

ΜΙΑ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΣΕ ΑΝΤΙΔΙΑΣΤΟΛΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΛΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΥΠΟΥ «ΕΠΙ-ΤΩ-ΕΡΓΩ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ» ΣΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ

Συγγραφέας:

Άγγελος Γ. Κουτουμάνος

Κοινωνικός λειτουργός

Υπεύθυνος Υπηρεσίας Ένταξης στην Απασχόληση στο Εργαστήρι Ειδικής Αγωγής «Μαργαρίτα», Αθήνα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το άρθρο αφορά την εκπαίδευση των ατόμων με νοητική καθυστέρηση σε ένα πόστο εργασίας, ως εργαζομένων σε πραγματικές συνθήκες στην ανοικτή αγορά. Εστιάζει στη διεργασία με την οποία οι εργαζόμενοι με νοητική καθυστέρηση προσαρμόζονται στο ρόλο τους ως εργαζόμενοι ενώ παράλληλα αξιοποιούν τις διαθέσιμες πηγές υποστήριξης για περαιτέρω ανάπτυξη. Επιχειρεί να παρουσιάσει την ισορροπία μεταξύ των αναγκών τού εργαζόμενου και των στόχων τής εκπαίδευσης, στη βάση μίας υποστηρικτικής καθοδήγησης του εργαζόμενου, των συναδέλφων του και της οικογένειας. Καταγράφει την εμπειρία από υπαρκτές περιπτώσεις εργαζομένων με νοητική καθυστέρηση στην Ελλάδα.

Η βασική θέση τού άρθρου βασίζεται στην υπόθεση ότι όσο περισσότερο η εκπαίδευση εστιάζει στο καθηκοντολόγιο ή το περιβάλλον εργασίας, παρά στις ανάγκες ενός συστήματος (εργαζόμενος, εργασιακό περιβάλλον, οικογένεια και οικεία πρόσωπα) τόσο περισσότερο το σύστημα προσαρμόζεται στις ανάγκες τού εργαζόμενου. Αν και η διεργασία αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μακρόβιες τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας, αντιστρατεύεται τη δομική υπόθεση του συγγραφέα σχετικά με την εκπαιδευτική διεργασία στην Υποστηριζόμενη Απασχόληση (ΥΠΑ), ότι σε μία ανοικτή αγορά, που συχνά συμπράττει με όρους της παγκόσμιας οικονομίας, δεν είναι βιώσιμη η ανάπτυξη των “σωστών εργαζομένων στη σωστή θέση”, όσο βιώσιμη είναι η ανάπτυξη ατόμων με ισχυρό κίνητρο να εργαστούν, που μπορούν να *αναπτυχθούν* σε διαφορετικά αν και συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα.

Το άρθρο απευθύνεται στους εκπαιδευτές, συναδέλφους, οικογένεια και φίλους του νέου εργαζόμενου και στοχεύει να τους βοηθήσει να αντιληφθούν τους υποβόσκοντες μηχανισμούς των μεθόδων τής Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, που επιδρούν κατά την τοποθέτηση ενός ατόμου με νοητική καθυστέρηση στην απασχόληση. Εν τέλει, προτείνει την εστίαση της προσοχής σε παράγοντες – κλειδιά, που βοηθούν να δημιουργηθεί ένα δίκτυο υποστήριξης δομημένο στην *αρχή της “επιτόπιας και κατά παραγγελία υποστήριξης”*¹, πέραν της αρχικής περιόδου εκπαίδευσης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Προκειμένου να υπάρχει μία κοινή βασική θεώρηση των σημαντικών παραμέτρων τού άρθρου, παρουσιάζεται συνοπτικά η κύρια νομοθεσία και πρόνοια για τους εργαζόμενους με νοητική καθυστέρηση στην Ελλάδα.

i) Νομοθεσία

- Νόμος 2643/1998: Υποχρεωτική πρόσληψη ΑμεΑ σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (ποσόστωση).

ii) Πρόνοια – παροχές

- Χαμηλά επιδόματα (π.χ. Αυτισμός και Μέτρια Νοητική Καθυστέρηση: 230€ το μήνα, Βαριά Νοητική Καθυστέρηση: 330€ το μήνα). Επιδόματα ή λουπά εισοδήματα (π.χ. σύνταξη γονέα) ανακλητά για όσο διάστημα εργάζεται το άτομο.
- Έκπτωση 50% ή δωρεάν εισιτήριο στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς.
- Κάρτα ανεργίας.

