 - Πώς σχετίζονται οι συνάδελφοι μαζί τους;
 - Ποια ήταν τα δυνατά σημεία που παρατηρήσατε σε αυτούς;

Η συζήτηση με τον νέο εργαζόμενο και τον υποστηρικτικό του κύκλο μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη σε αυτό το στάδιο.

- Απόφαση: Ολοκλήρωση μετά τη δοκιμαστική περίοδο / παροχή ανατροφοδότησης και βοήθεια στη μάθηση (τόσο στον νέο εργαζόμενο όσο και στον μέντορα)/ σχεδιασμός περαιτέρω βημάτων.

Κατάλογος ελέγχου για την υποστήριξη ατόμων με ψυχική και νοητική αναπηρία στον εργασιακό χώρο

Αυτό το σημείωμα έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίσει ότι η προσαρμογή ενός νέου υπαλλήλου θα γίνει όσο το δυνατόν γρηγορότερα και ότι η εταιρεία σας θα μπορέσει να διατηρήσει και να αυξήσει την αποδοτικότητά της, ενώ παράλληλα θα είναι κοινωνικά υπεύθυνη.

Σημειώστε τις δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν	Τρόποι υποστήριξης ενός νέου εργαζομένου	Παραδείγματα
	Συνάντηση με την οικογένεια / το άτομο υποστήριξης και συμπερίληψή τους σε διάφορα στάδια (μπορεί να σας βοηθήσει να μάθετε για τα προσωπικά χαρακτηριστικά του νέου εργαζομένου, τα ενδιαφέροντα, τα δυνατά σημεία, τον τρόπο αποτελεσματικότερης επικοινωνίας κ.λπ.)	<u>Εδώ μπορείτε να βρείτε παραδείγματα που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε</u>
	Ανάλογα με τους κανονισμούς της χώρας σας, μπορείτε να λάβετε κάποια οφέλη από εθνικούς ή τοπικούς φορείς (μισθός, φόροι, φυσική προσαρμογή του χώρου εργασίας).	Μπορείτε να απευθυνθείτε στην τοπική υπηρεσία απασχόλησης
	Μπορείτε να προσκαλέσετε έναν ειδικό στην εργασία με νέους με ψυχική/νοητική αναπηρία για να προετοιμάσει τους άλλους εργαζόμενους, να τους βοηθήσει να αισθανθούν πιο άνετα με έναν νέο συνάδελφο και να διαδώσει την ευαισθητοποίηση.	Οι ειδικοί στην υποστήριξη των νέων με αναπηρία εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες, τοπικούς δήμους, υπηρεσίες απασχόλησης, ΜΚΟ, σχολεία για νέους με αναπηρία κ.λπ.
	Καταρτίζοντας ένα σαφές σχέδιο δράσης βήμα προς βήμα και επιλέγοντας τις σωστές και κατάλληλες ενέργειες μπορείτε να έχετε καλύτερα αποτελέσματα.	Ποιες εργασίες θα πρέπει να εκτελέσει ο εργαζόμενος, με ποια σειρά, ποιο θα πρέπει να είναι το αποτέλεσμα (μπορείτε να χρησιμοποιήσετε απλές λέξεις ή εικονογράμματα, φωτογραφίες).
	Στην αρχή, η παροχή ενός μέντορα ή εκπαιδευτή είναι απαραίτητη και βοηθάει σημαντικά στην προσαρμογή.	Είναι σημαντικό το άτομο αυτό να αντιμετωπίζει ένα νέο άτομο ήρεμα και φιλικά.
	Μετά από θετική επικοινωνία με τον νέο εργαζόμενο, με την υποστήριξή του στη διαδικασία προσαρμογής και τη βελτίωση των αποτελεσμάτων.	Ακόμα και απλές ενέργειες μπορούν να λειτουργήσουν: <ul style="list-style-type: none"> - να δώσετε το χέρι σας και να χαμογελάσετε, - να πείτε υποστηρικτικά λόγια, - συνάντηση καλωσορίσματος, - ενθάρρυνση, - παροχή θετικής ανατροφοδότησης (στον εργαζόμενο και τον μέντορα), - να βοηθήσετε τον νέο εργαζόμενο να γίνει

		μέρος της εταιρείας (ομαδική εργασία, κοινές εκδηλώσεις), προσωπική συζήτηση
	Η εστίαση στα δυνατά σημεία και ακόμη και στις μικρές επιτυχίες θα ενδυναμώσει τον εργαζόμενο και θα τον κάνει να θέλει να δουλέψει καλύτερα.	Αναγνώριση, καταγραφή των επιτευγμάτων

Είναι σημαντικό να καταλάβετε: με την υποστήριξή σας, ένας τέτοιος εργαζόμενος μπορεί να μάθει να εκτελεί τα καθήκοντά του με σαφήνεια και αποτελεσματικότητα, μπορεί να του αρέσει η δουλειά του, να γίνει αφοσιωμένος και τότε μπορείτε πάντα να βασίζεστε σε αυτόν!

ΑΛΛΑ: η οποιαδήποτε αναπηρία τους δεν θα εξαφανιστεί, οπότε απαιτείται προσαρμογή και αποδοχή από όλες τις πλευρές.

Πιθανά προβλήματα και λύσεις

Here we have collected some setbacks which can occur during the adaptation period and possible solutions that can help.

Προβλήματα	Λύσεις
Ο νέος εργαζόμενος δεν ξέρει πώς να πάει στη δουλειά του και φτάνει αργοπορημένος	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Δώστε στο χρήστη τη διαδρομή (ή τις διαδρομές) του αστικού ή ιδιωτικού λεωφορείου που μπορεί να χρησιμοποιήσει για να πάει στη δουλειά του. ➤ Προσαρμόστε στο μέγιστο βαθμό λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο του εργαζομένου. ➤ Ίσως μάλιστα να χρειαστεί να συνοδεύσετε το άτομο για κάποιες μέρες οι οποίες κρίνονται απαραίτητες, για να βεβαιωθείτε ότι είναι άνετο γι' αυτόν να το κάνει αυτόνομα. ➤ Δώστε πληροφορίες σχετικά με το αν υπάρχει εσωτερική μεταφορά της εταιρείας για το ταξίδι μετ' επιστροφής.
"Με πήρε ο ύπνος, έχω γιατρό, αισθάνομαι άρρωστος, έχασα τα χρήματά μου ή την κάρτα λεωφορείου"...	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Μιλήστε με το άτομο, εμπλέξτε τον κύκλο υποστήριξης, ορίστε σαφή όρια και διαδικασίες, εμπλέξτε εξωτερικούς ειδικούς εάν είναι απαραίτητο. ➤ Μιλήστε με τον επαγγελματία που είναι υπεύθυνος για το άτομο για να του παράσχετε σχετικές πληροφορίες σχετικά με τον μελλοντικό εργαζόμενο και τα βασικά εργαλεία για να τον συνοδεύσει αποτελεσματικά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. ➤ Για παράδειγμα: αν χρειάζεται να επαναλάβετε πληροφορίες αρκετές φορές, πού έχουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες, ποια είναι τα δυνατά τους σημεία, πώς ανέχονται την απογοήτευση, σχετικά ιατρικά θέματα, πώς να τους προσεγγίσετε ή να τους δώσετε οδηγίες, να βεβαιωθείτε ότι έχουν κατανοήσει τις οδηγίες, αν χρειάζονται υποστήριξη κατά τη διαχείριση του χρόνου κ.λπ.
Ο νέος εργαζόμενος δεν προσανατολίζεται ή χάνεται στον οργανισμό	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Είναι σημαντικό να οργανώσετε μια καθοδηγούμενη και συνοδευόμενη επίσκεψη(ή και περισσότερες) στο χώρο εργασίας πριν από την ένταξή του. ➤ Μπορεί να διαρκέσει αρκετές ημέρες. ➤ Με αυτόν τον τρόπο ο νέος εργαζόμενος θα γνωρίσει την εταιρεία