¹ Η επιτόπια και κατά παραγγελία υποστήριξη αποτελεί έναν από τους βασικούς (τελικούς) στόχους της ΥΠΑ και αναφέρεται στη συνθήκη κατά την οποία, μετά το πέρας των πρώτων μηνών όπου η υποστήριξη εστιάζει στη βασική εκπαίδευση και προσαρμογή, ο εκπαιδευτής στην απασχόληση βοηθά το άτομο να αποκτήσει έναν σημαντικό βαθμό αυτονομίας στον χώρο της εργασίας του, χρησιμοποιώντας μηχανισμούς υποστήριξης που προέρχονται από το ίδιο το περιβάλλον εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη σταδιακή απομάκρυνση της παρουσίας του εκπαιδευτή στην απασχόληση με στόχο τη μακρόθεν εποπτεία του εργαζόμενου. Ο βασικός σκοπός του εκπαιδευτή είναι να παρέχει στον εργαζόμενο, δια βίου εάν είναι εφικτό, την υποστήριξή του μόνο όταν αυτή είναι απαραίτητη για να συμπληρώσει τους μηχανισμούς υποστήριξης του εργαζόμενου (κατά παραγγελία υποστήριξη) στον χώρο της εργασίας (επιτόπια υποστήριξη).

■ Προγράμματα ΟΑΕΔ: α) Νέες Θέσεις Εργασίας (ΝΘΕ): Επιδότηση μισθού για 3 έτη σε τετραετείς συμβάσεις εργασίας για νέες θέσεις εργασίας για ΑμεΑ, β) Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες (ΝΕΕ): Επιδότηση έναρξης νέας επιχείρησης για ΑμεΑ (δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ατόμων με νοητική καθυστέρηση).

■ Απουσία δημόσιων λειτουργιών εκπαιδευτών απασχόλησης.

iii) Εμπόδια στην απασχόληση

Διαβάζοντας το παρακάτω απόσπασμα από τις σκέψεις ενός ατόμου με νοητική καθυστέρηση για τον τρόπο εύρεσης εργασίας, αναρωτιέται κάποιος, τότε και με ποιον τρόπο θα έχει την ευκαιρία το άτομο αυτό να δοκιμάσει τον εαυτό του ως εργαζόμενο.

“Όταν ψάχνεις για δουλειά, πρέπει να έχεις πολλά προσόντα, ή μέσο για να μπει σε μία δουλειά, ή γλώσσες, ή κάποιον από το οικογενειακό περιβάλλον, να είσαι τέλειος στη συμπεριφορά σου και στη δουλειά σου...”.

Οι αρνητικοί παράγοντες στην απασχόληση των ατόμων με νοητική καθυστέρηση ενδέχεται να είναι:

α) Προσωπικοί

- Δυσκολίες στο λόγο.
- Χαμηλός μυϊκός τόνος, μέτριος οπτικό-ακουστικός συντονισμός.
- Μέτρια λεπτή ή/και αδρή κινητικότητα.
- Χαμηλή συγκέντρωση προσοχής.
- Μέτριες δεξιότητες επικοινωνίας.
- Δυσκολία αντίληψης κοινωνικών ρόλων, ελάχιστες ευκαιρίες για κοινωνικές επαφές, μέτρια παρουσίαση εαυτού.

Αυτά τα εμπόδια συχνά επιτείνονται λόγω κοινωνικών συνθηκών που υπάρχουν στην Ελλάδα (και αλλού):

β) Κοινωνικοί

- Επιφυλακτικότητα εργοδοτών.
- Μύθοι για την απασχόληση των ατόμων με νοητική καθυστέρηση.
- Δυσκολία δημιουργίας θέσεων εργασίας, οικονομική ύφεση.
- Αποσπασματικές προσπάθειες για αναζήτηση εργασίας.

iv) Προφίλ θέσης εργασίας

- Κλητήρες και βοηθοί γραφείου (π.χ. τηλεφωνικό κέντρο, υποδοχή κοινού).
- Πωλητές σε πολυκαταστήματα (Super-Market) ή επιχειρήσεις (τοποθέτηση προϊόντων στα ράφια).
- Εργάτες σε αλυσίδα παραγωγής βιομηχανικών μονάδων.
- Βοηθοί εστιατορίου σε Ταχυφαγεία (Fast-Food) ή σε καντίνες προσωπικού.
- Διανομείς διαφημιστικού υλικού.
- Υπάλληλοι καθαριότητας κοινόχρηστων χώρων και κτιρίων.
- Βοηθοί κηπουρών.
- Αποθηκάριοι.
- Συλλογείς καροτσιών σε καταστήματα ή μεγάλες εγκαταστάσεις.