	<p>γενικά, τα τμήματα, τη δουλειά τους, τις λειτουργίες, τα χρονοδιαγράμματα...</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Θα είναι χρήσιμο να οπτικοποιηθούν γραφικά οι χώροι και οι διαδικασίες, εστιάζοντας μόνο στις κύριες και ουσιαστικές πληροφορίες και εξαλείφοντας τις λιγότερο σχετικές.
<p>Ο νέος εργαζόμενος ξεχνά κάποιες εργασίες ή λειτουργίες</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Μην εφαρμόζετε όλες τις εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν ταυτόχρονα. ➤ Δώστε στο άτομο την ασφάλεια ότι θα είναι σε θέση να τις αντιμετωπίσει, δίνοντάς του καθήκοντα προοδευτικά και ανάλογα με το επίπεδο δυσκολίας. ➤ Αυτό θα δώσει αυτοπεποίθηση και στις δύο πλευρές. ➤ Βεβαιωθείτε ότι υπάρχει ένας συνάδελφος που γνωρίζει τον νέο εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της περιόδου προσαρμογής και ο οποίος μπορεί να του υπενθυμίσει κάποιες σχετικές πληροφορίες της ημέρας.
<p>Ο νέος εργαζόμενος δεν είναι επιτυχής στα βολικά καθήκοντα</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Χρησιμοποιήστε τη μοντελοποίηση ως μεθοδολογία μάθησης. ➤ Ο επαγγελματίας εκτελεί την εργασία και παρακολουθεί αμέσως πώς την εκτελεί ο νέος εργαζόμενος. ➤ Ήρθε η ώρα να κάνει διορθώσεις ξανά και ξανά μέχρι να φτάσει στον στόχο που έχει τεθεί. ➤ Καθιερώστε ένα χρόνο στο τέλος κάθε εργάσιμης ημέρας για να επιλύσετε τις αμφιβολίες, να αναλύσετε τις δυσκολίες, να ρωτήσετε για τα συναισθήματά τους και να επιστρέψετε τις θετικές συνεισφορές του προϊσταμένου στον εργαζόμενο. ➤ Δεν θα πρέπει να αναμένεται από τον εργαζόμενο να συμβουλευτείται αυθόρμητα τις αμφιβολίες ή να επιλύει τις αναποδιές. ➤ Προβλέψτε τέτοιες καταστάσεις και κάντε άμεσες ερωτήσεις.
<p>Ο νέος εργαζόμενος δεν ακολουθεί τους κανονισμούς ασφαλείας</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Εξηγήστε, διευκρινίστε και δώστε πολύ συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές για το σύνολο του θέματος που σχετίζεται με την επαγγελματική ασφάλεια και τους κινδύνους. ➤ Συγκεκριμένες πληροφορίες που επηρεάζουν πραγματικά το άτομο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. ➤ Μπορεί να θέλετε να χρησιμοποιήσετε ημερολόγια δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα: αλληλουχία ενεργειών, χρονοδιαγράμματα δραστηριοτήτων, ανάγκες.
<p>Ο νέος εργαζόμενος αισθάνεται δυστυχημένος, απομονωμένος και μόνος.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Δώστε προσοχή στα διαλείμματα και τον ελεύθερο χρόνο. <ul style="list-style-type: none"> - Είναι το άτομο απομονωμένο; - Δεν αναζητά εναλλακτικές λύσεις; ➤ Πρόκειται για τη διευκόλυνση των σχέσεών του με τους συναδέλφους του και τον μη αποκλεισμό του από πτυχές που σχετίζονται με τον ελεύθερο χρόνο. ➤ Ρωτήστε την οικογένεια τι λένε για την εργασία τους, πώς την αντιλαμβάνονται κ.λπ. ➤ Εμπλουτίστε το περιβάλλον τους. <ul style="list-style-type: none"> - Προωθήστε το άτομο να μιλήσει με τους συναδέλφους του για να τους κάνουν να δουν ότι δεν είναι επειδή ο νέος εργαζόμενος είναι άτομο με αναπηρία που πρέπει να ενεργεί με ιδιαίτερο τρόπο, αλλά φυσικά. - Ξεκαθαρίστε ότι ο νέος εργαζόμενος δεν χρειάζεται πάντα βοήθεια. - Προσφέρετε του υποστήριξη, αλλά όχι συνεχώς. - Βοηθήστε το άτομο να είναι ανεξάρτητο αλλά συνδεδεμένο με την κοινότητα εργασίας. ➤ Δώστε του πληροφορίες σχετικά με το αν υπάρχουν άλλα άτομα με αναπηρία στην εταιρεία, ώστε να μπορεί να μιλήσει μαζί τους και να λάβει πληροφορίες από πρώτο χέρι για το πώς προσαρμόστηκαν στην

	<p>εταιρεία.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Αν μετά από όλες τις προσπάθειες που έγιναν, καταλάβετε ότι ο εργαζόμενος δεν είναι κατάλληλος για εσάς, τερματίστε τη σύμβαση μαζί του όπως με κάθε άλλο εργαζόμενο της εταιρείας.➤ Ο εργοδότης και το άτομο υποστήριξης μπορούν να συνεργαστούν για να γίνει ο αποχωρισμός, ώστε ο εργαζόμενος να επωφεληθεί για τη μελλοντική του απασχόληση μέσω επικοινωνιακής ανατροφοδότησης και υποστήριξης.
--	--

Κατευθυντήριες γραμμές/συστάσεις για τη δημιουργία τοπικών δικτύων

Το κεφάλαιο αυτό απευθύνεται στους εκπροσώπους των τοπικών δήμων ως κοινοτικούς ηγέτες και ως συνδεδετικός κρίκος μεταξύ των οργανώσεων που φροντίζουν τα άτομα με αναπηρία και των εργοδοτών.

Πιθανές λύσεις:

- Καθορισμός βημάτων, διαδικασιών και κανόνων για τη λειτουργία του τοπικού δικτύου (απαιτείται επαγγελματικός συντονισμός)
- Δραστηριότητες προώθησης για την ενθάρρυνση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία (παρουσιάσεις παραδειγμάτων καλών πρακτικών, εργαστήρια, συζητήσεις, ανοικτές ημέρες κ.λπ.)
- Ίδρυση γραφείου πληροφόρησης στο δημαρχείο της πόλης
- Καθιέρωση συνεργασίας μεταξύ του τοπικού περιβάλλοντος (υπηρεσίες υποστήριξης) και των εθνικών θεσμικών οργάνων και φορέων λήψης αποφάσεων
- Συμμετοχή δημόσιων φορέων (σχολείο, βιβλιοθήκη, πολιτιστικό κέντρο, αθλητικό ινστιτούτο, κέντρα τουριστικής πληροφόρησης, εκδηλώσεις, κ.λπ.), μη κυβερνητικών οργανώσεων (κοινωνίες, σύλλογοι, ενώσεις) και ιδιωτικών οργανισμών
- Έκθεση εργασίας - παρουσίαση τοπικών δημόσιων φορέων/οργανισμών, ΜΚΟ και ιδιωτικών εταιρειών που φροντίζουν τα άτομα με αναπηρία στο τοπικό περιβάλλον (σχολεία, ιδρύματα, κέντρα ημερήσιας φροντίδας, σύλλογοι, κοινωνικές επιχειρήσεις κ.λπ.)- παρουσίαση παραδειγμάτων καλών πρακτικών (τοπικών και ξένων)
- Μια σειρά/κατάλογος πιθανών θέσεων εργασίας/εργασίας για άτομα με αναπηρία στην τοπική περιοχή + μια σειρά/κατάλογος πιθανών εργαζομένων
- Υλοποίηση εκπαιδεύσεων για δυνητικούς εργοδότες και εκπαίδευση μεντόρων σε οργανισμούς
- Προβολή των οργανισμών υποστήριξης και των εργοδοτών στην τοπική εφημερίδα, σε ιστότοπους, κοινωνικά δίκτυα και άλλα μέσα ενημέρωσης

- Παροχή νομικής βοήθειας και συμβουλών σε εργοδότες και οργανώσεις υποστήριξης που φροντίζουν άτομα με αναπηρία (νομικό πλαίσιο, κανόνες συνεργασίας/ένταξης στο τοπικό δίκτυο, κανονισμοί για την αμοιβή της εργασίας)
- Ενεργοποίηση/ εξασφάλιση οικονομικών κινήτρων για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία
- Δημιουργία ταμείου για τη συγχρηματοδότηση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία
- Δημόσιος διαγωνισμός για τη συγχρηματοδότηση μέτρων για την ενθάρρυνση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στην τοπική κοινωνία για το τρέχον έτος
- Ίδρυση θερμοκοιτίδας εργασίας
- Βράβευση/βραβείο για μια επιχείρηση - εργοδότης της χρονιάς / φιλική προς την αναπηρία επιχείρηση της κοινότητας κ.λπ.

Κοινή ορολογία

Υποστηριζόμενη απασχόληση - ο όρος αναφέρεται σε διατάξεις παροχής υπηρεσιών με τις οποίες άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των νοητικών αναπηριών, της ψυχικής υγείας και της τραυματικής εγκεφαλικής βλάβης, μεταξύ άλλων, βοηθούνται στην απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης. Συχνά συγχρηματοδοτείται από το κράτος ή τον τοπικό δήμο ή από διεθνή κονδύλια.

Κύκλος υποστήριξης - μια ομάδα ανθρώπων που μοιράζονται έναν κοινό στόχο: να συμβάλουν στην ευημερία ενός άλλου ατόμου. Μπορεί να είναι οικογένεια, φίλοι, γείτονες, ειδικοί υποστήριξης από τοπικούς δήμους, υπηρεσία απασχόλησης ΜΚΟ κ.λπ.