1. Η ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΩΣ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ / ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

1.1 Γενική θεώρηση

Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση συχνά παρουσιάζεται ή θεωρείται ως ένα μοντέλο εκπαίδευσης του ατόμου σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας. Σε αντίθεση, πρέπει να γίνει αντιληπτό, ότι η “εκπαίδευση επί-τω-έργω”²

² Ο όρος “επί-τω-έργω εκπαίδευση” αποτελεί μετάφραση του όρου “on-the-job training”, που συναντάται συχνά στην αγγλική βιβλιογραφία. Αναφέρεται στην εκπαίδευση που γίνεται στον χώρο εργασίας του ατόμου και χαρακτηρίζεται από την άμεση εμπλοκή του εκπαιδευτή στη διαδικασία της μάθησης. Οι βασικοί σκοποί της μεθόδου είναι δύο: α) να δώσει την ευκαιρία στον εκπαιδευτή να δοκιμάσει ο ίδιος την επίτευξη του έργου που έχει να ολοκληρώσει ο εργαζόμενος, προκειμένου να αντιληφθεί πιθανά σημεία που θα ενισχύσουν ή θα εμποδίσουν τη μεταφορά των εκπαιδευτικών μονάδων (δηλ. του αντικειμένου της μάθησης) στον εργαζόμενο και β) να δώσει την ευκαιρία στον εκπαιδευόμενο να ακολουθήσει τα βήματα του εκπαιδευτή του, μέσα από ένα πρωτόκολλο μίμησης (modeling) της συμπεριφοράς (κοινωνικές δεξιότητες) και της δράσης (παραγωγή έργου) του εκπαιδευτή. Η μίμηση της συμπεριφοράς

αποτελεί ένα μέρος μόνο μίας γενικότερης προσέγγισης στην υποστήριξη ενός ατόμου στην εργασία του, με στόχο την εκπαίδευση του εργαζόμενου, αρχικώς, την προσαρμογή του ατόμου, εν συνεχεία, και τη διατήρηση της θέσης εργασίας, εν τέλει. Αυτό ακριβώς είναι η Υποστηριζόμενη Απασχόληση, ένα μοντέλο τοποθέτησης, εκπαίδευσης και υποστήριξης ατόμων με νοητική καθυστέρηση, προκειμένου να βρουν και να διατηρήσουν μία θέση εργασίας στην ανοικτή αγορά.

1.2 Κεντρική θεώρηση

Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση βασίζεται δε σε δύο άξονες:

- Την υιοθέτηση μίας θεώρησης για τα άτομα με αναπηρία.
- Την υιοθέτηση μεθόδων εκπαίδευσης / παρέμβασης, στη βάση μίας *συστηματικής καθοδήγησης και υποστήριξης*, που εστιάζει στις *εξατομικευμένες ανάγκες* τού εργαζόμενου και της θέσης εργασίας.

1.3 Αξιολόγηση προσαρμοστικών μηχανισμών (αναγκών) και προγράμματος εκπαίδευσης (μέθοδοι)

Για την υλοποίηση ενός μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, συνήθως απαιτείται η ανάπτυξη τριών πλάνων εκπαίδευσης / παρέμβασης, συγκεκριμένα για: α) τις ανάγκες τού ατόμου και της θέσης εργασίας, β) τους τομείς εκπαίδευσης, και γ) το είδος και τη διάρκεια της υποστήριξης.

α) Αξιολόγηση των αναγκών τού ατόμου και της θέσης εργασίας

- Χώρος
- Προσωπικό (Δ/νη και συνάδελφοι)
- Εξατομικευμένη προσέγγιση εκπαίδευσης

Ο εκπαιδευτής μπορεί να αναζητήσει από τη βιβλιογραφία εργαλεία αξιολόγησης / εκπαίδευσης ή να χρησιμοποιήσει αυτοσχέδια, όπως ένα ημερολόγιο εκπαιδευτή / σημειώσεις περίπτωσης.

Οι Jonathan Perry & David Felce (2006) δημοσίευσαν έναν κατάλογο, που περιέχει 43 εργαλεία, στο άρθρο τους με τίτλο: «Η αξιολόγηση των κοινωνικών δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία: Σύγχρονες προσεγγίσεις και εργαλεία». (Hammond and Haccou, 2006).

Το βασικό εργαλείο σε αυτό το στάδιο είναι η ανάπτυξη του επαγγελματικού προφίλ του εργαζόμενου (διαβάστε περισσότερα στο Αρμπουνιώτη, 2003, σελ. 9-13).

β) Τομείς εκπαίδευσης / παρέμβασης που σχετίζονται με τις ανάγκες τού ατόμου και της θέσης εργασίας

Σε γενικές γραμμές το άτομο, σε σχέση με τις ανάγκες του και τα καθήκοντα που πρέπει να αναλάβει στη θέση εργασίας του, χρειάζεται να εκπαιδευτεί στα παρακάτω:

- **Τάξη και καθαριότητα:** Ο εργαζόμενος εκπαιδεύεται στους βασικούς κανόνες υγιεινής και καθαριότητας στον χώρο εργασίας.
- **Ασφάλεια στον χώρο εργασίας:** Η εκπαίδευση εστιάζει στην ικανότητα του εργαζόμενου να χρησιμοποιεί με ασφάλεια εργαλεία και μηχανήματα που εμπλέκονται στην εργασία του.
- **Παραγωγικότητα:** Στόχος για κάθε εργαζόμενο είναι να μπορέσει να προσεγγίσει κατά το δυνατό τη μέγιστη δυνατή παραγωγή έργου – βάσει των δυνατοτήτων του – επιτυγχάνοντας μία ισορροπία μεταξύ της ποιότητας και της ποσότητας του παραγόμενου έργου, εντός του ωραρίου εργασίας.
- **Συνέπεια:** Ο εργαζόμενος χρειάζεται να είναι τυπικός ως προς το ωράριο εργασίας και τους γενικούς κανόνες λειτουργίας για το προσωπικό.
- **Συνεργασία:** Βασική προϋπόθεση για τη λειτουργία της ομάδας είναι η καλή συνεργασία, τήρηση της ιεραρχίας και το ομαδικό πνεύμα μεταξύ των μελών της, προκειμένου να ολοκληρωθεί με επιτυχία η παραγωγική διαδικασία.
- **Συμπεριφορά:** Η εκπαίδευση στους κοινωνικούς ρόλους αποτελεί σημαντική παράμετρο, που βοηθά τον εργαζόμενο να αναγνωρίζει επαρκώς θετικά και αρνητικά στοιχεία στη συμπεριφορά των συναδέλφων του σε ένα περιβάλλον εργασίας και, φυσικά, αποτελεί τη βάση για να αυτο-προσδιορίζει και να αυτο-καθορίζει τη δική του συμπεριφορά απέναντι σε τρίτους.
- **Αυτάρκεια και πρωτοβουλία:** Ο εργαζόμενος χρειάζεται να αποκτήσει έναν βαθμό αυτάρκεια στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Με τον καιρό χρειάζεται να αναπτύσσει πρωτοβουλίες με σκοπό τη διαχείριση συνθηκών που προκύπτουν στον χώρο εργασίας του.

τού εκπαιδευτή βοηθά τον νέο εργαζόμενο να αναπτύξει νέες κοινωνικές δεξιότητες σε ένα νέο περιβάλλον (χώρο εργασίας) και η μίμηση της δράσης βοηθά τον νέο εργαζόμενο να βελτιωθεί στην παραγωγή του έργου, που έχει να επιτελέσει στο πόστο εργασίας του.

Τα όποια εργαλεία ή μέθοδοι χρησιμοποιηθούν σε αυτό το στάδιο πρέπει να αναζητούν ενισχυτές ή εμπόδια για τον εκπαιδευόμενο νέο εργαζόμενο. Αυτή η προσέγγιση αποτελεί την ονομαζόμενη "Ανάλυση SWOT"³. Ακολουθεί ένα απλό παράδειγμα Ανάλυσης SWOT για ένα άτομο με νοητική καθυστέρηση.

Διαπροσωπικοί παράγοντες

Δυνατότητες

- Του αρέσει να κάνει παρέες.
- Λειτουργεί καλά εντός της ομάδας.
- Τηρεί το ωράριο.
- Έχει καλή ακουστική μνήμη.

Αδυναμίες

- Αποθαρρύνεται εύκολα.
- Δεν παίρνει πρωτοβουλίες.
- Δυσκολεύεται να βάλει προτεραιότητες.
- Αγχώνεται όταν έχει πολλές δουλειές να κάνει.
- Κουράζεται εύκολα.

Κοινωνικοί παράγοντες

Ευκαιρίες

- Διαθέσιμη υποστήριξη.
- Χρόνος για κοινωνικές επαφές.
- Επιγραφές και σήμανση σε χώρους και γραφεία.

Εμπόδια

- Πληθώρα καθηκόντων συνδεδεμένων με τη θέση εργασίας.
- Υψηλά επίπεδα θορύβου.
- Μεγάλο και δαιδαλώδες κτίριο.
- Ορθοστασία.

γ) Είδος και διάρκεια της υποστήριξης πέραν της περιόδου αρχικής εκπαίδευσης σε ένα νέο περιβάλλον εργασίας.

Στο τελικό αυτό στάδιο, η εκπαίδευση από εξατομικευμένη και συστηματική γίνεται γενικότερη. Βασίζεται δε περισσότερο σε κοινωνικούς ρόλους της ενήλικης ζωής, που σχετίζονται με τον ρόλο του εργαζόμενου, άμεσα ή έμμεσα, π.χ. μισθωτού, καταναλωτή, χρήστη δημόσιων υπηρεσιών, φορολογούμενου, κ.α..

2. ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ: Η ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Παρατίθεται μία περιγραφή των βασικών επιδράσεων της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στο περιβάλλον εργασίας, που επιδρούν τόσο στο άτομο, όσο και την οικογένειά του και, βεβαίως, στο ανθρώπινο εργασιακό περιβάλλον.

Διακρίνονται οι Ενότητες «Κίνητρα για ανάπτυξη» και «Κοινωνική Ενσωμάτωση».

"...Η εργασία δίνει σε έναν άνθρωπο το αίσθημα του σκοπού και της αξίας, τον κάνει να αισθάνεται ότι είναι απαραίτητος, του παρέχει ένα διαφορετικό περιβάλλον ώστε να εκτιμά περισσότερο το σπίτι του όταν επιστρέφει το απόγευμα, τον φέρει σε επαφή με διαφορετικούς ανθρώπους από τους οικείους και συγγενείς και μπορεί να οδηγήσει σε νέα ενδιαφέροντα και κοινωνικές δραστηριότητες, του προσφέρει ένα πλαίσιο για να δομεί τη μέρα του και ένα πρόγραμμα που ίσως τον βοηθήσει να αποκτήσει αυτοπειθαρχία..."
(Warnock, 1978).

2.1 Κίνητρα για ανάπτυξη

Οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν τα κίνητρα του ατόμου να εργαστεί είναι: α) *πρέπει* (οικογένεια, φίλοι, κοινωνικό περιβάλλον), β) *θέλω* (ωριμότητα, συμβουλευτική, καθοδήγηση), γ) *μπορώ* (εκπαίδευση, ικανότητες). "Μπορεί να πρέπει... Πρέπει να θέλω... Θέλω να μπορώ..."

³ Η "Ανάλυση SWOT" αποτελεί μία απλή καταγραφή παραμέτρων, που σχετίζονται με την επίτευξη ενός στόχου. Το όνομά της προέρχεται από α αρχικά των αγγλικών λέξεων Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats που μεταφράζονται ελεύθερα σε Δυνατότητες, Αδυναμίες, Ευκαιρίες και Εμπόδια (κυρ. μτφ. Απειλές).

- **Ισχυρό κίνητρο για εργασία:** Ο εργαζόμενος αναπτύσσει ένα ισχυρό κίνητρο να αποδείξει ότι μπορεί να τα καταφέρει στη δουλειά του.
- **Κακή ποιότητας κίνητρο:** Ο εργαζόμενος επενδύει στον εκπαιδευτή και απαιτεί υποστήριξη προκειμένου να διατηρήσει το κίνητρό του ή να επιδείξει καλές εργασιακές δεξιότητες.

Για τους περισσότερους ενήλικες η εργασία έχει ως βασικό κίνητρό της τον βιοπορισμό, κάτι που συχνά δεν ισχύει για τα άτομα με νοητική καθυστέρηση, λόγω της μακροχρόνιας γενικότερης οικονομικής και συναισθηματικής εξάρτησής τους από την οικογένεια.

- **Οικονομική ανεξαρτησία:** Το άτομο χρησιμοποιεί τις απολαβές της εργασίας του (μισθό) ως μέσο για την επίτευξη κάποιου βαθμού αυτονομίας ή για να συμβάλει στα έξοδα του σπιτιού.
- **Οικονομική εκμετάλλευση:** Παγιωμένες οικογενειακές συνήθειες ενδέχεται να συμβάλλουν στην ανάπτυξη ή διατήρηση πρακτικών, όπως π.χ. διαχείριση του μισθού του εργαζόμενου από τους γονείς του, καταβολή χαρτζιλικιού από την οικογένεια, άγνοια του εργαζόμενου για το ακριβές ποσό του μισθού του κ.α..

Στη ζωή ενός ατόμου με νοητική καθυστέρηση, η εργασία συχνά εκλαμβάνεται ως ένας εξαιρετικά υψηλός στόχος. Βασικοί λόγοι για αυτό αποτελούν η ελλιπής εκπαίδευση / κατάρτιση των ατόμων αυτών και οι περιορισμένες ικανότητες των ατόμων για την πρόσβαση στην ανοικτή αγορά εργασίας.

- **Καθημερινή ασχολία:** Ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται καλύτερα την έννοια του ελεύθερου χρόνου ή των διακοπών καθώς αισθάνεται περιορισμούς από την εργασία του ως προς τον χρόνο που έχει στη διάθεσή του.
- **Κυρίαρχη δραστηριότητα:** Ο εργαζόμενος σπαταλά περισσότερη ώρα, προς, από και στη δουλειά από ό,τι χρειάζεται, προκειμένου να αντλήσει ικανοποίηση για μία «ζωή με νόημα».

Στην περίπτωση των ατόμων με νοητική καθυστέρηση μπορεί να χρειαστεί αρκετός καιρός, ακόμη και χρόνια, ώστε να θέσουν νέους στόχους, όπως για παράδειγμα να εργαστούν με πλήρες ωράριο, να αποκτήσουν έλεγχο του μισθού και των προσωπικών εξόδων τους, να οργανώσουν τις διακοπές τους ή μία νέα δραστηριότητα στον ελεύθερο χρόνο τους που θα τους δώσει την ευκαιρία να γνωρίσουν νέα άτομα, να απομακρυνθούν από την οικογένεια καταγωγής κ.ο.κ.. Αυτή η συνθήκη είναι συχνά περισσότερο έντονη στην περίπτωση ενός νέου εργαζόμενου που καταφέρνει να βρει και να διατηρήσει την εργασία του, διαδικασία που ενδέχεται να αποτελεί στόχο – ζωής για μερικά άτομα.

- **Αφορμή για αναπροσανατολισμό στόχων:** Το άτομο αντιλαμβάνεται το μέγεθος της επιτυχίας του στόχου του και αντλεί από αυτή την αξιολόγηση περισσότερες δυνάμεις, θάρρος και θέληση να επιτύχει ακόμη περισσότερους στόχους.
- **Αυτοσκοπός:** Ο εργαζόμενος πιστεύει ότι έφτασε στο απόγειο των στόχων του και αδιαφορεί για την περαιτέρω ανάπτυξη ή επίτευξη νέων στόχων.

Κατά την αρχική φάση της τοποθέτησης, π.χ. την πρώτη ημέρα εργασίας, ο εργαζόμενος ίσως εμφανίζει υψηλά επίπεδα άγχους. Το άγχος αυτό μπορεί να μειωθεί σύντομα ειδικώς την περίοδο που ο εκπαιδευτής καθοδηγεί τον εργαζόμενο και αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας μαζί του τα καθήκοντα που έχει αναλάβει.

- **Εμπιστοσύνη:** Ο εργαζόμενος αισθάνεται την ανάγκη να προσπαθήσει μόνος του έχοντας την αίσθηση της ασφάλειας ότι ο εκπαιδευτής (που σύντομα θα αντικατασταθεί από ένα άλλο πρόσωπο αναφοράς στο χώρο εργασίας) που είναι δίπλα του (φυσικά ή νοερά) θα τον υποστηρίξει να φέρει σε πέρας με επιτυχία μία διεργασία.
- **Προσκόλληση:** Ο εργαζόμενος αναζητά μεγαλύτερη ανάμειξη του εκπαιδευτή, από ό,τι φαίνεται να χρειάζεται, ως ένα μέσο για να αισθάνεται μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, σιγουριά ότι δε θα κάνει λάθη ή απλώς για να έχει την ευκαιρία να κάνει παρέα και να είναι κοντά σε κάποιον την ώρα της εργασίας.

Στο επόμενο στάδιο, όπου ο εργαζόμενος πρέπει να αναλάβει τα καθήκοντά του εξ ολοκλήρου μόνος του, χωρίς ανάμειξη του εκπαιδευτή. Ένα πρόσωπο αναφοράς από το προσωπικό (περιβάλλον εργασίας) αναλαμβάνει να συμβουλευτεί ή να υποστηρίξει τον νέο εργαζόμενο στα καθήκοντά του. Σε αυτή την περίοδο, το άγχος ενδέχεται να επανέλθει σε υψηλά επίπεδα και με τον τρόπο αυτό να κάνει τον εργαζόμενο να συνεχίσει επί μακρόν να αναζητά την ανάμειξη του εκπαιδευτή του περισσότερο από ό,τι το έχει ανάγκη.

- **Ψυχολογική ωρίμανση:** Ο εργαζόμενος αναπτύσσει αρχικώς προσαρμοστικούς μηχανισμούς για τη διαχείριση των στρεσογόνων καταστάσεων στον χώρο εργασίας. Με την πάροδο του χρόνου αναπτύσσει ικανότητες διαχείρισης σύνθετων καταστάσεων, λύση προβλημάτων, διαχείριση συγκρούσεων, μείωση άγχους ή/και την ανάληψη πρωτοβουλιών.
- **Υψηλά επίπεδα άγχους:** Ο εργαζόμενος απαιτεί περισσότερη υποστήριξη από ό,τι φαίνεται να χρειάζεται, προκειμένου να αποφύγει να πιεστεί ή να αναλάβει να διαχειριστεί πολύπλοκες καταστάσεις (π.χ. να ζητήσει να λάβει άδεια για να πάει διακοπές).

Σε συνθήκες υποστήριξης ενός ατόμου στην εργασία του, συχνά ο εκπαιδευτής χρειάζεται να επικοινωνεί με το άτομο, εκτός ωραρίου, ενδεχομένως πολύ τακτικά τον πρώτο καιρό (π.χ. για να επιβεβαιώσει ότι έφτασε στο

σπίτι του, για να οργανώσουν την επόμενη ημέρα). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση τόσο το άτομο όσο και το οικογενειακό περιβάλλον, ειδικά στις περιπτώσεις όπου ο εκπαιδευτής είχε δομήσει διαφορετικά τα όρια συνεργασίας πριν την εκπαίδευση στην εργασία. Είναι σημαντικό να οριοθετηθεί αυστηρά η συνεργασία τον πρώτο καιρό, εάν απαιτούνται ιδιαίτερα μοτίβα, π.χ. συναντήσεις την Κυριακή για προετοιμασία της ερχόμενης εβδομάδας, ώστε με την πάροδο της αρχικής περιόδου εκπαίδευσης, η συνεργασία να επανέλθει σε φυσιολογικά μοτίβα, π.χ. μόνο έκτακτα περιστατικά απαιτούν επικοινωνία εκτός ωραρίου.

- Υποστήριξη από πρόσωπα αναφοράς: Ο εργαζόμενος μαθαίνει να χρησιμοποιεί τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους για να αντιμετωπίσει τη ζωή, με έναν τρόπο που βοηθά την ανάπτυξη κρίσης και την εκμάθηση μέσα από την εμπειρία.
- Εξάρτηση από σημαντικά πρόσωπα: Ο εργαζόμενος επαφίεται στις ενέργειες άλλων (πατρονάρεται) προκειμένου να φέρει σε πέρας διεργασίες που σχετίζονται άμεσα με την καθημερινή ζωή του.

2.2 Κοινωνική ενσωμάτωση

Εργοδότες που προσλαμβάνουν κάποιο άτομο με αναπηρία δε σημαίνει κατά ανάγκη ότι είναι ευαισθητοποιημένοι. Το κίνητρό τους μπορεί να είναι το κοινωνικό προφίλ της επιχείρησης, φοροαπαλλαγές, κ.α. ή στο πλαίσιο προσωπικών χατιριών.

- Επίκεντρο το άτομο: Η παρουσία του εργαζόμενου με νοητική υστέρηση σε ένα φυσικό περιβάλλον εργασίας δίνει την ευκαιρία στους συναδέλφους του να αντιληφθούν καλύτερα τις ιδιαιτερότητες των ατόμων με νοητική καθυστέρηση. Στους περισσότερο ευαισθητοποιημένους η εμπειρία αυτή μπορεί να γενικευτεί σε μία θετική στάση ζωής απέναντι στα άτομα με αναπηρία.
- Επίκεντρο η αναπηρία (θετική προκατάληψη): Η υπερβολική λεκτική ή σωματική παρέμβαση σε αναπλήρωση των δυσκολιών του εργαζόμενου μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη ενός γενικότερα υπερπροστατευτικού περιβάλλοντος ή σε πρακτικές θετικών διακρίσεων από συναδέλφους και εργοδότες.

Ο εκπαιδευτής επιδρά στο φυσικό περιβάλλον εργασίας με την έννοια ότι αποτελεί ξένο σώμα στο περιβάλλον αυτό. Επιπροσθέτως, το έργο που παράγεται από τον εκπαιδευτή δε σχετίζεται άμεσα με την καθαυτή εργασία, που αποτελεί στόχο των υπολοίπων στον χώρο της εργασίας – ο ρόλος του προσομοιάζει περισσότερο στο έργο του εκπαιδευτή.

- Ευαισθητοποίηση κοινωνικού περιβάλλοντος: Η παρουσία του εκπαιδευτή μπορεί να λειτουργήσει και ως μέσο εκπαίδευσης για το υπόλοιπο προσωπικό ως προς την εξατομικευμένη προσέγγιση των αναγκών του νέου εργαζόμενου. Αντί της «ενημέρωσης» για τις ιδιαιτερότητες της αναπηρίας είναι προτιμότερο το περιβάλλον εργασίας να δει (παρατήρηση ή μίμηση) τη στάση και συμπεριφορά του εκπαιδευτή στην εργασία και να δοθεί συμβουλευτική από τον ίδιο εάν χρειάζεται.
- Διαχείριση κοινωνικών συμπεριφορών: Ο εργαζόμενος βασίζεται σχεδόν αποκλειστικά στον εκπαιδευτή του για να διαχειριστεί δύσκολες συμπεριφορές άλλων προς τον ίδιο (π.χ. παρατηρήσεις, κριτική, κουτσομπολιά) με αποτέλεσμα ο εκπαιδευτής να νιώθει ότι χρειάζεται να «βάλει σε τάξη τα πράγματα» σε ό,τι αφορά την αντιμετώπιση του νέου εργαζόμενου με νοητική καθυστέρηση.

Ο εργαζόμενος αναζητά ευκαιρίες για συναναστροφή με συναδέλφους ώστε να αποκτήσει το συναίσθημα της φυσιολογικής ζωής που αποκτά συχνά μεγάλη σημασία για τα άτομα με νοητική καθυστέρηση.

- Κοινωνική συναναστροφή: Ο εργαζόμενος αναπτύσσει ένα νέο δίκτυο κοινωνικών συναναστροφών που οδηγεί στην ανάπτυξη νέων σχέσεων και ενδιαφερόντων. Ενδεχομένως, να αναπτύξουν τις κοινωνικές δεξιότητες τους και την αυτοπεποίθησή τους.
- Εκμετάλλευση: Ο εργαζόμενος συναινεί σε αιτήματα από τους συναδέλφους που μπορεί να οδηγήσουν σε εκμετάλλευση (π.χ. κεράσματα, δανεικά χρήματα, ανάληψη πρόσθετου έργου, θελήματα, κ.α.), προκειμένου να έχει την αποδοχή τους.

Το άτομο με νοητική καθυστέρηση δυσκολεύεται να αντιληφθεί τις διαφορές στους ρόλους (π.χ. προϊστάμενος – υφιστάμενος), μεταξύ παλαιών και νέων συναδέλφων, μεταξύ των δύο φύλων, ή ακόμη πιο πολύπλοκες κοινωνικές έννοιες, όπως φίλος – συνάδελφος – ερωτικός σύντροφος που ενδεχομένως συνυπάρχουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

- Αντίληψη κοινωνικών ρόλων: Η ευκαιρία του ατόμου με νοητική υστέρηση να βρεθεί σε ένα περιβάλλον εργασίας δίνει την ευκαιρία να αντιληφθεί νέους κοινωνικούς ρόλους.
- Αντιγραφή προτύπων: Ο εργαζόμενος μιμείται συναδέλφους του στη δουλειά που ενδεχομένως εμφανίζουν συμπεριφορές ή πρακτικές που δεν αρμόζουν στο ρόλο ή το πόστο του νέου εργαζόμενου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- **Corrigan, P. and McCracken, S. (2005)**. Place First, Then Train: An Alternative to the Medical Model of Psychiatric Rehabilitation. Social Work, Vol. 50.

- **National Institute of Disability and Rehabilitation Research (NIDRR) (1992).** New Directions In Supported Employment. Washington: Office of Special Education and Rehabilitation Services (Department of Education).
- **Hammond, B. and Haccou, R. (eds) (2006).** Gaining and Proving Yoursleft in Social Competence: The Atlas way. Antwerpen – Apeldoorn: Garant.
- **Warnock, M. (1978).** Report of the Committee of Enquiry into the education of handicapped children and young people. London: Her Majesty's Stationery Office.
- **Αρμπουνιώτη Β. (2003).** Υποστηριζόμενη απασχόληση: Μια Μέθοδος Εργασιακής Ένταξης για Άτομα με Νοητική Υστέρηση. Αθήνα: «Στέρξις».