Ένταξη/ενσωμάτωση - η πρακτική ή η πολιτική της παροχής ίσης πρόσβασης σε ευκαιρίες και πόρους σε άτομα που διαφορετικά θα μπορούσαν να αποκλειστούν ή να περιθωριοποιηθούν, όπως τα άτομα με σωματική ή πνευματική αναπηρία και τα μέλη άλλων μειονοτικών ομάδων.

Ψυχική αναπηρία - σε αυτό το έργο εστιάζουμε σε άτομα με ψυχική ασθένεια ή ψυχιατρική διαταραχή, ένα συμπεριφορικό ή διανοητικό πρότυπο που προκαλεί σημαντική δυσφορία ή έκπτωση της προσωπικής λειτουργικότητας, καθώς και σε άτομα με νοητική αναπηρία.

Μέντορας (ή επόπτης, εκπαιδευτής στην εργασία) - ένας υπάλληλος του οργανισμού, υπεύθυνος για την προσαρμογή ενός ατόμου με αναπηρία, ο οποίος το βοηθά να κατακτήσει επαγγελματικές δεξιότητες στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης κενής θέσης εργασίας και να κατακτήσει τους κοινωνικούς κανόνες και τα πρότυπα που είναι αποδεκτά στην εταιρεία.

Εξατομικευμένη απασχόληση - ένας χώρος εργασίας δημιουργείται σύμφωνα με τις δυνάμεις, τα ενδιαφέροντα, τα όνειρα και τις ικανότητες του δυνητικού εργαζομένου.

Υποστηρικτικό άτομο - ειδικός που βοηθά ένα άτομο με αναπηρία στις δραστηριότητες διαχείρισης της ζωής του.

Εμπνευσμένα παραδείγματα επιτυχημένης απασχόλησης

L'Oréal Groupe: Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το Πρόγραμμα Αλληλέγγυας Προμήθειας (loreal.com)

L'Oréal Groupe: Προώθηση της ποικιλομορφίας, της ισότητας και της ένταξης (loreal.com)

Παράδειγμα εξατομικευμένης απασχόλησης - Carlos Lopez από την Ισπανία

Παράδειγμα εξατομικευμένης απασχόλησης - Yasmina Ahmed από την Ισπανία

Η διαφορά μεταξύ μας – Δεύτερο βιολί από τη Σλοβενία

Pri našem delu (What We Do) – Δεύτερο βιολί από τη Σλοβενία

Κοινωνική επιχείρηση Brinjenska, Κέντρο απασχόλησης Zavod Bodika – Ινστιτούτο για την επεξεργασία τροφίμων και τουρισμού, Kraški Lonec, Kraški Kotiček, Kavarna Integrali - Sežana, Slovenia

Φίλμ “I am Sam”

Φίλμ “Beautiful minds”

Τηλεοπτική σειρά “The good doctor”

Συγγραφείς

Το παρόν υλικό έχει παραχθεί ως αποτέλεσμα του έργου "Απασχόληση των νέων με νοητική αναπηρία στις τοπικές κοινότητες" στο πλαίσιο της δράσης των Στρατηγικών Συμπράξεων που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ (Συμφωνία αριθ. 2020-KA201-02).

Η ομάδα:

Ahtme school, Εσθονία (Arina Leppik, Jelena Lohmatova, Irina Maljonkina, Jelena Maško, Olga Sakharuk)

Τοπικός Δήμος Local Municipality, (Narva-Jõesuu Linnavalitsus), Εσθονία (Žanna Golubtšikova, Irina Kisseljova, Anna Konovalova)

Learning Center for Youth- LCYouth, Κύπρος (Litsa Charalambous, Eleni Filippou, Vasilias Vasiliou and Chryso Kouzapa)

Obcina Sezana (Mateja Grzetic Žerjal, Ivanka Jemec Cossutta, Bogdana Žemva Furlan, Andreja Škapin)

Fundación Aspanias Burgos (Celia Alonso Hernando, Rebeca Garcia Rodriguez, Marian Muñoz and Maria del Carmen Elena)

Η εξωτερική αξιολόγηση του υλικού πραγματοποιείται από την Evgenia Kancirko, επικεφαλής του προγράμματος "Raoul"

Εάν θέλετε να επικοινωνήσετε μαζί μας και να μοιραστείτε τα σχόλια σας, μπορείτε να γράψετε στο

jelena.lohmatova@gmail.com (Εσθονία)

licharalambous@gmail.com (Κύπρος)

mateja.grzetic@sezana.si (Σλοβενία)

cealonso@aspaniasburgos.com (Ισπανία)

"Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν."