

WP 2 / Δράση 1 Διεθνής Μελέτη

Silvia Keller, Yasemin Körtek, Jenny Schulz

Με τη συνεργασία των eMundus, Ozara, VHS και Synthesis

Έγγραφο εργασίας,
προσβασιμότητα και έλεγχος διάταξης –
κοινοποίηση 05/07/2023

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies



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.

Αναγνωριστικός κωδικός έργου:: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088595

Το παρόν έργο διατίθεται με άδεια από τις [Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Περιεχόμενο

Περίληψη των εθνικών εκθέσεων σε απλή γλώσσα	VI
Βέλγιο	VI
Κύπρος	VII
Γερμανία	VII
Σλοβενία	IX
1 Εισαγωγή	1
Κοινωνική πολιτική και πολιτική αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία	3
1.1.1 Βέλγιο	3
1.1.2 Κύπρος	4
1.1.3 Γερμανία	5
1.1.4 Σλοβενία	7
1.1.5 Σύνοψη	9
1.2.1 Βέλγιο	10
1.2.2 Κύπρος	10
1.2.3 Γερμανία	11
1.2.4 Σλοβενία	12
1.2.5 Σύνοψη	12
2 Συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή για τα άτομα με νοητική αναπηρία	13
2.1 «Άτομα με Νοητική Αναπηρία» Ορισμός	13
2.1.1 Βέλγιο	13
2.1.2 Κύπρος	13
2.1.3 Γερμανία	14
2.1.4 Σλοβενία	14
2.1.5 Σύνοψη	15
2.2 Σύστημα Προστατευμένων Εργαστηρίων	17
2.2.1 Βέλγιο	17
2.2.2 Κύπρος	18
2.2.3 Γερμανία	18
2.2.4 Σλοβενία	19
2.2.5 Σύνοψη	21
2.3.1 Βέλγιο	22
2.3.2 Κύπρος	22

2.3.3	Γερμανία	23
2.3.4	Σλοβενία	24
2.3.5	Σύνοψη	24
2.4.1	Βέλγιο	26
2.4.2	Κύπρος	26
2.4.3	Γερμανία	27
2.4.4	Σλοβενία	27
2.4.5	Σύνοψη	28
2.5.1	Βέλγιο	28
2.5.2	Κύπρος	28
2.5.3	Γερμανία	29
2.5.4	Σλοβενία	30
2.5.5	Σύνοψη	30
3	Καλές Πρακτικές	32
3.1	Τομέας Επαγγελματικής Κατάρτισης	33
3.1.1	Βέλγιο	33
3.1.2	Κύπρος	33
3.1.3	Γερμανία	34
3.1.4	Σλοβενία	35
3.1.5	Σύνοψη	36
3.2	Τομέας Συμβουλευτικής	38
3.2.1	Βέλγιο	38
3.2.2	Κύπρος	38
3.2.3	Γερμανία	38
3.2.4	Σλοβενία	39
3.2.5	Σύνοψη	41
3.2.6	Βέλγιο	43
3.2.7	Κύπρος	43
3.2.8	Γερμανία	43
3.2.9	Σλοβενία	44
3.2.10	Σύνοψη	44
4	Συμπέρασμα και Προοπτική	46
	Βιβλιογραφία και πρόσθετες πηγές	48
	Βέλγιο	48

Κύπρος	49
Γερμανία	51
Σλοβενία.....	55
Πρακτικά παραδείγματα της έννοιας της επαγγελματικής κατάρτισης	VIII
Πίνακας 2: AP Πρακτική Άσκηση (Βέλγιο)	X
Table 3: Vocational training in and outside sheltered workshops (Cyprus)	XI
Πίνακας 4: Μέτρο επαγγελματικής προετοιμασίας σε σχολείο (Κύπρος)	XIV
Πίνακας 5: Praxisbaustein (Γερμανία)	XVI
Πίνακας 6: Εναλλακτική επαγγελματική κατάρτιση (abBi) (Γερμανία)	XVIII
Πίνακας 7: Σύνδεσμοι σε περαιτέρω πηγές για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Γερμανία).....	XX
Πίνακας 8: Μελέτη μεμονωμένης περίπτωσης ενός αποκαταστάτη (Σλοβενία).....	XXI
Πρακτικά παραδείγματα Έννοια συμβουλευτικής.....	XXII
Πίνακας 9: Συμβουλευτική στην Υπηρεσία Αυτοκαθοριζόμενης Διαβίωσης (Βέλγιο)	XXII
Πίνακας 15: Εξωτερικές ομάδες (Βέλγιο)	XXXV

Περίληψη των εθνικών εκθέσεων σε απλή γλώσσα

Βέλγιο

Στο Βέλγιο, οι άνθρωποι ζουν σε περιορισμένους χώρους. Ένας στους 10 ανθρώπους ζει με κάποια αναπηρία. Τα άτομα αυτά χρειάζονται υποστήριξη και βοήθεια. Το 1970, το κράτος θέσπισε εργαστήρια για άτομα με αναπηρίες. Σήμερα υπάρχουν 3 προστατευμένα εργαστήρια στο ανατολικό Βέλγιο. Λαμβάνουν χρηματική αμοιβή από την Υπηρεσία Αυτό-καθοριζόμενης Διαβίωσης (Service for Self-Determined Living). Επίσης, ενίοτε εργάζονται και για λογαριασμό άλλων εταιρειών.

Αν κάποιο άτομο επιθυμεί να εργαστεί σε ένα προστατευμένο εργαστήριο, μπορεί να αποταθεί στο Κέντρο Υπηρεσίας για την Αυτό-καθορισμένη Διαβίωση. Μπορεί επίσης να απευθυνθεί πρώτα στο Γραφείο Απασχόλησης ή στο CPAS, υπάρχουν γραφεία στο Eupen και στο St. Vith.

Η υπηρεσία τότε θα δημιουργήσει έναν φάκελο για το άτομο, που καλείτε να απαντήσει ένα μεγάλο αριθμό ερωτήσεων. Ενδεικτικά ο/η λειτουργός δίνετε να ρωτήσει τα εξής:

- Θέλετε να μετακομίσετε;
- Είστε καλός/η στην επεξεργασία μικρών αντικειμένων;
- Θέλετε να βρείτε δουλειά;
- Τι σας αρέσει να κάνετε;
- Μπορείτε να έρχεστε κάθε πρωί στις 8 π.μ.;
- Σας αρέσει να συνεργάζεστε με άλλους;
- Μπορείτε να υπολογίζετε, να γράφετε, να διαβάζετε;
- Και πολλά άλλα.

Στη συνέχεια, η υπηρεσία αξιολογεί τις ερωτήσεις.

Στις συζητήσεις μπορούν επίσης να παρευρίσκονται οι γονείς, τα αδέρφια, ή ένας/μία φροντιστής/ρια.

Μετά από αυτό, η υπηρεσία συντάσσει μια έκθεση. Η έκθεση αυτή είναι εμπιστευτική. Κανείς άλλος δεν επιτρέπεται να τη διαβάσει. Εκτός και αν το επιτρέψει το ίδιο το άτομο.

Η υπηρεσία συνιστά κάποιες εργασιακές θέσεις:

- Εργασία σε μια BW
- Εργασία σε πραγματική εταιρεία

Στο προστατευμένο εργαστήριο γίνονται πολλές εργασίες. Πρώτα το άτομο θα εκπαιδευτεί. Υπάρχει εργαστήριο ξύλου, πλυντήριο, εκτύπωση και πολλά άλλα. Κάποιοι άνθρωποι φτιάχνουν αντικείμενα, άλλοι συναρμολογούν συσκευές και άλλοι διπλώνουν ρούχα.

Άλλοι επιλέγουν να εργαστούν σε εταιρίες μέσω του BW. Υπάρχουν εξωτερικές ομάδες. Πηγαίνουν για δουλειά στην εταιρεία που τους εργοδοτεί καθημερινά. Οι εταιρίες μπορεί να καταπιάνονται με πολλές και διαφορετικές δραστηριότητες, να καθαρίζουν, να συσκευάζουν, να συναρμολογούν.

Η BW πληρώνει το μισθό στα άτομα με αναπηρίες. Αλλά η εργασία γίνεται στην εταιρεία. Τα άτομα καλούνται να συνεργαστούν με τους συναδέλφους τους. Αν έχουν οποιεσδήποτε ερωτήσεις, μπορούν να αποταθούν στον/ην προϊστάμενο στο γραφείο.

Το τμήμα φροντίζει επίσης για την εργασία σε εταιρεία. Ψάχνει για την κατάλληλη εταιρεία. Τις περισσότερες φορές είναι για καθαρισμό και μερικές φορές για παράδοση αντικειμένων. Το άτομο γνωρίζει τους συναδέλφους του και λαμβάνει χρηματική αμοιβή από την εταιρεία. Ξεκινά με εργασία στην εταιρεία για 3 μήνες. Αν υπάρχουν ερωτήσεις, μπορεί το άτομο να απευθυνθείτε στον επόπτη. Η εταιρεία μιλάει επίσης μαζί του.

Αν όλα πάνε καλά στους 3 μήνες, μπορεί να παραταθεί η εργοδότηση του ατόμου. Ίσως μετά από αυτό να έχει μία περίοδο μαθητείας στην εταιρεία. Η εργασία μπορεί να γίνει πιο δύσκολη. Το άτομο πρέπει να είναι συνεπής κάθε πρωί. Η εταιρεία πληρώνει μισθό.

Κύπρος

Στην Κύπρο υπάρχουν νόμοι και πολιτικές που διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με νοητική αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, τα άτομα με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στην αναζήτηση εργασίας.

Τα προστατευμένα εργαστήρια λειτουργούν από μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ).

Τα προστατευμένα εργαστήρια παρέχουν κατάρτιση, θεραπευτικές υπηρεσίες και προγράμματα υποστηριζόμενης εργασίας.

Αυτές οι ΜΚΟ στοχεύουν στην παροχή κινήτρων για εργασία μέσω δημιουργικών, βιοτεχνικών, χειροτεχνικών, εξειδικευμένων και εμπορικών δραστηριοτήτων.

Ωστόσο, αυτές οι ΜΚΟ αντιμετωπίζουν κριτική για το γεγονός ότι δεν κάνουν αρκετά για να υποστηρίξουν τη μετάβαση των εκπαιδευόμενων στην ανοικτή αγορά εργασίας.

Το πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης σημείωσε επιτυχία, καθώς σχεδόν οι μισοί (40%) από τους απασχολούμενους στην ανοικτή αγορά εργασίας επωφελήθηκαν από το πρόγραμμα το 2021.

Υπάρχει ακόμη πολλή δουλειά που πρέπει να γίνει για την αύξηση της απασχόλησης των ατόμων με νοητική αναπηρία.

Η έκθεση προτείνει ότι η στοχευμένη έρευνα και η σε βάθος μελέτη των αναγκών των ατόμων που επηρεάζονται θα μπορούσε να αποτελέσει ένα καλό βήμα προς τη βελτίωση της κατάστασης.

Γερμανία

Το κείμενο αναφέρεται στις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με νοητική αναπηρία στη Γερμανία.

Το κείμενο αναφέρει τι λέει ο νόμος.

Το κείμενο αναφέρει τι προσφέρουν τα εργαστήρια για άτομα με αναπηρία.

Η έκθεση αναφέρει πού και πώς μπορούν να εργαστούν. Υπάρχουν πολλά καλά παραδείγματα και πρακτικές.

Η έκθεση αποτελεί μέρος του έργου Include³.

Η Κύπρος, το Βέλγιο και η Σλοβενία συμμετέχουν επίσης στο έργο.

Υπάρχουν περισσότερα άτομα με νοητική αναπηρία στη Γερμανία από ό,τι παλαιότερα.

Πολλά άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται σε προστατευμένα εργαστήρια.

Σύμφωνα με τον καθορισμό που δίνει η Γερμανική Κυβέρνηση, ως αναπηρία καθορίζονται περιπτώσεις που παρουσιάζουν σωματικές, νοητικές, ψυχολογικές και αισθητηριακές αναπηρίες.

Στη Γερμανία ισχύει η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Πολλά σημεία έχουν τροποποιηθεί με σκοπό τη βελτίωσή τους.

Υπάρχουν περισσότερα από 700 εργαστήρια για άτομα με αναπηρία στη Γερμανία.

Ονομάζονται επίσης εργαστήρια για άτομα με αναπηρία ή εν συντομία WfbM.

Ή απλά εργαστήριο.

Στα εργαστήρια, τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν χρήματα και είναι ασφαλισμένα. Σε ένα εργαστήριο εκπαιδεύονται σε διάφορα θέματα σχετικά με την εργασία και τους παρέχεται συμβουλευτική στήριξη.

Σε ένα εργαστήριο δεν μπορείς να γίνει μια σωστή επαγγελματική κατάρτιση.

Ουσιαστική επαγγελματική κατάρτιση γίνεται σε επιχειρήσεις.

Αν η κατάρτιση δεν αποδώσει, το άτομο επιστρέφει στο εργαστήριο.

Τα εργαστήρια στη Γερμανία καλούνται ώστε να βρουν εργασία σε εταιρείες για άτομα με αναπηρία.

Αλλά δεν κάνουν αρκετά ακόμα.

Το γερμανικό κράτος τη δεδομένη στιγμή είναι στη διαδικασία δημιουργίας νέων νόμων.

Υπάρχει ο προϋπολογισμός για την εργασία και ο προϋπολογισμός για την κατάρτιση.

Τα εργαστήρια που καταβάλλουν προσπάθειες θα πρέπει να λάβουν περισσότερη βοήθεια.

Το κείμενο αναφέρεται σε έξι καλά παραδείγματα.

Πρόκειται για παραδείγματα σε επιχειρήσεις.

Είναι παραδείγματα εκμάθησης της εργασίας.

Δύο από αυτά τα παραδείγματα, ονομάζονται Praxisbaustein Sachsen και AbBI και παρέχουν βοήθεια και συμβουλευτική στήριξη σε άτομα με αναπηρίες.

Τα άλλα παραδείγματα είναι τα εξής: JOBSTER.Team, Συμβουλευτικής Στήριξη της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης, EUTB, Εργασιακή Καθοδήγηση Diakoniewerkstätten.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να απασχολούν άτομα με αναπηρία.

Το κράτος ελέγχει αν τηρούνται αυτά τα μέτρα.

Περισσότερα άτομα με αναπηρία είναι άνεργα από ό,τι άτομα χωρίς αναπηρία.

Τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι τα περισσότερα άνεργα.

Δεν υπάρχουν ακριβείς στατιστικές.

Χρειαζόμαστε αυτές τις στατιστικές.

Το κράτος πρέπει να φροντίσει γι' αυτό.

Η UN_BRK θέλει περισσότερα άτομα με νοητική αναπηρία να εργάζονται σε εταιρείες.

Πολλοί λοιπόν προσπαθούν να αποκτήσουν τα άτομα με αναπηρία λόγο και άποψη στη λήψη αποφάσεων.

Η Γερμανία έχει ένα σχέδιο που ονομάζεται Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2. 2.

Η πρόταση: "Όχι για εμάς χωρίς εμάς" ισχύει.

Σλοβενία

Η συμμετοχή στην απασχόληση είναι σημαντική για κάθε άτομο, καθώς έχει θετική επίδραση σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας.

Το ίδιο ισχύει και για τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Νοητική αναπηρία σημαίνει, ότι είναι πιο δύσκολο για ένα άτομο να κατανοήσει και να προσαρμοστεί.

Η ένταξη στην αγορά εργασίας επιτρέπει στα άτομα με νοητική αναπηρία, να αναπτύξουν εργασιακές δεξιότητες και ανεξαρτησία στην εργασία.

Όταν τα άτομα εργάζονται, νιώθουν πιο χρήσιμα, ικανοποιημένα και νιώθουν πως ανήκουν στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο.

Όλα τα άτομα στη Σλοβενία έχουν δικαίωμα στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων και των ατόμων με αναπηρίες. Το κράτος έχει, επομένως, διάφορα σχετικά μέτρα και με βάση τη φύση της αναπηρίας των ατόμων, τα κατευθύνουν ανάλογα σε διαφορετικά είδη εργασίας.

Στη Σλοβενία, τα μέτρα αυτά κατοχυρώνονται με νόμους.

Οι άνθρωποι συμμετέχουν σε διαφορετικά είδη εργασίας ανάλογα με τις ικανότητές τους και την υποστήριξη που χρειάζονται στο εργασιακό πλαίσιο για να διατελούν τα καθήκοντά τους.

Η πρώτη μορφή είναι η ελεύθερη αγορά.

Σε αυτή τη μορφή εργασίας, στα άτομα με προβλήματα δεν προσφέρεται υποστήριξη στην εργασία, καθώς την εκτελούν σε χώρους εργασίας όπου τα προβλήματά τους δεν παρεμβαίνουν στην εργασία.

Άλλες μορφές εργασίας προσφέρουν υποστήριξη στα άτομα με δυσκολίες στην ενσωμάτωση στην εργασία.

Μια τέτοια μορφή είναι η υποστηρικτική απασχόληση, όπου το άτομο με αναπηρία και ο εργοδότης μπορούν να λάβουν επαγγελματική και τεχνική υποστήριξη.

Ένα άτομο λαμβάνει ακόμη μεγαλύτερη υποστήριξη και προσαρμογές στην προστατευτική απασχόληση.

Αυτές οι δύο μορφές εργασίας ονομάζονται απασχόληση.

Εάν ένα άτομο έχει εργασία, λαμβάνει μισθό και, με υποστήριξη, βρίσκεται σε ισότιμη θέση με άτομα που δεν έχουν εμπόδια.

Άτομα με αναπηρία που, παρά την υποστήριξη και τις προσαρμογές μπορούν να αναλάβουν ελάχιστα έως και καθόλου καθήκοντα, δεν μπορούν να βρουν δουλειά.

Τα άτομα αυτά μπορούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα κοινωνικής ένταξης.

Σε αυτό το πρόγραμμα κάνουν πολύ προσαρμοσμένη και ελαφριά εργασία.

Έχουν βοήθεια στην εκτέλεση της εργασίας.

Στο πρόγραμμα, τα άτομα συμμετέχουν και σε άλλες δραστηριότητες.

Αυτές οι δραστηριότητες τους βοηθούν να εντοπίσουν την επαγγελματική πορεία που θέλουν να ακολουθήσουν.

Τα άτομα που ζουν και εργάζονται ανεξάρτητα και χρειάζονται βοήθεια-υποστήριξη από ένα άλλο άτομο, μπορούν να ενταχθούν στα κέντρα προστατευτικής εργασίας.

Στα κέντρα αυτά κάνουν πολύ απλές εργασίες.

Άλλα άτομα τους βοηθούν επίσης να φροντίζουν τον εαυτό τους.

Σε όλες τις περιγραφόμενες μορφές εργασιακής ένταξης στα άτομα με προβλήματα αναπηρίας προσφέρονται υποστήριξη και ειδικές προσαρμογές στην εργασία.

Στην περίπτωση ορισμένων μορφών εργασιακής ένταξης, ο σκοπός της υποστήριξης είναι επίσης, να προετοιμάσει και να εκπαιδεύσει ένα άτομο να εργαστεί στην ελεύθερη αγορά.

Κατά τη συμμετοχή σε διάφορες μορφές εργασίας τα άτομα με νοητική αναπηρία δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες.

Δεν έχουν όλοι την ευκαιρία, να δοκιμάσουν διαφορετικές μορφές εργασίας.

Για τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, χρειάζονται βελτιώσεις όσον αφορά την ένταξη στην εργασία.

Μια τέτοια βελτίωση θα ήταν η αλλαγή της νομοθεσίας.

Προκειμένου οι νόμοι να δώσουν τη δυνατότητα σε όλα τα άτομα, που ενδιαφέρονται για μια εργασία και είναι σε θέση να την κάνουν, πραγματική απασχόληση και να λαμβάνουν μισθό.

1 Εισαγωγή

Ένας από τους στόχους των προστατευμένων εργαστηρίων είναι η προετοιμασία των ατόμων με αναπηρία και η υποστήριξη της μετάβασής τους στην (υποστηριζόμενη) απασχόληση στον πρωτογενή τομέα απασχόλησης. Παρόλα αυτά, πολλά άτομα παραμένουν σε ένα προστατευμένο εργαστήριο για μεγάλο μέρος του εργασιακού τους βίου ή ακόμη και για όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τα άτομα με γνωστικές αναπηρίες. Εν συνεχεία οι στόχοι ένταξης που διατυπώνονται στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UN CRPD, άρθρο 27) και επιβεβαιώνονται σε μια οδηγία που εγκρίθηκε πρόσφατα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, αποτυγχάνουν.

Για να επιτευχθεί ο στόχος της (βιώσιμης) μετάβασης, πρέπει να συνδυαστούν οι ανάγκες του ατόμου με αναπηρία και οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η συμβουλευτική διαδραματίζει κεντρικό ρόλο σε αυτό, καθώς μπορεί να εντοπίσει τα δυνατά σημεία, τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες κατάρτισης του ατόμου που ζητά καθοδήγηση. Ταυτόχρονα, οι σύμβουλοι που συνεργάζονται με προστατευμένα εργαστήρια, συχνά διατηρούν επαφές με πιθανούς εργοδότες και έτσι μπορούν να τους φέρουν σε επαφή και να γεφυρώσουν αυτές τις δύο πλευρές. Η συμβουλευτική επίσης υποβοηθά ώστε η επαγγελματική κατάρτιση να είναι προσαρμοσμένη στις ατομικές μαθησιακές ανάγκες, τις δεξιότητες και τους στόχους του ατόμου με αναπηρία αφενός, και στο να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας αφετέρου.

Το Include3 σκοπεύει ώστε να παρέχει εκπαιδευτικούς πόρους και να αναπτύξει ένα συμμετοχικό πρόγραμμα σπουδών, όπου οι σύμβουλοι του επαγγελματικού προσανατολισμού θα συνεργάζονται με άτομα με νοητική αναπηρία, εργοδότες και άλλους επαγγελματίες που εργάζονται σε εργαστήρια, με σκοπό την δημιουργία διόδων όπου μέσα από την στοχευόμενη κατάρτιση που θα λαμβάνουν τα άτομα με αναπηρίες θα είναι σε θέση να βρουν κανονική απασχόληση. Ο βασικός μηχανισμός είναι ότι μέσω αυτής της διαδικασίας, η επαγγελματική εκπαίδευση θα επικεντρώνεται στην ατομική στήριξη του ενίοτε ατόμου ώστε να το προετοιμάζει για συγκεκριμένες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας.

Η παρούσα μελέτη αποτελεί ένα ουσιαστικό πρώτο δομικό στοιχείο σε αυτή τη διαδικασία, καθώς επικεντρώνεται σε καλές πρακτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η μελέτη παρουσιάζει τα αποτελέσματα της συλλογής και αξιολόγησης καλών πρακτικών και παραθέτει συμπεράσματα σχετικά με το ρόλο της επικέντρωσης των διαδικασιών στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των ατόμων με νοητική αναπηρία.

Η παρουσίαση και η σύνοψη των επιμέρους συστημάτων στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία και τη Σλοβενία με αναφορά στις παρούσες εθνικές έρευνες αποτελεί το σημείο εκκίνησης της παρούσας μελέτης, ώστε να δοθεί μια εικόνα για την προώθηση της ένταξης των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, τα συμπεράσματα που προκύπτουν από κάθε θεματική ενότητα χρησιμεύουν ως βάση για την κατανόηση των καλών πρακτικών που συμπεριλαμβάνονται.

Αρχικά, παρουσιάζονται οι κοινωνικές πολιτικές και οι πολιτικές για την αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία (Κεφάλαιο 1.1.) και η επίδραση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD) στην εθνική νομοθεσία των χωρών που περιλαμβάνονται (Κεφάλαιο 1.2.).

Το Κεφάλαιο 2 της έκθεσης ασχολείται με τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία. Η έμφαση δίνεται στα άτομα με νοητική αναπηρία. Ξεκινά με μια συζήτηση για την έννοια της αναπηρίας (Κεφάλαιο 2.1.). Στη

συνέχεια, παρουσιάζονται τα συστήματα των προστατευόμενων εργαστηρίων (κεφάλαιο 2.2.) παρουσιάζοντας πιθανές θεματικές για επαγγελματική κατάρτιση και συμβουλευτική (κεφάλαια 2.2, 2.3.) καθώς και η μετάβαση από τα προστατευόμενα εργαστήρια στη γενική αγορά εργασίας (κεφάλαιο 2.4.).

Καθένα από τα επιμέρους τμήματα ολοκληρώνεται με μια συγκριτική σύνοψη.

Το κεφάλαιο 3 δίνει μια εικόνα επιλεγμένων περιπτώσιολογικών μελετών ως παραδείγματα καλών πρακτικών στα θέματα της επαγγελματικής κατάρτισης, της συμβουλευτικής και της μετάβασης στη γενική αγορά εργασίας και παρουσιάζει το επίκεντρο της έρευνας.

Η έκθεση ολοκληρώνεται με μια συμπερασματική αποτίμηση και προοπτική για περαιτέρω έρευνα ή/και δράσεις (Κεφάλαιο 4).

Κοινωνική πολιτική και πολιτική αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία

1.1.1 Βέλγιο

Στο Βέλγιο, τα άτομα με αναπηρία αντιπροσωπεύουν το 9% του πληθυσμού - των περίπου 11,5 εκατομμυρίων κατοίκων - εκ των οποίων περίπου το 1/3 είναι άτομα με νοητική αναπηρία. Δεν τηρούνται επίσημες στατιστικές, ιδίως για τα είδη των αναπηριών. Όσον αφορά τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή, η έκθεση της UNIA (Υπηρεσία για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία) του 2021, αναφέρει ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στο Βέλγιο είναι 26% σε σύγκριση με το 65% του συνολικού πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών. Κατά συνέπεια, η πλειονότητα των ατόμων με αναπηρία δεν απασχολείται. Το ποσοστό ανεργίας αναφέρεται στο 8% σε σύγκριση με το 5% του συνολικού πληθυσμού. Σημειώνεται επίσης ότι το 39% των ατόμων με αναπηρία εργάζεται με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με ποσοστό 25% για το σύνολο του πληθυσμού (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 13).

Οι αρμοδιότητες για τον τομέα της εργασίας και της υγείας στο Βέλγιο κατανέμονται μεταξύ του ομοσπονδιακού κράτους, των περιφερειών (Φλαμανδική Περιφέρεια, Βαλλωνική Περιφέρεια, Περιφέρεια Βρυξελλών-Πρωτεύουσα) και των κοινοτήτων. Η εθνική έκθεση του Βελγίου επικεντρώνεται στις πολιτικές σε ομοσπονδιακό επίπεδο και στη γερμανόφωνη κοινότητα του Ανατολικού Βελγίου ως μέρος της περιφέρειας της Βαλλωνίας, όπου τα άτομα με αναπηρία αναφέρονται ως άτομα με ανάγκες υποστήριξης (PmU). Η Γερμανόφωνη Κοινότητα (DG) είναι η μικρότερη κοινότητα με 78.000 κατοίκους (Εθνική έκθεση Βελγίου, σελ. 4,6).

Με διάταγμα του Εκτελεστικού Συμβουλίου της Γερμανόφωνης Κοινότητας, ιδρύθηκε το 1990 μια νέα υπηρεσία με την ονομασία "Υπηρεσία της Γερμανόφωνης Κοινότητας για τα άτομα με αναπηρία καθώς και για την ειδική κοινωνική πρόνοια" (DPB), η οποία προσέφερε βοήθεια σε PmU, δηλαδή σε άτομα με αναπηρία όλων των ηλικιών. Ο εν λόγω οργανισμός μετονομάστηκε σε Υπηρεσία Αυτοκαθοριζόμενης Διαβίωσης (DSL) το 2017. Η DSL ενσωματώνει την προηγούμενη Υπηρεσία για τα άτομα με αναπηρία και, εκτός από τον επιχειρηματικό τομέα PmU, περιλαμβάνει επίσης τον τομέα των συνταξιούχων με ανάγκες φροντίδας. Κύριο καθήκον είναι η προώθηση της καλύτερης δυνατής υποστήριξης των PmU και η παροχή των απαραίτητων μέσων και πόρων για αυτό (www.selbstbestimmt.be). Επιπλέον, οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να τοποθετούνται στη λεγόμενη πρώτη αγορά εργασίας με τη χρήση διαφόρων μέσων. Για παράδειγμα, για να προωθηθεί η πρόσληψη PmU, οι εργοδότες μπορούν να επιδοτηθούν με έως και 40% του μισθολογικού κόστους. Οι PmU έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες του DSL μέσω των γραφείων κοινωνικής πρόνοιας και του γραφείου απασχόλησης, τα οποία τους παραπέμπουν στο DSL (εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 6 επ.).

Τα τελευταία δύο χρόνια, η βελγική κυβέρνηση έδωσε μεγαλύτερη έμφαση στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Έτσι, το μέτρο της υποστηριζόμενης απασχόλησης έχει αποκτήσει μεγαλύτερη σημασία. Στο πλαίσιο αυτό, τον Απρίλιο του 2022 πραγματοποιήθηκε διαβούλευση σχετικά με την έννοια της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι η ατομική ενδοεπιχειρησιακή εξειδίκευση, κατάρτιση και επαγγελματική προώθηση ατόμων με αναπηρία με ειδικές ανάγκες υποστήριξης σε επιχειρήσεις της γενικής αγοράς εργασίας. Στόχος είναι η απασχόληση με εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, τον Νοέμβριο του 2022, η κυβέρνηση εξέδωσε διάταγμα για τη σύσταση συμβουλευτικής επιτροπής για τα άτομα με αναπηρία. Στόχος του νόμου αυτού είναι η σύσταση συμβουλευτικής επιτροπής για τα άτομα με αναπηρία, προκειμένου να ενισχυθεί η συμμετοχή της συγκεκριμένης ομάδας ατόμων στις δικές τους υποθέσεις (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 8).

1.1.2 Κύπρος

Στην Κυπριακή Δημοκρατία, το 24% του πληθυσμού είναι άτομα με αναπηρία, εκ των οποίων το 48,5% είναι εργαζόμενοι. Αυτό φέρνει την Κύπρο κάτω από το μέσο όρο της ΕΕ που είναι 51% (Εθνική έκθεση Κύπρου, σελ. 4, 5).

Ο συνολικός αριθμός των εγγεγραμμένων ατόμων με νοητική αναπηρία στο τέλος του 2021 ήταν 2739, εκ των οποίων 290 απασχολούνταν στην ελεύθερη αγορά εργασίας (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 8).

Πίνακας 1: Απασχόληση των ατόμων με νοητική αναπηρία στην ελεύθερη αγορά εργασίας

Άτομα που απασχολούνται στην ελεύθερη αγορά εργασίας	Αριθμός Ατόμων	%
Λαμβάνου στήριξη από σύμβουλο απασχόλησης	176	61
Δεν λαμβάνουν καμία στήριξη	114	39
σύνολο	290	100

Πηγή: Επιτροπή για την Προστασία των Ατόμων με Νοητική Αναπηρία (2021)

Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία έχουν τη βάση τους στο Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας και ρυθμίζονται περαιτέρω σε διάφορους νόμους και κανονισμούς. Επιπλέον, η Κύπρος έχει επικυρώσει και ενσωματώσει στην εθνική νομοθεσία τις ακόλουθες τρεις διεθνείς συμβάσεις (Εθνική έκθεση για την Κύπρο, σ. 5).

Θα πρέπει κατ' αρχάς να σημειωθεί ότι ο νόμος για τα άτομα με αναπηρία του 2000-2007, Ν. 127(I), ρυθμίζει διεξοδικά τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω αναπηρίας. Για παράδειγμα, η πρόσβαση στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση απαριθμούνται ως δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Ο νόμος ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να διασφαλίζονται τα τυποποιημένα δικαιώματα στους τομείς της απασχόλησης, της παροχής διευκολύνσεων και υπηρεσιών, των μεταφορών και της επικοινωνίας. Παράλληλα, ρυθμίζεται η απαγόρευση των διακρίσεων στους τομείς αυτούς και η νομική προστασία. Αξίζει επίσης να αναφερθεί στον περί Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμο του 2009 (Ν. 146(I)/2009). Σκοπός του νόμου αυτού είναι η προώθηση των ευκαιριών απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς το 10% των κενών θέσεων εργασίας πρέπει να καλυφθεί από άτομα με αναπηρία που πληρούν ορισμένα κριτήρια (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 5).

Οι ρυθμίσεις για την πρόληψη και τη δίωξη των διακρίσεων κατά των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης καθορίζονται, για παράδειγμα, στον νόμο για τα άτομα με αναπηρία από το 2000 έως το 2007 (νόμος 117/1989). Απαγορεύονται οι διακρίσεις που σχετίζονται με την απασχόληση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της άνιση μεταχείρισης. Ρυθμίζει επίσης συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας προγραμμάτων απασχόλησης για την παροχή κινήτρων στους εργοδότες ώστε να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες, τη δημιουργία θέσεων εργασίας χωρίς αποκλεισμό στο δημόσιο τομέα, την προστασία της απασχόλησης και την επαναπρόσληψη, καθώς και την υποχρέωση δημιουργίας προσβάσιμων συνθηκών εργασίας. Τέλος, ο νόμος προβλέπει τη δημιουργία ενός Ταμείου

Ειδικών Αναγκών, το οποίο είναι επιφορτισμένο, μεταξύ άλλων, με την παροχή οικονομικής στήριξης ή βοήθειας σε εταιρείες που απασχολούν άτομα με αναπηρία (Εθνική έκθεση Κύπρου, σελ. 5, 6).

1.1.3 Γερμανία

Στην Γερμανία το 2017, περίπου 13,04 εκατομμύρια άτομα ζουν με κάποια αναπηρία. Ο αριθμός των ατόμων με σοβαρές αναπηρίες ήταν 7,8 εκατομμύρια. Για την περίοδο 2009 έως 2017, προκύπτει η ακόλουθη εικόνα όσον αφορά τα άτομα με αναγνωρισμένη σοβαρή αναπηρία, βλ. έκθεση μερικής συμμετοχής της ομοσπονδιακής κυβέρνησης για τις συνθήκες διαβίωσης των ατόμων με αναπηρία 2021, βλ. BT-Drucks. 19/27890, p. 45:

Πίνακας 2: Άτομα με διαγνωσμένη σοβαρή αναπηρία ανά μορφή σοβαρότερης αναπηρίας (αριθμός σε χιλιάδες, μεταβολή σε ποσοστό)

Είδος Σοβαρής Αναπηρίας	2009	2013	2017	Αλλαγή από 2009 στο 2017
Σωματική Αναπηρία	4.523	4.699	4.641	+ 3 %
Τύφλωση ή/και διαταραχές όρασης	353	357	351	-1 %
Διαταραχή του λόγου ή της γλώσσας, κώφωση, απώλεια ακοής, διαταραχή της ισορροπίας	259	316	316	+ 8 %
Ψυχολογική Αναπηρία	433	546	644	+ 49 %
Νοητική Αναπηρία Μαθησιακή Αναπηρία	277	299	310	+ 12 %
Άλλη αναπηρία	1.221	1.332	1.503	+ 23 %
Σύνολο	7.102	7.549	7.767	+ 9 %

Πηγή: Τρίτη έκθεση συμμετοχής της ομοσπονδιακής κυβέρνησης για τις συνθήκες διαβίωσης των ατόμων με αναπηρίες 2021, Bundestag-Drucksache (BT-Drs.) 19/2

Ο αριθμός των ατόμων με νοητική αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες, αυξήθηκε κατά 12% κατά την περίοδο 2009-2017.

Σύμφωνα με την § 1 πρόταση 1 SGB IX (ένατο βιβλίο του Κοινωνικού Κώδικα - Αποκατάσταση και συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία), τα άτομα με αναπηρία ή τα άτομα που απειλούνται από αναπηρία, λαμβάνουν παροχές σύμφωνα με το SGB IX και τους νόμους περί παροχών που ισχύουν για τους φορείς αποκατάστασης, προκειμένου να προωθηθεί ο αυτοπροσδιορισμός τους και η πλήρης, αποτελεσματική και ισότιμη συμμετοχή τους στη ζωή στην κοινωνία, να αποφευχθούν οι δυσκολίες ή και να εξαλειφθούν εντελώς. Ο νόμος χωρίζει τις παροχές για συμμετοχή σε πέντε ομάδες, δηλαδή παροχές για ιατρική αποκατάσταση, παροχές για συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή, παροχές συντήρησης και άλλες συμπληρωματικές παροχές, παροχές για συμμετοχή στην εκπαίδευση και παροχές για κοινωνική συμμετοχή (§ 5 SGB IX). Η ένταξη στην αγορά εργασίας πρέπει να επιτυγχάνεται κυρίως με τις παροχές για τη συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο. Στο πλαίσιο αυτό, το SGB IX πρέπει να εκληφθεί ως ένα είδος νόμου-πλαίσου. Αυτό συμβαίνει διότι οι αρμοδιότητες για τις παροχές καθώς και οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση των παροχών προκύπτουν από τους σχετικούς νόμους περί παροχών των αντίστοιχων φορέων αποκατάστασης (βλ. άρθρο 7, παράγραφος 1, εδάφιο 2 SGB IX). Ισχύει η αρχή ότι κανένας δεν μπορεί να υφίσταται διακρίσεις λόγω αναπηρίας (βλ. άρθρο 2 του Συντάγματος). 3 παρ. 3 πρόταση 2 Βασικός νόμος, §§ 33a SGB I, 19a SGB IV, §§ 1, 2 Γενικός νόμος περί ίσης μεταχείρισης).

Από τα περίπου 13,04 εκατομμύρια ατόμων με αναπηρία το 2017, περίπου 5,9 εκατομμύρια ήταν σε ηλικία εργασίας, εκ των οποίων με τη σειρά τους περίπου 3 εκατομμύρια ήδη εργάζονταν, γεγονός που αντιστοιχεί σε

ποσοστό 53% (Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen 2021, σελ. 12 στ., 224).

Η μόνιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική ζωή δεν εξυπηρετεί μόνο τη δημιουργία μιας ασφαλούς οικονομικής βάσης για τη ζωή, αλλά είναι στοιχειώδους σημασίας για την αυτοκαθοριζόμενη και ισότιμη συμμετοχή στη ζωή της κοινωνίας. Με βάση το είδος ή τη σοβαρότητα της αναπηρίας, διατίθενται επομένως διάφορες παροχές για τη συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της μόνιμης συμμετοχής στον επαγγελματικό βίο (BT-Drs. 15/4575, σ. 66).

Για την περαιτέρω προώθηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία, το αρμόδιο νομοθετικό σώμα στη Γερμανία έχει δρομολογήσει τα τελευταία χρόνια πολλές νομοθετικές αλλαγές στον τομέα του κοινωνικού δικαίου, όπως για παράδειγμα με τον νόμο για την ενίσχυση της συμμετοχής και του αυτοπροσδιορισμού των ατόμων με αναπηρία (Ομοσπονδιακός νόμος για τη συμμετοχή - BTHG) της 23/12/2016 (BGBl. I p. 3234) και πιο πρόσφατα με τον νόμο για την ενίσχυση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία και τον καθορισμό των παροχών για εκπαίδευση και συμμετοχή σε κοινωνική βοήθεια βάσει του νόμου περί γης (Parthabestärkungsgesetz - TStG) της 02/06/2021 (BGBl. I σ. 1387).

Ενώ ο BTHG ανασχεδίασε σε μεγάλο βαθμό το βιβλίο IX του Κοινωνικού Κώδικα (βιβλίο εννέα του Κοινωνικού Κώδικα - Αποκατάσταση και συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία), επίσης ενόψει των προσαρμογών στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD), ο TStG επικεντρώθηκε στις παροχές ένταξης στις βασικές παροχές για τους αναζητούντες εργασία (βιβλίο II του Κοινωνικού Κώδικα) και την προώθηση της απασχόλησης (βιβλίο III του Κοινωνικού Κώδικα). Έτσι, έγιναν διάφορες προσαρμογές στον τομέα της παροχής υπηρεσιών και του συντονισμού των υπηρεσιών για τα άτομα με αναπηρία στο σύστημα παροχών βασικής ασφάλειας για τους αιτούντες εργασία, προκειμένου να βελτιωθεί η κατάσταση υποστήριξης αυτής της ομάδας ατόμων και να βελτιωθούν οι πιθανότητες ένταξής τους (BT-Drs. 19/27400, σ. 31).

1.1.4 Σλοβενία

Στη Σλοβενία δεν γίνονται ειδικές στατιστικές έρευνες για τα επιμέρους είδη αναπηρίας. Σύμφωνα με την εθνική έκθεση της Σλοβενίας, μπορεί να θεωρηθεί ότι περίπου το 1% του πληθυσμού είναι άτομα με νοητική αναπηρία (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 10, 28). Όσον αφορά τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό, ο ακόλουθος πίνακας βρίσκεται στην αρχική έκθεση της Σλοβενίας από 18/07/2014, σελ. 50:

Table 1: Number of persons with disability in the Slovenian labour market

Αριθμός απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία	2008	2009	2010	2011	2012
Ανοιχτή Αγορά Εργασίας	27,346	26,305	25,323	24,923	23,979
Οργανισμοί που εργοδοτούν άτομα με αναπηρίες	6,358	5,708	4,841	5,319	5,672

Αριθμός απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία	2008	2009	2010	2011	2012
Κέντρα προστατευμένης απασχόλησης	187	223	235	303	317
Σύνολο όλων των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία	33,891	32,236	30,399	30,545	29,968
Σύνολο όλων των απασχολούμενων ατόμων στη χώρα	866,760	829,551	809,357	805,723	784,829
Ποσοστό εργοδοτούμενων ατόμων με αναπηρίες	3,91 %	3,89 %	3,76 %	3,79 %	3,82 %
Αριθμός ανέργων με αναπηρία	11.025	13,132	14,920	16,873	7,454
Αριθμός ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή Αγορά Εργασίας	44,916	45,368	45,319	47,418	37,422
Συνολικός αριθμός ανέργων	66,239	96,672	110,021	112,754	118,061
Ποσοστό των ανέργων με αναπηρία σε σχέση με το σύνολο των ανέργων	116,6 %	13,6 %	13,5 %	14,9 %	14,7 %
Αριθμός απασχολήσεων που αφορούν άνεργα άτομα με αναπηρία	1,776	1,629	1,618	2,107	2,694
Αριθμός προτάσεων για διακοπή συμβολαίου εργασίας	572	913	964	712	698

Source: Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2014, p. 50

Το Σύνταγμα της Σλοβενίας εγγυάται σε όλους το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, ανεξάρτητα από τις προσωπικές τους συνθήκες, στις οποίες συγκαταλέγεται και η όποιοι είδους αναπηρία. Το Σύνταγμα τονίζει ρητά το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ισότητα ενώπιον του νόμου και υποχρεώνει το κράτος να λαμβάνει αποτελεσματικά και κατάλληλα μέτρα για να επιτρέψει και να διατηρεί τη

μεγαλύτερη δυνατή ανεξαρτησία, σωματική, ψυχική, κοινωνική, (εργασιακή) επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 6).

Βάσει μελέτης, διαπιστώθηκε η «στάση» απέναντι στα άτομα με αναπηρίες και οι σχετικές αντιλήψεις αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική ζωή. Συγκεκριμένα αναφερόμαστε στη στάση και τις αντιλήψεις των εργοδοτών καθώς και του κοινωνικού πλαισίου γενικότερα. Ως εκ τούτου, εκτός από τη δημιουργία νομικού πλαισίου μέσω της σχετικής νομοθεσίας, κρίνεται επίσης αναγκαία η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και η παροχή επαρκούς καθώς και έγκαιρης πληροφόρησης σχετικά με τα πιθανά κίνητρα. Ένα τέτοιο κίνητρο είναι η οικονομική στήριξη που παρέχεται στους εργοδότες από το Δημόσιο Ταμείο Εγγυήσεων, Συντήρησης και Αναπηρίας της Δημοκρατίας της Σλοβενίας, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την κάλυψη του κόστους της αναγκαίας προσαρμογής του χώρου εργασίας ή του εξοπλισμού εργασίας λόγω αναπηρίας (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 4).

Συνολικά, έχει σημειωθεί αξιοσημείωτη πρόοδος στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία τα τελευταία 20 χρόνια. Το σύστημα ποσόστωσης που θεσπίστηκε για την απασχόληση και ένα καλύτερα ανεπτυγμένο δίκτυο παροχών επαγγελματικής αποκατάστασης συνέβαλαν σε αυτό. Ως αποτέλεσμα, πολλά άτομα με αναπηρία που προηγουμένως θεωρούνταν ανίκανα να συμμετάσχουν στην ανοικτή αγορά εργασίας έχουν πλέον ενταχθεί στην απασχόληση. Έτσι, οι προσπάθειες για την ανάπτυξη του χώρου εργασίας για υποστήριξη, προσαρμογή και η απόδοση ευκαιριών για απασχόληση στα άτομα με αναπηρία στο κανονικό/κανονικό εργασιακό περιβάλλον έχουν επίσης αυξηθεί. Το κράτος προωθεί την απασχόληση στο κανονικό εργασιακό περιβάλλον αναπτύσσοντας ένα σύστημα υποστηρικτικών υπηρεσιών απασχόλησης και επαγγελματικής εργοδότησης και παρέχοντας οικονομικά κίνητρα για την επαγγελματική υποστήριξη που προσφέρουν οι πάροχοι επαγγελματικής αποκατάστασης στον εργοδότη, στα άτομα με αναπηρία και στο εργασιακό περιβάλλον (Εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 6).

1.1.5 Σύνοψη

Τα τελευταία χρόνια, η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική αλλά και την επαγγελματική ζωή φαίνεται να λαμβάνει ιδιαίτερη προσοχή και να προβληματίζει τις σχετικές παροχές και νομοθεσίες. Οι νομοθέτες και των τεσσάρων χωρών με σχετική νομοθεσία έχουν ως πρωταρχικό στόχο την αποτροπή κάθε διάκρισης λόγω αναπηρίας, καθώς και την προώθηση της συμμετοχής στην επαγγελματική ζωή, χωρίς διαφοροποίηση ή περιορισμό σε επιμέρους τύπους αναπηρίας.

Ενώ στη Γερμανία, για παράδειγμα, το σύστημα παροχών της σχετικής κοινωνικής νομοθεσίας έχει επεκταθεί για να προωθηθεί η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, στη Σλοβενία έχουν θεσπιστεί κίνητρα για τους εργοδότες ώστε να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία. Επιπλέον, έχουν αναπτυχθεί διάφορες μορφές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, ανάλογα με τις ικανότητές τους καθώς και τις ανάγκες υποστήριξης. Στην Κύπρο, η έμφαση δόθηκε στην πρόληψη των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία, ιδίως στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Στο Βέλγιο, δόθηκε έμφαση στους κανονισμούς κυρίως στη γερμανόφωνη κοινότητα. Παρόμοια με τη Σλοβενία αλλά και την Κύπρο, δίνεται προτεραιότητα στη δημιουργία κινήτρων για τους εργοδότες και η υποστηριζόμενη απασχόληση χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο ως μέτρο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Στατιστικές έρευνες γενικά για τα άτομα με αναπηρία είναι διαθέσιμες, αν και δεν είναι τόσο εμπειριστωμένες και πρόσφατες σε όλες τις χώρες. Κατά συνέπεια, και στις τέσσερις χώρες δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ούτω καλούμενη «Ανοικτή ή Ελεύθερη Αγορά Εργασίας».

1.2 Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και η επιρροή και οι κανονισμοί της

1.2.1 Βέλγιο

Το Βέλγιο επικύρωσε την CRPD στις 2/7/2009. Προκειμένου να συμμορφωθεί με την παράγραφο 2 του άρθρου 33 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών και να θεσπίσει έναν ανεξάρτητο μηχανισμό, το βελγικό κράτος δημιούργησε το Διασυνοριακό Κέντρο για τις Ίσες Ευκαιρίες και την Καταπολέμηση του Ρατσισμού και των Διακρίσεων και στο πλαίσιο αυτού του κέντρου θεσπίστηκε «Υπηρεσία για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία» (UNIA). Η υπηρεσία αυτή βασίζεται στη συνεργασία μεταξύ του ομοσπονδιακού κράτους, των περιφερειών και των δήμων. Οι ομάδες-στόχοι της δεν είναι μόνο τα άτομα με αναπηρία, αλλά όλα τα τμήματα της κοινωνίας που είναι ευάλωτα σε διακρίσεις και στην περιθωριοποίηση. Η καταπολέμηση των διακρίσεων βασίζεται στο νόμο κατά ορισμένων μορφών διακρίσεων, μεταξύ άλλων και λόγω αναπηρίας (εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 7).

Στην UNIA έχει ανατεθεί μια επιτροπή παρακολούθησης που αποτελείται από εκπροσώπους των ενώσεων και των ομοσπονδιών των ατόμων με αναπηρία και για τα άτομα με αναπηρία, των κοινωνικών εταίρων και του ακαδημαϊκού χώρου. Στην επιτροπή αυτή, μία θέση προορίζεται για εκπρόσωπο των ατόμων με αναπηρία. Το πρόσωπο αυτό διορίζεται από το Φόρουμ Συλλόγων και άλλων ενώσεων ατόμων με αναπηρία και για τα άτομα με αναπηρία. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 3 της CRPD, το φόρουμ αυτό αναλαμβάνει επίσης τα καθήκοντα της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στις αποφάσεις που τα αφορούν. Το Φόρουμ συμβουλευτεί το DSL κατά την εφαρμογή της CRPD και την ανάπτυξη νέων εννοιών, μέτρων και κανονισμών. Το DSL, μαζί με άλλα θεσμικά όργανα, είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της CRPD. Στο πλαίσιο αυτό, το DSL είναι υπεύθυνο για το συντονισμό καθώς και για την υποβολή εκθέσεων σχετικά με τα μέτρα και εκτελεί τα δικά του έργα. Το σχέδιο δράσης για την εφαρμογή της CRPD, που εγκρίθηκε το 2014, περιλαμβάνει δέκα τομείς δράσης, οι στόχοι των οποίων είναι αποτέλεσμα διαβουλεύσεων με τα άτομα με αναπηρία και ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους, καθώς και έχουν ιδιαίτερη σημασία για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Ένα σημαντικό πεδίο είναι το υπ' αριθ. 5, το οποίο αφορά τον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης (Εθνική έκθεση Βελγίου, σελ. 6, 7 επ.).

1.2.2 Κύπρος

Η κύρωση της CRPD πραγματοποιήθηκε στις 27/6/2011, μετά την οποία το Τμήμα Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρία του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (DSIPD) ορίστηκε ως η κεντρική υπηρεσία για την εφαρμογή της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD).

Η υιοθέτηση και επικύρωση της CRPD θεωρείται το πιο σημαντικό βήμα για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 6).

Με στόχο την εφαρμογή των συστάσεων της CRPD, η DSIPD διαθέτει την πρώτη Εθνική Στρατηγική για τα Άτομα με Αναπηρία 2018-2028, συμπεριλαμβανομένων των τριών σχετικών Εθνικών Σχεδίων Δράσης για τα Άτομα με Αναπηρία (2013-2015, 2018-2020 και 2021-2023). Σκοπός της Εθνικής Στρατηγικής είναι να "καθορίσει το όραμα, τις αξίες, τις στρατηγικές επιδιώξεις και τους στόχους της Κυπριακής Δημοκρατίας για την υλοποίηση των δικαιωμάτων των πολιτών με αναπηρία και να κατευθύνει όλες τις κυβερνητικές υπηρεσίες προς δράσεις που βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρία" (Εθνική έκθεση Κύπρου, σελ. 6).

Το τρίτο σχέδιο δράσης 2021-2023 περιλαμβάνει 135 μέτρα που υλοποιούνται από οκτώ υπουργεία και τρία υφυπουργεία. Τα μέτρα αφορούν, για παράδειγμα, την κοινωνική ένταξη, την κινητικότητα και την κοινωνική προστασία των ατόμων με αναπηρία, την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες, καθώς και την παροχή υπηρεσιών υγείας και αποκατάστασης. Η κυβέρνηση βασίζει τα μέτρα της σχετικά με τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 7).

1.2.3 Γερμανία

Η CRPD και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο, που υιοθετήθηκαν από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ στις 13 Δεκεμβρίου 2006, τέθηκαν σε ισχύ μετά την κύρωσή τους στις 24 Φεβρουαρίου 2009 και στις 26 Μαρτίου 2009 (βλ. άρθρο 45 παρ. 5 CRPD, άρθρο 13 παρ. 2 Προαιρετικό Πρωτόκολλο) (BGBl. II 2008 σ. 1419) και έχουν τον βαθμό του απλού νόμου (άρθρο 59 παρ. 2 GG). Το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, είναι το κυβερνητικό σημείο επαφής και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή των διυπουργικών μέτρων. Ο ανεξάρτητος φορέας παρακολούθησης που συστάθηκε ως αποτέλεσμα του άρθρου 33 παράγραφος 2 της CRPD του ΟΗΕ είναι επιφορτισμένος με την προώθηση της εφαρμογής της CRPD στη Γερμανία, την προστασία των δικαιωμάτων που τυποποιούνται σε αυτήν και την παρακολούθηση της τήρησής τους (Deutsches Institut für Menschenrechte 2023).

Με την CRPD, τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία έγιναν το επίκεντρο των συζητήσεων τόσο στο κοινωνικό πλαίσιο όσο και στην πολιτική (Deinert et al. 2022, σ. 264 επ.). Ειδικότερα, αμφισβητήθηκε η έννοια της αναπηρίας και η συμβατότητά της με τον ορισμό της CRPD, γεγονός που οδήγησε τελικά στον επαναπροσδιορισμό της έννοιας της αναπηρίας στο τμήμα 2 του βιβλίου IX του Κοινωνικού Κώδικα με το BTHG (BT-Drs. 18/9522, σ. 192). Ομοίως, οι αλλαγές στον τομέα της συμμετοχής στην αγορά εργασίας έλαβαν υπόψη την CRPD και προσπάθησαν να αναπτύξουν περαιτέρω τις παροχές για τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, δηλαδή να διασφαλίσουν ότι το άτομο με αναπηρία θα έχει τη μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή μέσω προσαρμοσμένων υπηρεσιών και υποστήριξης σύμφωνα με τις ατομικές του δυνατότητες (BT-Drs. 18/9522, σ. 193).

Στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2.0 για την CRPD, η γερμανική κυβέρνηση προσδιόρισε την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στη ανοικτή αγορά εργασίας ως στόχο πολιτικής προτεραιότητας, ωστόσο δήλωσε ότι τα εργαστήρια για άτομα με αναπηρία (WfbM) εξακολουθούν να έχουν τη θέση τους ως πάροχοι υπηρεσιών για τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή. Επιπρόσθετα, τα WfbM καλούνται να παρέχουν υπηρεσίες για τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή και εκτός του εργαστηρίου, π.χ. σε εξωτερικούς χώρους εργασίας των εργαστηρίων σε επιχειρήσεις της γενικής αγοράς εργασίας.

Με τις τροποποιήσεις του ομοσπονδιακού νόμου περί συμμετοχής της 23/12/2016 (BGBl. I σελ. 3234) από 01/01/2018, εισήχθη στο πλαίσιο αυτό ένας προϋπολογισμός για την εργασία (§ 61 SGB IX) και δημιουργήθηκαν οι άλλοι πάροχοι υπηρεσιών (§ 60 SGB IX) ως εναλλακτική λύση για τις WfbM. Την 01/01/2020, και πάλι με στόχο την προώθηση της μετάβασης από ένα WfbM στη γενική αγορά εργασίας, ο προϋπολογισμός για την κατάρτιση (§ 61a SGB IX) εισήχθη ως περαιτέρω παροχή (νόμος περί ανακούφισης συγγενών της 10/12/2019, BGBl. I σ. 2135).

1.2.4 Σλοβενία

Μετά την επικύρωση της CRPD στις 24/4/2008, η Σλοβενία έκανε πολλά βήματα για την περαιτέρω ανάπτυξη της νομοθεσίας για τα άτομα με αναπηρία.

Το Υπουργείο Εργασίας ορίστηκε ως το κεντρικό σημείο επαφής για θέματα σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης (focal point). Το Συμβούλιο της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας της Σλοβενίας για τα άτομα με αναπηρία συστάθηκε ως "ανεξάρτητο τριμερές όργανο του οποίου τα μέλη είναι εκπρόσωποι των σχετικών οργανώσεων ατόμων με αναπηρία, εκπρόσωποι επαγγελματικών ενώσεων στον τομέα της ασφάλισης ατόμων με αναπηρία και εκπρόσωποι της κυβέρνησης" (Αρχική έκθεση Σλοβενία, 18/07/2014, σ. 65, αριθ. 262, 263).

Με στόχο την επίτευξη των αρχών της κοινωνικής δικαιοσύνης και των ίσων ευκαιριών για όλους, το πρώτο πρόγραμμα δράσης για τα άτομα με αναπηρία εγκρίθηκε ήδη το 2006. Το τρέχον πρόγραμμα δράσης καλύπτει την περίοδο από το 2022 έως το 2030 και περιλαμβάνει 13 βασικούς στόχους και 120 μέτρα που ρυθμίζουν συνολικά όλους τους τομείς της ζωής των ατόμων με αναπηρία (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 6, 7).

Η έννοια της αναπηρίας αντιστοιχεί στην κατανόηση της αναπηρίας στην CRPD. Η ιδιότητα του ατόμου με αναπηρία χορηγείται βάσει διαφόρων νόμων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι στη Σλοβενία τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία ρυθμίζονται σε διάφορους νόμους (εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 7).

Στο πλαίσιο αυτό, ο νόμος για την ισότητα των ατόμων με αναπηρία (ZZRZI, 2004) και ο νόμος για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία (ZSVI, 2019) είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτοι. Η βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία και η δημιουργία συνθηκών για την ισότιμη ένταξή τους στην αγορά εργασίας μέσω της άρσης των εμποδίων και της δημιουργίας ίσων ευκαιριών είναι οι στόχοι του ZZRZI. Έχει εισαχθεί ένα σύστημα ποσοτώσεων για την απασχόληση στην κανονική αγορά εργασίας. Επιπλέον, ο νόμος ρυθμίζει την υποστηρικτική καθώς και την προστατευτική απασχόληση ως πιθανά μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και, τέλος, την αξιολόγηση των δεξιοτήτων εργασίας και απασχολησιμότητάς τους. Η υπηρεσία απασχόλησης αποφασίζει εάν το άτομο αναγνωρίζεται ως άτομο με αναπηρία και μπορεί να απασχοληθεί - ανάλογα με τις ικανότητές του - σε κανονική εργασία ή σε υποστηριζόμενη ή προστατευμένη απασχόληση. Το άτομο που έχει αναγνωριστεί ως «άτομο με αναπηρία» σύμφωνα με τις διατάξεις της ZSVI λαμβάνει σχετικά επιδόματα αναπηρίας. Ο νόμος δημιουργεί έτσι τις προϋποθέσεις για τα άτομα με σοβαρές μορφές αναπηρίας να συμμετέχουν στην κοινωνική ζωή όσο το δυνατόν πιο ανεξάρτητα και ισότιμα. Ταυτόχρονα, το δικαίωμα σε κοινωνικές παροχές αποσκοπεί στην εξασφάλιση του βιοπορισμού τους (Εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 7, 8).

1.2.5 Σύνοψη

Σε όλες τις χώρες που συμμετέχουν στην έρευνα αυτή, έχει επικυρωθεί η CRPD, οπότε η CRPD είναι νομικά δεσμευτική και ενεργή σε όλες τις χώρες – μέλη της Κοινοπραξίας του έργου Include3.

Με βάση το άρθρο 2 του Συντάγματος. 33 παρ. 2 της CRPD, στο Βέλγιο ιδρύθηκε το Δια-ομοσπονδιακό Κέντρο για τις Ίσες Ευκαιρίες και την Καταπολέμηση του Ρατσισμού και των Διακρίσεων. Στο πλαίσιο αυτού του κέντρου, η Υπηρεσία για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNIA) είναι υπεύθυνη για τις υποθέσεις των ατόμων με αναπηρία. Επιπρόσθετα, μια επιτροπή παρακολούθησης αποτελούμενη από κοινωνικούς εταίρους, εκπροσώπους της ακαδημαϊκής κοινότητας και ενώσεις ατόμων με αναπηρία, διασφαλίζει τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε θέματα που τα αφορούν.

Στην Κύπρο, το Τμήμα για την Κοινωνική Ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία, που έχει συσταθεί στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της CRPD. Μέχρι στιγμής έχουν

καταρτιστεί τρία σχέδια δράσης για την προώθηση της πραγμάτωσης των δικαιωμάτων καθώς και της βελτίωσης της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία μέσω διαφόρων μέτρων. Στη Γερμανία, ο Ανεξάρτητος Φορέας Παρακολούθησης είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή της CRPD καθώς και για την προστασία των ρυθμιζόμενων δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία και την παρακολούθηση της συμμόρφωσής τους. Με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2.0 για την CRPD, η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στη γενική αγορά εργασίας καθιερώνεται ως στόχος προτεραιότητας. Στη Σλοβενία, το «Συμβούλιο της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας της Σλοβενίας για τα άτομα με αναπηρία», έχει συσταθεί βάσει του άρθρου 1 του Συντάγματος, 33 παράγραφος 2 της CRPD. Η κύρωση της CRPD οδήγησε, όπως και στο Βέλγιο, στην περαιτέρω ανάπτυξη της νομοθεσίας σχετικά με τα άτομα με αναπηρία.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η κύρωση της CRPD σε όλες τις χώρες, έχει ενισχύσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκλήσεις που δίνετε να αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία, κάτι που είχε ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη διαφόρων μέτρων για την εφαρμογή των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, και οι τέσσερις χώρες υπέβαλαν Κρατικές Εκθέσεις σύμφωνα με την υποχρέωση που απορρέει από το άρθρο 4 του Συντάγματος. 35 της CRPD (Αρχική Έκθεση Βέλγιο 28/07/2011, Αρχική Έκθεση Κύπρος 02/08/2013, Αρχική Έκθεση Γερμανία 19/09/2011 και συνδυασμένη Δεύτερη και Τρίτη Έκθεση 25/09/2019, Αρχική Έκθεση Σλοβενία 18/07/2014, οι οποίες βρίσκονται στη διεύθυνση: <https://tbinternet.ohchr.org/>).

2 Συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή για τα άτομα με νοητική αναπηρία

2.1 «Άτομα με Νοητική Αναπηρία» Ορισμός

2.1.1 Βέλγιο

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1 της CRPD, στα άτομα με αναπηρία είναι «τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, νοητικές, πνευματικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους.»

Με βάση αυτή την ευρεία κατανόηση της αναπηρίας, η DSL προσδιορίζει τις ανάγκες υποστήριξης των ΑΜΕΑ χρησιμοποιώντας ένα εργαλείο διαλογής που αποτελείται από 43 κατηγορίες με βάση τη Διεθνή Ταξινόμηση της Λειτουργικότητας, της Αναπηρίας και της Υγείας του ΠΟΥ (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας). Το εργαλείο περιλαμβάνει παράγοντες και αξιολογήσεις που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και περιβαλλοντικούς και προσωπικούς παράγοντες. Για τον έλεγχο, ο ΡmU διεξάγει συνεντεύξεις σε διάφορες ημερομηνίες για 1-2 ώρες, ανάλογα με τη συγκεκριμένη περίπτωση και τη βιοψυχοκοινωνική κατάσταση του ενίοτε ατόμου. Εκτός από το εργαλείο αυτό, μπορούν να συμπεριληφθούν και άλλες πηγές, όπως η οικογένεια, ο πρώην εργοδότης, ακόμη και οι εκπαιδευτικοί – δάσκαλοι, εάν το άτομο είναι πολύ νεαρό σε ηλικία. Στόχος της συνέντευξης είναι να διερευνηθεί αν το άτομο με αναπηρία, όντως δικαιούται βοήθεια. Στη συνέχεια, το άτομο με αναπηρία, αποφασίζει αν θα ενταχθεί σε προστατευμένο εργαστήριο ή αν θα αναλάβει εργασία σε εργοδότη στην ελεύθερη αγορά εργασίας (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 13 επ.).

2.1.2 Κύπρος

Η νομοθεσία σχετικά με τα άτομα με αναπηρία δεν διαχωρίζει τους επιμέρους τύπους αναπηρίας, επομένως οι νομικές βάσεις που παρουσιάζονται ισχύουν και για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Επιπρόσθετα, τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική αναπηρία ρυθμίζονται χωριστά στους νόμους για τα άτομα με νοητική αναπηρία του 1989

και του 2018 (νόμος 117/1989 και 11(I)2018), οι οποίοι εγγυώνται τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική αναπηρία στην κοινωνική ασφάλιση, την κοινωνική βοήθεια, την εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση. Άτομο με νοητική αναπηρία σύμφωνα με τους προαναφερθέντες νόμους είναι «τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, νοητικές, πνευματικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια δύνανται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους» (Εθνική έκθεση της Κύπρου, σ. 8).

Για την εφαρμογή των δικαιωμάτων των ατόμων με νοητική αναπηρία, έχει συσταθεί η Επιτροπή για την Προστασία των Ατόμων με Νοητική Αναπηρία (CPPID). Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για την καταγραφή των ατόμων με νοητική αναπηρία, την παρακολούθηση των προβλημάτων τους, εκτός από την αξιολόγηση και το σχεδιασμό εθνικών προγραμμάτων που αφορούν τα δικαιώματα αυτής της ομάδας ατόμων. Τέλος, η CPPID δημοσιεύει ετήσιες εκθέσεις που περιγράφουν τα πορίσματά της (Εθνική έκθεση Κύπρου, Σ. 8).

2.1.3 Γερμανία

Το SGB IX ορίζει τα άτομα με αναπηρία στην § 2 παρ. 1 πρόταση 1 ως εξής: «Άτομα με αναπηρία είναι τα άτομα που έχουν σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες οι οποίες, σε αλληλεπίδραση με συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια, δίνουν να τα παρεμποδίζουν από το να συμμετέχουν στην κοινωνία σε ισότιμη βάση για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών». Τέτοια αναπηρία θεωρείται ότι υφίσταται εάν η φυσική κατάσταση και η κατάσταση της υγείας αποκλίνει από την τυπική κατάσταση για την ηλικία του ατόμου (πρόταση 2). Καλύπτει επίσης τα άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο για αναπηρία (πρόταση 3).

Ο ορισμός αυτός βασίζεται στο λεγόμενο βιο-ψυχο-κοινωνικό μοντέλο του ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) (BT-Drs. 10/5701, σ. 9- BT-Drs. 18/9522, σ. 227).

Δεν υπάρχει ειδικός νομικός ορισμός της ψυχικής αναπηρίας. Οι ικανότητες στον γνωστικό, ψυχοκινητικό και διανοητικό τομέα προσμετρώνται στις νοητικές ικανότητες. Συνεπώς, ένα χαμηλό πηλίκιο νοημοσύνης θεωρείται ένδειξη διαταραχής των νοητικών ικανοτήτων και, κατά συνέπεια, ψυχικής αναπηρίας (Luthe in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3η έκδοση, § 2 SGB IX Rdn. 65, όπως ισχύει: 10.11.2022).

Άτομα με σοβαρή αναπηρία είναι εκείνοι που έχουν διαπιστωθεί ότι έχουν βαθμό αναπηρίας τουλάχιστον 50 (§ 2 (2) SGB IX). Για παράδειγμα, οι εργοδότες με μέγεθος επιχείρησης 20 θέσεις εργασίας και άνω, υποχρεούνται να καλύπτουν τουλάχιστον το 5% των θέσεων εργασίας με άτομα με βαριά αναπηρία (άρθρο 154 παράγραφος 1 SGB IX).

2.1.4 Σλοβενία

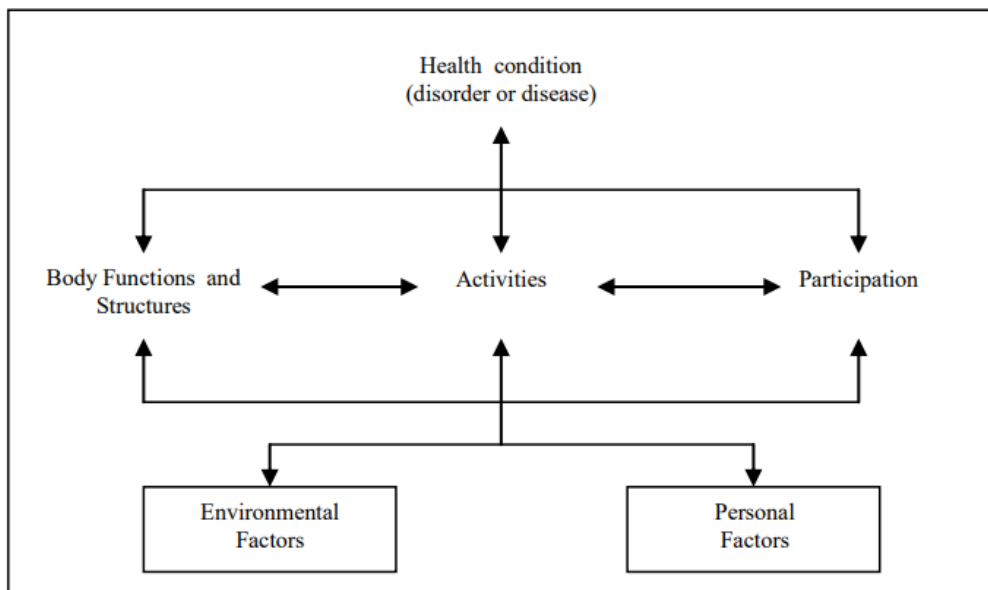
Ο ορισμός της αναπηρίας δεν διαφέρει από αυτόν που δίνει η CRPD (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 11). Στην περίπτωση της νοητικής αναπηρίας, η οποία εκδηλώνεται με σημαντικά μειωμένες νοητικές ικανότητες και σημαντικά μειωμένες προσαρμοστικές δεξιότητες, γίνεται διάκριση μεταξύ ατόμων με ήπια νοητική αναπηρία, ατόμων με μέτρια νοητική αναπηρία, ατόμων με σοβαρή νοητική αναπηρία και ατόμων με την βαριά νοητική αναπηρία, ανάλογα με τον βαθμό της αναπηρίας και την ικανότητα απόδοσης και κοινωνικοποίησης (εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 9, 10).

Το ποσοστό των ατόμων με νοητική αναπηρία θεωρείται ότι είναι περίπου 1%, εκ των οποίων το 85% έχει ήπιες βλάβες (IQ 51-70), το 10% έχει μέτριες βλάβες (IQ 35-50), το 4% έχει σοβαρές βλάβες (IQ 21-35) και το 1-2% έχει τις πιο σοβαρές βλάβες (IQ < 21) (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 10).

2.1.5 Σύνοψη

Η κατανόηση της αναπηρίας αντιστοιχεί στην κατανόηση της CRPD, δηλαδή τα κράτη έχουν υιοθετήσει τον ορισμό της αναπηρίας της CRPD στο εθνικό δίκαιο. Η βάση είναι το ICF:

Σχήμα 1: "λειτουργική υγεία" και συγκυριακοί παράγοντες



Source: World Health Organization, 2001, p. 18

Στο Βέλγιο, η αρμόδια αρχή, DSL, προσδιορίζει την ύπαρξη αναπηρίας χρησιμοποιώντας ένα εργαλείο ελέγχου που αποτελείται από 43 κατηγορίες. Το αποτέλεσμα της εξέτασης δείχνει αν το άτομο με αναπηρία υποστηρίζεται σε προστατευμένο εργαστήριο ή μπορεί να απασχοληθεί στη γενική αγορά εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις επιθυμίες του ατόμου με αναπηρία. Στη Σλοβενία γίνεται διάκριση μεταξύ ατόμων με ήπια, μέτρια, σοβαρή και βαριά νοητική αναπηρία, ανάλογα με το βαθμό της υπάρχουσας αναπηρίας. Ο καθορισμένος βαθμός νοητικής αναπηρίας είναι καθοριστικός για τη χορηγούμενη στήριξη. Στο Βέλγιο, τη Σλοβενία και τη Γερμανία δεν υπάρχει ξεχωριστή νομοθεσία για τα άτομα με νοητική αναπηρία, σε αντίθεση με την Κύπρο. Στην Κύπρο, αφενός, υπάρχει νομοθεσία που ρυθμίζει τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική αναπηρία, στην οποία ρυθμίζονται τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική αναπηρία στην κοινωνική ασφάλιση, την εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση. Από την άλλη πλευρά, έχει συσταθεί μια επιτροπή η οποία είναι υπεύθυνη για την προστασία των ατόμων με νοητική αναπηρία και στο πλαίσιο αυτό αναπτύσσει προγράμματα για την προώθηση της συμμετοχής των ατόμων με νοητική αναπηρία. Αυτή η ειδική νομοθεσία, καθώς και οι διάφοροι θεσμοί, αποσκοπούν στην κάλυψη των ειδικών αναγκών των ατόμων με νοητική αναπηρία.

Κατά συνέπεια, η παρουσία και ο βαθμός νοητικής καθυστέρησης καθορίζονται με βάση τον προσδιοριζόμενο δείκτη νοημοσύνης. Η ICD-10, κατηγορίες F70-F79, χρησιμεύει ως πρότυπο εδώ:

Σχήμα 2: ICD-10/Version 2016 categories F70-F79

Κατηγορία	Βαθμός αναπηρίας ή διαταραχής συμπεριφοράς	Περιγραφή
F70.-	Ελαφριά Νοητική Καθυστέρηση	Κατά προσέγγιση εύρος IQ 50 έως 69 (σε ενήλικες, νοητική ηλικία από 9 έως κάτω των 12 ετών). Πιθανόν να οδηγήσει σε κάποιες μαθησιακές δυσκολίες στο σχολείο. Πολλοί ενήλικες θα είναι σε θέση να εργαστούν και να διατηρήσουν κοινωνικές σχέσεις και να ενταχθούν στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο. Περιλαμβάνονται: ήπια νοητική υποτυπώδης κατάσταση
F71.-	Μέτρια Νοητική Καθυστέρηση	Κατά προσέγγιση εύρος IQ 35 έως 49 (σε ενήλικες, νοητική ηλικία από 6 έως κάτω από 9 έτη). Πιθανόν να οδηγήσει σε σημαντικές αναπτυξιακές καθυστερήσεις στην παιδική ηλικία, αλλά οι περισσότεροι μπορούν να αναπτύξουν κάποιο βαθμό ανεξαρτησίας στην αυτοεξυπηρέτηση και να αποκτούν επαρκείς επικοινωνιακές και γνωστικές δεξιότητες. Οι ενήλικες θα χρειαστούν διαφορετικού βαθμού υποστήριξη για διαβίωση και για εργασία. Περιλαμβάνονται: μέτρια νοητική διαταραχή
F72.-	Σοβαρή Νοητική Καθυστέρηση	Προσεγγιστικό εύρος IQ από 20 έως 34 (σε ενήλικες, νοητική ηλικία από 3 έως κάτω των 6 ετών). Πιθανόν να έχει ως αποτέλεσμα τη συνεχή ανάγκη υποστήριξης. Περιλαμβάνονται: Σοβαρή νοητική διαταραχή
F73.-	Βαριά νοητική καθυστέρηση	IQ κάτω του 20 (σε ενήλικες, νοητική ηλικία κάτω των 3 ετών). Έχει ως αποτέλεσμα σοβαρό περιορισμό στην αυτοεξυπηρέτηση, την εγκράτεια, την επικοινωνία και την κινητικότητα. Περιλαμβάνονται: Βαριά νοητική διαταραχή-δυσλειτουργία
F78.-	Άλλη νοητική καθυστέρηση	Η κατηγορία αυτή πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο όταν η αξιολόγηση της διαταραχής της νοημοσύνης με τις συνήθεις διαδικασίες είναι ιδιαίτερα δύσκολη ή αδύνατη λόγω ταυτόχρονων αισθητηριακών ή σωματικών διαταραχών, όπως στην περίπτωση τυφλών, κωφάλαλων, ατόμων με σοβαρή διαταραχή της συμπεριφοράς ή με σωματική αναπηρία.
F79.-	Απροσδιόριστη νοητική καθυστέρηση	Η μείωση της νοημοσύνης σύμφωνα με τις παραπάνω κατηγορίες δεν είναι δυνατή. Νοητική αναπηρία και ελλείμματα, αλλά χωρίς περαιτέρω λεπτομέρειες.

Πηγή: WHO, 2016

2.2 Σύστημα Προστατευμένων Εργαστηρίων

2.2.1 Βέλγιο

Η νομική βάση για τη δημιουργία προστατευμένων εργαστηρίων (Entreprises de Travail Adapté) και του Εθνικού Ταμείου για την κοινωνική ανακατάταξη των ατόμων με αναπηρία δημιουργήθηκε το 1963 με το βασιλικό διάταγμα για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Το Εθνικό Ταμείο ανέλαβε να εντοπίζει τα άτομα με αναπηρία για κοινωνική επανένταξη με δυνατότητα εύρεσης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, τα προστατευμένα εργαστήρια άρχισαν να λειτουργούν το 1964. Στα άτομα με αναπηρία έπρεπε να προσφέρεται όχι μόνο η δυνατότητα ανάληψης ουσιαστικής και ικανοποιητικής εργασίας υπό ιατρική και επαγγελματική φροντίδα, αλλά και, στο μέτρο του δυνατού, η μετάβαση στην κανονική απασχόληση. Προκειμένου να εγκριθούν και να επιδοτηθούν, τα προστατευμένα εργαστήρια έπρεπε να πληρούν τις απαιτήσεις που τυποποιούνταν στο νόμο, δηλαδή (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 16):

- Τα άτομα με αναπηρία που υποστηρίζονται σε προστατευμένα εργαστήρια θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένα στο Εθνικό Ταμείο (δηλαδή να έχουν ψυχική αναπηρία άνω του 20% ή σωματική αναπηρία άνω του 30%) και να είναι προσωρινά ή μόνιμα ανίκανα να εργαστούν σε κανονικό εργασιακό περιβάλλον λόγω της φύσης ή του βαθμού της αναπηρίας τους.
- Πρέπει να τους δίνεται η ευκαιρία για χρήσιμη και επικερδή εργασία, καθώς και για επαγγελματική προσαρμογή και εξέλιξη και, στο μέτρο του δυνατού, για πρόσβαση σε κανονική απασχόληση.
- Τα προστατευμένα εργαστήρια πρέπει να διαθέτουν επαγγελματικά καταρτισμένο εποπτικό προσωπικό.
- Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να απασχολούνται βάσει σύμβασης εργασίας και να έχουν κατάλληλες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

Οι απαιτήσεις πρόσβασης συγκεκριμενοποιήθηκαν με διάταγμα το 1995, σύμφωνα με το οποίο ένα άτομο ήταν ανάπηρο εάν είχε "σημαντικό περιορισμό στην ικανότητά του να ενταχθεί κοινωνικά ή επαγγελματικά λόγω μεταβολής των διανοητικών, αισθητηριακών ή σωματικών ικανοτήτων του που απαιτεί παρέμβαση της κοινωνίας" (Εθνική έκθεση του Βελγίου, σ. 17).

Στη ΓΔ, τρία προστατευμένα εργαστήρια ξεκίνησαν τη λειτουργία τους το 1972. Το 1978, οι διευθυντές/ριες των προστατευόμενων εργαστηρίων ένωσαν τις δυνάμεις τους και ίδρυσαν την EWETA, μια ένωση που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των επιχειρήσεών τους σε νομικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 16).

Ως κοινωνικές επιχειρήσεις, τα προστατευμένα εργαστήρια πρέπει να παράγουν το 70% των οικονομικών τους αναγκών από μόνα τους. Μόνο το 30% των οικονομικών αναγκών καλύπτεται από το DSL (εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 17). Η προοδευτική επαγγελματοποίηση της εταιρικής δομής και της διοίκησης επέτρεψε στα προστατευόμενα εργαστήρια να αναπροσανατολιστούν με έντονη διαφοροποίηση των υπηρεσιών και ολόένα και νέες σειρές προϊόντων. Έτσι, τα τρία εργαστήρια της ΓΔ δεν απασχολούν μόνο άτομα με αναπηρία, αλλά και άτομα με άλλα εμπόδια τοποθέτησης, όπως ψυχικά προβλήματα και μετανάστες με άδεια εργασίας. Αυτό επιτρέπει τη δημιουργία πρόσθετων ομάδων παραγωγής και την ανάπτυξη νέων τομέων εργασίας. Ως πρόσθετη υπηρεσία, τα προστατευμένα εργαστήρια προσφέρουν τις λεγόμενες εξωτερικές ομάδες, οι οποίες υποστηρίζουν δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις στον τόπο εγκατάστασής τους (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 18). Η υπηρεσία αυτή έχει καταστεί αναπόσπαστο μέρος των δραστηριοτήτων εξυπηρέτησης, συναρμολόγησης και συσκευασίας ορισμένων επιχειρήσεων της περιοχής (<https://www.bweupen.be/dienstleistungen/aussengruppen/>).

Τα άτομα με αναπηρία έχουν την ιδιότητα του εργαζομένου στα προστατευμένα εργαστήρια και λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό όπως όλοι οι άλλοι εργαζόμενοι. Εκπροσωπούνται επίσης στην επιχείρηση από ένα επιχειρησιακό

συμβούλιο και έναν συνδικαλιστικό εκπρόσωπο. Στη συνέχεια, τα προστατευμένα εργαστήρια, ως εξειδικευμένοι φορείς κοινωνικής οικονομίας, αποτελούν έναν από τους δύο πυλώνες της πολιτικής απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, παράλληλα με την υποστηριζόμενη απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, και λαμβάνουν πρόσθετη χρηματοδότηση από τη Γενική Διεύθυνση (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 18). Αφενός, οι επιχορηγήσεις αυτές καλύπτουν το μισθολογικό κόστος του προσωπικού, το κόστος των τμημάτων κατάρτισης, τα επιδόματα διαβίωσης και τις επιδοτήσεις μισθοδοσίας των ατόμων με αναπηρία. Αφετέρου, τα κονδύλια αυτά καλύπτουν επίσης άλλα μέτρα για τη δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα με πολλαπλά εμπόδια τοποθέτησης (εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 18).

2.2.2 Κύπρος

Στην Κύπρο, τα προστατευμένα εργαστήρια λειτουργούν από πιστοποιημένες μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ) και άλλες μικρότερες οργανώσεις. Επιπλέον, το Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρίες (ΚΕΑΑΑ), το οποίο είναι κρατικός οργανισμός που υπάγεται στο Τμήμα Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρίες, διαχειρίζεται δύο προστατευμένα εργαστήρια. Ο νομικά καθορισμένος σκοπός του CVRPD είναι η προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία μέσω ειδικών προγραμμάτων. Το περιεχόμενο αυτών των προγραμμάτων είναι, για παράδειγμα, η ίδρυση και λειτουργία εργαστηρίων παραγωγής (ως προστατευμένα εργαστήρια) εντός και εκτός του κέντρου, καθώς και η εκπόνηση μέτρων απασχόλησης στην ανοικτή αγορά εργασίας. Οι ΜΚΟ υποστηρίζουν επίσης άτομα με αναπηρία σε προστατευμένα εργαστήρια μεταξύ άλλων προγραμμάτων, με στόχο τη μετάβαση στην ανοικτή αγορά εργασίας, όπως υποστηριζόμενη απασχόληση ή προεπαγγελματική κατάρτιση. Ανάλογα με τις ανάγκες και τις διαθέσιμες δυνατότητες, καθορίζουν τις προϋποθέσεις εισαγωγής, επειδή δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία για τη δημιουργία προστατευμένων εργαστηρίων. Αυτές οι προϋποθέσεις εισδοχής μπορεί να περιλαμβάνουν τον τόπο διαμονής του υποστηριζόμενου ατόμου, την ηλικία, το βαθμό αναπηρίας και την ικανότητα του οργανισμού (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 9).

2.2.3 Γερμανία

Στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, υπάρχουν πολυάριθμοι πάροχοι εργαστηρίων, κυρίως με τη μορφή μη κερδοσκοπικής εταιρείας περιορισμένης ευθύνης, μέτοχοι των οποίων είναι, για παράδειγμα, η Diakonisches Werk, η Caritas και η Lebenshilfe für geistig behinderte Menschen. Με βαθμό οργάνωσης 93%, ένα μεγάλο μέρος των εργαστηρίων για άτομα με αναπηρία - WfbM (περίπου 700 κύρια εργαστήρια με 3.000 τοποθεσίες) είναι ενωμένα στην Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen - BAG WfbM - e.V., η οποία ιδρύθηκε ως μη κερδοσκοπική ένωση το 1975 ως πανεθνική εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαστηρίων (βλ. BAG WfbM, Ετήσια έκθεση 2021, σ. 37). Την 01.01.2020, 317.680 άτομα με αναπηρία υποστηρίζονται στα WfbM, εκ των οποίων 237.949 άτομα με νοητική αναπηρία (<https://www.bagwfbm.de/category/34>).

Οι WfbM απαιτούν αναγνώριση, για την οποία υπεύθυνος είναι ο Ομοσπονδιακός Οργανισμός Απασχόλησης (BA) σε συμφωνία με τους παρόχους βοήθειας ένταξης. Η BA υποχρεούται επίσης να τηρεί μητρώο των αναγνωρισμένων WfbM (βλ. § 225 SGB IX, 2022). Μόνο οι εγκαταστάσεις που πληρούν τις νομικές απαιτήσεις του § 219 SGB IX και τις απαιτήσεις του διατάγματος για τα εργαστήρια (WVO) των §§ 1-16 μπορούν να αναγνωριστούν ως εργαστήρια (§ 17 παρ. πρόταση 1 WVO).

Το WfbM είναι μια εγκατάσταση για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική ζωή. Κατά συνέπεια, ένα WfbM πρέπει να διαθέτει "το ευρύτερο δυνατό φάσμα επαγγελματικής κατάρτισης και χώρων εργασίας", καθώς και "εξειδικευμένο προσωπικό και συνοδευτική υπηρεσία" (§ 219 παρ. 1 πρόταση 4 SGB IX). Κατ' αρχήν, υπάρχει δικαίωμα υποστήριξης καθώς και υποχρέωση εισδοχής για αναγνωρισμένες WfbM (βλ. § 220 SGB IX), εφόσον πληρούνται οι νομικά τυποποιημένες απαιτήσεις επιδόσεων. Πρώτα απ' όλα, λόγω της φύσης ή της σοβαρότητας της αναπηρίας, η κατάρτιση ή η ανάληψη εργασίας στη γενική αγορά εργασίας δεν πρέπει να «αποτελεί», να «μην αποτελεί» ακόμη ή να «μην αποτελεί εκ νέου» επιλογή για το άτομο με αναπηρία (άρθρο 219 παράγραφος 1 πρόταση 2 SGB IX). Άλλα υποστηρικτικά μέτρα για τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή, όπως η ατομική ενδο-επιχειρησιακή επιμόρφωση στο πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης, δεν μπορούν επίσης να ληφθούν υπόψη. Δηλαδή, τα άτομα που πληρούν τις προϋποθέσεις για την εισαγωγή σε εργαστήριο δεν μπορούν να υποστηριχθούν με το μέτρο της υποστηριζόμενης απασχόλησης (BA, Fachliche Weisung zu § 55 SGB IX, σ. 6, από 12/2021).

Μια άλλη προσωπική προϋπόθεση για την εισαγωγή σε προστατευμένο εργαστήριο είναι το κατά πόσον το άτομο με αναπηρία μπορεί να αναμένεται να παράγει τουλάχιστον ένα ελάχιστο επίπεδο οικονομικά βιώσιμης εργασιακής απόδοσης μετά τη συμμετοχή σε παροχές επαγγελματικής κατάρτισης. Επιπλέον, το άτομο πρέπει να είναι ικανό για κοινωνική αλληλεπίδραση και να μην χρειάζεται συνεχή φροντίδα. Η απόφαση σχετικά με το αν ένα άτομο είναι ικανό ή όχι να εργαστεί σε εργαστήριο λαμβάνεται, για παράδειγμα, από την Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης ως αρμόδιο φορέα αποκατάστασης για τις υπηρεσίες συμμετοχής στην επαγγελματική ζωή, με τη βοήθεια της ειδικής διαδικασίας διάγνωσης ικανοτήτων "Διάγνωση της εργασιακής ικανότητας των ατόμων με ειδικές ανάγκες" (DIA-AM). Η διαδικασία αυτή χρησιμοποιείται για να διαπιστωθεί εάν, ιδίως, άτομα με μαθησιακές δυσκολίες που συνορεύουν με νοητική αναπηρία, άτομα με νοητική αναπηρία που συνορεύει με μαθησιακή αναπηρία ή άτομα με μόνιμες ψυχικές διαταραχές ή/και προβλήματα συμπεριφοράς υποστηρίζονται σε εργαστήριο ή με μέτρα στην κανονική αγορά εργασίας (BAGüS 2021, 5.3.).

Το WfbM χωρίζεται σε τρεις τομείς υπηρεσιών: Αρχική κατάρτιση, περιοχή επαγγελματικής κατάρτισης και περιοχή εργασίας. Τα άτομα με αναπηρία που απασχολούνται στον τομέα εργασίας ενός WfbM έχουν νομική σχέση παρόμοια με εκείνη του εργαζομένου, εφόσον δεν είναι μισθωτοί. Το WfbM καταβάλλει κατάλληλη αμοιβή από το αποτέλεσμα της εργασίας του, δηλαδή από τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών και των αναγκαίων δαπανών για τη λειτουργία του χώρου εργασίας του εργαστηρίου (βλ. § 221 SGB IX). Οι αρμόδιοι φορείς αποκατάστασης καταβάλλουν κατάλληλη αμοιβή για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στο χώρο εργασίας ενός WfbM, η οποία καλύπτει τις δαπάνες που συνδέονται με την οικονομική δραστηριότητα, εφόσον αυτές υπερβαίνουν τις δαπάνες που συνήθως προκύπτουν σε μια εμπορική επιχείρηση, καθώς και τις αναγκαίες δαπάνες που προκύπτουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το επίδομα προώθησης στην εργασία ως κοινωνική παροχή από τον αρμόδιο φορέα αποκατάστασης (βλ. άρθρο 59 SGB IX). Το 2021, οι αποδοχές των ατόμων με αναπηρία που απασχολούνταν στον εργασιακό τομέα μιας WfbM ανήλθαν σε περίπου 212 ευρώ (BAG WfbM 2022).

2.2.4 Σλοβενία

Στη Σλοβενία δεν υπάρχει ενιαία νομοθεσία που να ρυθμίζει τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική ζωή. Αντίθετα, η προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία ρυθμίζεται σε διάφορες νομικές πράξεις που είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους. Εκτός από τη συμμόρφωση με την CRPD, σε αυτές περιλαμβάνονται ο νόμος για την επαγγελματική αποκατάσταση και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, ο

νόμος για τις εργασιακές σχέσεις, ο νόμος για την κοινωνική ασφάλιση, ο νόμος για τη σύνταξη και την ασφάλιση αναπηρίας, ο νόμος για την κοινωνική επιχειρηματικότητα και ο νόμος για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία (εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 11).

Ανάλογα με την υποστήριξη που απαιτείται και τον βαθμό της υπάρχουσας αναπηρίας, η συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με νοητική αναπηρία, μπορεί να προωθηθεί με τη μορφή υποστηριζόμενης απασχόλησης, προστατευμένης απασχόλησης, μέσω προγραμμάτων κοινωνικής ένταξης και σε κέντρα προστατευμένης απασχόλησης. Στην υποστηριζόμενη απασχόληση και σε προγράμματα προστατευμένης απασχόλησης μπορούν να υποστηριχθούν άτομα με ήπια νοητική αναπηρία. Η πιο διαδεδομένη μορφή απασχόλησης, από την άλλη πλευρά, είναι το μοντέλο της προστατευμένης απασχόλησης, ενώ η ένταξη σε πρόγραμμα κοινωνικής ένταξης εξετάζεται για τα άτομα που χαρακτηρίζονται ως μη απασχολήσιμα (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 11).

Μεταξύ των μορφών προστατευμένης απασχόλησης μπορούν να ταξινομηθούν οι προστατευμένες εταιρείες, οι οποίες έχουν πραγματοποιήσει ρυθμίσεις στο ZZRZI. Αυτή η μορφή εταιρείας προέκυψε από τα εργαστήρια για άτομα με αναπηρία το 1988 και, ως εταιρεία κοινωνικής οικονομίας, αποτελεί σημαντική ευκαιρία απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία. Η χρηματοδότηση παρέχεται εν μέρει μέσω κρατικών επιχορηγήσεων. Δεν καταβάλλεται φόρος μισθωτών υπηρεσιών ή εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για εργαζόμενους με αναπηρία. Σε αυτές τις εταιρείες υποστηρίζονται άτομα που δεν μπορούν να απασχοληθούν σε μια θέση εργασίας στην κανονική αγορά εργασίας. Τουλάχιστον το 40% των εργαζομένων πρέπει να είναι άτομα με αναπηρία. Για την εποπτεία, πρέπει να απασχολείται ένας ειδικός από έναν αριθμό τριών ατόμων με αναπηρία. Στην περίπτωση μεγαλύτερων εταιρειών, ένας ειδικός είναι υπεύθυνος για 20 υποστηριζόμενα άτομα κάθε φορά. Στη Σλοβενία, υπάρχουν 158 εταιρείες για άτομα με αναπηρία (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 13, 14).

Σε σχέση με τις προστατευόμενες εταιρείες, αξίζει να αναφερθούν τα κέντρα απασχόλησης, τα οποία ξεκίνησαν τη λειτουργία τους το 2006. Τα άτομα με αναπηρία γίνονται δεκτά στα κέντρα απασχόλησης εάν είναι σε θέση να επιτύχουν το 30% έως 70% των αναμενόμενων εργασιακών αποτελεσμάτων. Η χρηματοδότηση παρέχεται από δημόσιους πόρους. Πραγματοποιούνται εργασίες παραγωγής, όπως η κατασκευή χάρτινων συσκευασιών ή ξυλουργικές εργασίες, και υπηρεσίες, όπως η καταχώρηση δεδομένων. Υπάρχουν 67 κέντρα απασχόλησης στη Σλοβενία (Εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 14).

Ένα μεγάλο ποσοστό των ατόμων με νοητική αναπηρία που έχουν εκτεταμένες ανάγκες βοήθειας υποστηρίζονται σε κέντρα προστατευτικής εργασίας (VDC). Οι υπηρεσίες που παρέχονται από τα κέντρα προστατευμένης εργασίας με τη μορφή στέγασης, διατροφής, τεχνικής βοήθειας, μεταφοράς και κοινωνικής φροντίδας χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους. Εν προκειμένω, αυτή η υποστηριζόμενη απασχόληση υπό ειδικές συνθήκες περιλαμβάνει τέτοιες μορφές εργασίας που επιτρέπουν στους δικαιούχους να διατηρήσουν τις αποκτηθείσες γνώσεις και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες.

Η φροντίδα, η προστασία και η απασχόληση υπό ειδικές συνθήκες παρέχεται με ολιστικό και εξατομικευμένο τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του υποστηριζόμενου ατόμου. Για την υλοποίηση της απασχόλησης υπό ειδικές συνθήκες τα VDC χρησιμοποιούν διάφορες μορφές και προγράμματα. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στη λεγόμενη ολοκληρωμένη απασχόληση, κατά την οποία το άτομο με αναπηρία απασχολείται σε κανονικό εργασιακό περιβάλλον και υποστηρίζεται σε αυτό από εξειδικευμένο προσωπικό του VDC βάσει ατομικού σχεδίου. Αυτή η μορφή απασχόλησης, η οποία σύμφωνα με έρευνα του 2015 εφαρμόζεται από το 34% των ΕΒΕΑ, έχει οφέλη για τα άτομα με νοητική αναπηρία, όπως είναι η άρση του διαχωρισμού, η ενίσχυση του κοινωνικού

δικτύου, η ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων, η μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, η ανεξαρτησία και η προσωπική ευθύνη (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 15 επ.).

2.2.5 Σύνοψη

Στη Γερμανία, η είσοδος, η οργάνωση και η διάρθρωση της WfbM και η ομάδα των ατόμων που δικαιούνται παροχές ρυθμίζονται διεξοδικά από το νόμο και το σχετικό διάταγμα. Ο εκάστοτε πάροχος αποκατάστασης αποφασίζει εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις εισαγωγής σε ένα WfbM. Εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις, τότε υπάρχει υποχρέωση να γίνει δεκτό το άτομο. Για παράδειγμα, ο Ομοσπονδιακός Οργανισμός Απασχόλησης, ως αρμόδιος φορέας αποκατάστασης για τις παροχές για τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή, οφείλει να χρησιμοποιεί την ειδική διαδικασία διάγνωσης ικανοτήτων "Διάγνωση της εργασιακής ικανότητας ατόμων με ειδικές αναπηρίες" (DIA-AM) για να διαπιστώσει εάν, ιδίως, άτομα με μαθησιακές αναπηρίες που συνορεύουν με νοητική αναπηρία, άτομα με νοητική αναπηρία που συνορεύει με μαθησιακή αναπηρία ή άτομα με μόνιμες ψυχικές διαταραχές και/ή προβλήματα συμπεριφοράς υποστηρίζονται σε εργαστήριο ή με μέτρα στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Τα άτομα που υποστηρίζονται σε WfbM δεν είναι εργαζόμενοι. Μόνο η ομάδα των ατόμων που υποστηρίζονται στο χώρο εργασίας μιας WfbM χαρακτηρίζεται ως παρόμοια με τους εργαζόμενους. Αυτή η ομάδα προσώπων λαμβάνει κατάλληλη αμοιβή, η οποία καταβάλλεται από τα αποτελέσματα της εργασίας της WfbM. Συνεπώς, οι WfbM πρέπει να είναι οργανωμένες κατά τρόπο επιχειρηματικό και να επιδιώκουν οικονομικά αποτελέσματα εργασίας, με τους υπεύθυνους παρόχους αποκατάστασης να αναλαμβάνουν το κόστος σε σχέση με την οικονομική δραστηριότητα, εφόσον αυτό υπερβαίνει το κόστος που συνήθως προκύπτει σε μια εμπορική επιχείρηση.

Στη γερμανόφωνη κοινότητα του Βελγίου υπάρχουν τρία προστατευμένα εργαστήρια που απασχολούν επίσης άτομα με άλλα εμπόδια τοποθέτησης. Τα προστατευμένα εργαστήρια πρέπει να καλύπτουν τα ίδια το 70% των οικονομικών τους αναγκών, ενώ το 30% καλύπτεται από την αρμόδια αρχή, DSL. Από το αποτέλεσμα της οικονομικής δραστηριότητας, οι απασχολούμενοι, οι οποίοι έχουν την ιδιότητα του εργαζομένου, αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Επιπλέον, καταβάλλονται κρατικές επιχορηγήσεις, με τις οποίες τα εργαστήρια, ως κοινωνικές επιχειρήσεις, χρηματοδοτούν π.χ. το μισθολογικό κόστος του προσωπικού. Τα τελευταία χρόνια, τα εργαστήρια έχουν επεκτείνει την ομάδα των ατόμων που υποστηρίζονται, ώστε να συμπεριλάβουν και άτομα με άλλα εμπόδια τοποθέτησης. Ο λόγος γι' αυτό φαίνεται στο γεγονός ότι το DSL εστιάζει στην προώθηση των ατόμων με αναπηρία στην κανονική αγορά εργασίας και ότι τα εργαστήρια, όπως και άλλες εμπορικές επιχειρήσεις, πρέπει να έχουν κέρδος και επομένως να προσλαμβάνουν καλούς εργαζόμενους (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 26).

Στην Κύπρο, τα προστατευμένα εργαστήρια διοικούνται από πιστοποιημένες ΜΚΟ. Η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία πραγματοποιείται στη βάση διαφόρων προγραμμάτων υποστήριξης. Στόχος είναι η μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας, π.χ. με μέτρα προετοιμασίας της επαγγελματικής κατάρτισης ή υποστηριζόμενης απασχόλησης. Δύο προστατευμένα εργαστήρια λειτουργούν από το Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία ως κρατικός οργανισμός και σε νόμιμη βάση.

Στη Σλοβενία, η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην εργασιακή ζωή ρυθμίζεται από διάφορες νομικές πράξεις και σε διαφορετικές οργανωτικές μορφές, οι οποίες χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους. Τα άτομα με νοητική αναπηρία με ειδικές ανάγκες βοήθειας υποστηρίζονται κυρίως σε κέντρα προστατευμένης απασχόλησης (VCD) με το μέτρο της λεγόμενης ολοκληρωμένης απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, τα άτομα με ήπια νοητική αναπηρία μπορούν να υποστηριχθούν με προγράμματα προστατευτικής απασχόλησης και την υποστηρικτική απασχόληση. Συμπερασματικά, η πρόσβαση και η συμμετοχή των ατόμων με νοητική αναπηρία στην επαγγελματική ζωή είναι άνισα δομημένη ανάλογα με τον βαθμό αναπηρίας τους.

Μπορεί έτσι να διαπιστωθεί ότι και στις τέσσερις χώρες έχει καθιερωθεί ένα σύστημα προστατευμένων εργαστηρίων για άτομα με αναπηρία. Το καθήκον των προστατευμένων εργαστηρίων είναι να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή. Κατά κανόνα, οι χορηγοί των προστατευμένων εργαστηρίων είναι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί. Σε σύγκριση με άλλους τύπους αναπηρίας, κυρίως τα άτομα με νοητική αναπηρία υποστηρίζονται σε προστατευμένα εργαστήρια με πρωταρχικό στόχο τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας. Η οργάνωση και η νομική βάση των προστατευόμενων εργαστηρίων ρυθμίζονται με διαφορετικούς τρόπους.

2.3 Επαγγελματική κατάρτιση στα Προστατευμένα Εργαστήρια

2.3.1 Βέλγιο

Τα τμήματα κατάρτισης στα προστατευμένα εργαστήρια έχουν ως στόχο να προετοιμάσουν τα άτομα με αναπηρία για την ανάληψη μισθωτής εργασίας και βασίζονται στο διάταγμα της γερμανόφωνης κοινότητας του 1997 σχετικά με την ίδρυση τμημάτων κατάρτισης στα προστατευμένα εργαστήρια. Κατά την εισαγωγή τους στο προστατευμένο εργαστήριο, τα υποστηριζόμενα άτομα με αναπηρία, περνούν από όλα τα τμήματα στο πλαίσιο μιας πρακτικής άσκησης, με στόχο την αναγνώριση των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων τους. Στο πλαίσιο της υποστήριξης, δεν διδάσκονται μόνο επαγγελματικές δεξιότητες, αλλά και κοινωνικές δεξιότητες, όπως παρακίνηση, προσοχή, κοινωνική συμπεριφορά, επικοινωνιακές δεξιότητες και αυτό-εξυπηρέτηση, οι οποίες είναι απαραίτητες για τον εργασιακό βίο και τη διεύρυνση των οριζόντων. Η ιδιότητα του ασκούμενου μπορεί να διαρκέσει έως και τρία έτη. Η χρηματοδότηση δεν βασίζεται σε σύμβαση εργασίας- η χρηματοδότηση παρέχεται από το DSL ή το ταμείο κοινωνικών ασφαλίσεων. Εάν υπάρχουν άλλα κονδύλια, μπορούν να παραμείνουν σε μόνιμη θέση πρακτικής άσκησης και να κάνουν απλές εργασίες για το προστατευόμενο εργαστήριο, όπως πλύσιμο ρούχων, μαγείρεμα ή εργασία σε ένα δημιουργικό εργαστήριο. Η αποδοχή στην παραγωγή μπορεί να γίνει εφόσον υπάρχει η δυνατότητα. Είναι επίσης δυνατή η μετάβαση στην πρωτογενή αγορά εργασίας, η οποία οργανώνεται από το DSL (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 19).

2.3.2 Κύπρος

Η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης υποστηρίζεται από τη νομοθεσία και από το Τμήμα Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρία, καθώς και από τα προγράμματα που παρέχει ο Οργανισμός Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Αποκατάστασης. Σε αυτά περιλαμβάνεται το Ειδικό Ταμείο του Κέντρου Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρίες, βάσει του Νόμου του 2000 και του τροποποιητικού Νόμου (Νόμος 102 (I) 2010), το οποίο υποστηρίζει την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης παράλληλα με τα προστατευμένα εργαστήρια. Επιπλέον, το Πρόγραμμα Επιχορηγήσεων Επαγγελματικής Κατάρτισης παρέχει χρηματοδότηση έως 5.000 ευρώ ανά πρόγραμμα σε εγγεγραμμένους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς που παρέχουν ή διευκολύνουν μια δραστηριότητα επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με αναπηρία. Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που χρηματοδοτούνται μέσω αυτού του προγράμματος στοχεύουν στην κατάρτιση επαγγελματιών που υποστηρίζουν ή διευκολύνουν την επαγγελματική κατάρτιση για άτομα με αναπηρία (Εθνική έκθεση της Κύπρου, σ. 10).

Τέλος, πολλά από τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης που λαμβάνουν χώρα παράλληλα ή εντός προστατευμένων εργαστηρίων χρηματοδοτούνται μέσω του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης. Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, τα άτομα με αναπηρία μπορούν να υποβάλουν αίτηση για οικονομική στήριξη έως 1708 ευρώ για να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης της επιλογής τους, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό αυξάνει τις πιθανότητες απασχόλησής τους. Τα προγράμματα αυτά μπορούν να διαρκέσουν έως και έξι μήνες και θα πρέπει να πραγματοποιούνται σε κατάλληλες εγκαταστάσεις, να παρέχουν περιεχόμενο προσαρμοσμένο στις ανάγκες των ενδιαφερόμενων ατόμων και να χορηγούν κατάλληλο πιστοποιητικό μετά την ολοκλήρωσή τους. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι το άτομο να μην έχει λάβει στήριξη τα τελευταία τρία χρόνια και να προσκομίσει σχετική συστατική επιστολή από τον θεράποντα ιατρό (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 10).

2.3.3 Γερμανία

Οι νομικές απαιτήσεις για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στην αρχική κατάρτιση και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης ενός αναγνωρισμένου WfbM βρίσκονται στο SGB IX και στο Werkstättenverordnung (WVO). Οι νόμοι περί παροχών των αντίστοιχων φορέων αποκατάστασης δεν περιέχουν ρυθμίσεις για την υποστήριξη σε αναγνωρισμένο προστατευμένο εργαστήριο, αλλά παραπέμπουν στους κανονισμούς του SGB IX. Επιπλέον, για την υποστήριξη στη διαδικασία εισόδου και στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης ενός αναγνωρισμένου WfbM πρέπει να τηρούνται οι συστάσεις εργαστηρίων της Ομοσπονδιακής Ομάδας Εργασίας των μη τοπικών φορέων παροχής κοινωνικής πρόνοιας και βοήθειας για την ένταξη - BAGüS (τρέχουσα κατάσταση: 1 Μαρτίου 2022), καθώς και η εξειδικευμένη αντίληψη της BA για τη διαδικασία εισόδου και τον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης ενός WfbM (μπορείτε να βρείτε στη διεύθυνση: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf).

Η WfbM πρέπει να διαθέτει κατάλληλα καταρτισμένο εξειδικευμένο προσωπικό για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία, όπου ο αριθμός των ειδικών για την εργασιακή και επαγγελματική υποστήριξη εξαρτάται από τον αριθμό και τη σύνθεση των ατόμων με αναπηρία, καθώς και από το είδος της απασχόλησης και τον τεχνικό εξοπλισμό του χώρου εργασίας. Οι συνοδευτικές υπηρεσίες παρέχουν εκπαιδευτική, κοινωνική και ιατρική φροντίδα για τα άτομα με αναπηρία ανάλογα με τις ανάγκες τους.

Η αρχική διαδικασία διάρκειας τριών μηνών χρησιμεύει για να διαπιστωθεί εάν η WfbM είναι η κατάλληλη εγκατάσταση για τη συμμετοχή στην εργασιακή ζωή και ποιοι τομείς της WfbM καθώς και υπηρεσίες για τη συμμετοχή στην εργασιακή ζωή μπορούν να θεωρηθούν κατάλληλοι για το άτομο με αναπηρία. Πρέπει επίσης να καταρτιστεί σχέδιο ένταξης (§§ 57 παρ. 1 αριθ. 1 SGB IX, 3 παρ. 1 WVO). Την ευθύνη για την εκπόνηση ατομικού σχεδίου ένταξης έχει ο εκπαιδευτικός επόπτης, ο οποίος πρέπει να οριστεί για το υποστηριζόμενο άτομο με αναπηρία και είναι υπεύθυνος για την ένταξη και την εκπαιδευτική διαδικασία.

Η υποστήριξη στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης για περίοδο δύο ετών ενός WfbM επιδιώκει την ανάπτυξη, βελτίωση ή αποκατάσταση της απόδοσης ή της ικανότητας κέρδους του ατόμου με αναπηρία στο μέτρο του δυνατού. Ωστόσο, πρέπει να μπορεί να αναμένεται ότι το άτομο με αναπηρία, μετά τη συμμετοχή του σε υπηρεσίες στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, είναι σε θέση να επιτελέσει τουλάχιστον ένα ελάχιστο επίπεδο οικονομικά βιώσιμης απόδοσης (§ 57 παρ. 1 αριθ. 2 SGB IX). Η υποστήριξη στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης παρέχεται σύμφωνα με τις ανάγκες του ατόμου που λαμβάνει υποστήριξη μέσω ατομικών μέτρων και μαθημάτων κατάρτισης (§ 4 παρ. 1 WVO). Τα μέτρα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης του WfbM δεν είναι κατ' αρχήν επαγγελματική κατάρτιση σε αναγνωρισμένο εκπαιδευτικό επάγγελμα (Luik in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3η έκδοση, § 57 SGB IX Rdn. 53, από 15.01.2018).

Ωστόσο, σε ορισμένα WfbM είναι δυνατή η ολοκλήρωση αναγνωρισμένης επαγγελματικής κατάρτισης με τελικό πτυχίο επιμελητηρίου. Προκειμένου να καταστεί δυνατή για τα άτομα με αναπηρία η παρακολούθηση επαγγελματικής κατάρτισης που υπόκειται σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, ο γερμανικός νομοθέτης δημιούργησε επίσης τον προϋπολογισμό για την κατάρτιση. Αυτή η παροχή έχει ως στόχο να δώσει τη δυνατότητα σε άτομα με αναπηρία που δικαιούνται υποστήριξη σε εργαστήριο να ολοκληρώσουν αναγνωρισμένη επαγγελματική κατάρτιση σε ιδιωτικό ή δημόσιο εργοδότη, αναλαμβάνοντας το επίδομα κατάρτισης καθώς και άλλες δαπάνες που καθίστανται αναγκαίες σε σχέση με την αναπηρία (άρθρο 61α SGB IX).

Τα άτομα με αναπηρία που υποστηρίζονται στην αρχική διαδικασία και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης του WfbM δεν είναι ούτε εργαζόμενοι ούτε εξομοιώνονται με εργαζόμενους, αλλά έχουν την ιδιότητα του αποκαταστάτη. Ωστόσο, εφαρμόζονται αναλόγως οι αρχές του εργατικού δικαίου σχετικά με την προστασία της προσωπικότητας, τον περιορισμό της ευθύνης καθώς και οι νομικές ρυθμίσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την προστασία από τις διακρίσεις στην απασχόληση και το επάγγελμα, την άδεια αναψυχής και τα ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών (βλ. § 52 SGB IX). Οι εκάστοτε αρμόδιοι φορείς αποκατάστασης παρέχουν τις σχετικές κοινωνικές παροχές. Για την εξασφάλιση της διαβίωσης, μπορεί να υπάρξει αξίωση για επίδομα κατάρτισης (άρθρο 67 παράγραφος 5 SGB IX). Για παράδειγμα, στην περίπτωση αρμοδιότητας της ΒΑ για μέτρα στη διαδικασία εισόδου ή στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης ενός WfbM, το επίδομα κατάρτισης ανέρχεται σε 126 ευρώ μηνιαίως (§ 125 SGB III).

2.3.4 Σλοβενία

Η επαγγελματική αποκατάσταση περιλαμβάνει υπηρεσίες που παρέχονται σύμφωνα με τους κανονισμούς του ZZRZI με στόχο την κατάρτιση ενός ατόμου με αναπηρία για κατάλληλη εργασία, την πρόσληψή του, τη διατήρηση ή την εξέλιξη στην εργασία του ή την αλλαγή σταδιοδρομίας. Στο πλαίσιο αυτό, η διαδικασία της επαγγελματικής αποκατάστασης χωρίζεται σε δύο φάσεις. Στην πρώτη φάση, εντοπίζονται και αξιολογούνται οι επαγγελματικές και κοινωνικές ικανότητες, οι δυνατότητες, τα ενδιαφέροντα και τυχόν εμπόδια στην ένταξη, καθώς και οι σχετικοί παράγοντες στο περιβάλλον και οι ευκαιρίες ένταξης στην απασχόληση και την εκπαίδευση του ατόμου που πρόκειται να υποστηριχθεί. Η διάρκεια ορίζεται σε 15 έως 90 ώρες ανά άτομο. Η φάση αυτή αποσκοπεί επίσης στον προσδιορισμό του κατά πόσον υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης. Η δεύτερη φάση της διαδικασίας επικεντρώνεται ιδίως στη βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη εποικοδομητικών προτύπων συμπεριφοράς, στη βελτίωση της αυτοεικόνας, στη διεύρυνση του κοινωνικού δικτύου και στη μείωση της κοινωνικής απομόνωσης (Εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 19, 20).

- Μετά την ολοκλήρωση της επαγγελματικής αποκατάστασης, πραγματοποιείται αξιολόγηση των δυνατοτήτων απασχόλησης του υποστηριζόμενου ατόμου. Για τα άτομα με αναπηρία, των οποίων η ικανότητα εργασίας υπερβαίνει το 30%, είναι επιλέξιμα (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 20): Απασχόληση σε κανονικό εργασιακό περιβάλλον (πάνω από 95%),
- Απασχόληση σε προστατευμένη εταιρεία (μεταξύ 70% και 95%),
- Υποστηρικτική απασχόληση (μεταξύ 70% και 95%),
- Προστατευτική απασχόληση σε κέντρο απασχόλησης, μπορεί επίσης να είναι σε προστατευτική εργασία σε προστατευμένες εταιρείες (μεταξύ 30% και 70%)

2.3.5 Σύνοψη

Στο Βέλγιο, τα άτομα με αναπηρία προετοιμάζονται για την επαγγελματική απασχόληση σε τμήματα κατάρτισης προστατευμένων εργαστηρίων. Κατά την εισαγωγή τους σε ένα προστατευμένο εργαστήριο, τα άτομα με αναπηρία

υποβάλλονται σε όλους τους τομείς του εργαστηρίου στο πλαίσιο μιας πρακτικής άσκησης που διαρκεί έως και τρία έτη. Διδάσκονται όχι μόνο επαγγελματικές δεξιότητες, αλλά και κοινωνικές δεξιότητες. Ανάλογα με τις επιδόσεις τους, μπορούν στη συνέχεια να μεταφερθούν στη γενική αγορά εργασίας ή να ενταχθούν στο τμήμα παραγωγής του εργαστηρίου.

Το σύστημα στη Γερμανία είναι παρόμοιο. Συγκρίσιμα με την πρακτική άσκηση στο Βέλγιο είναι τα μέτρα στη διαδικασία εισόδου και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης μιας WfbM. Η διαδικασία εισόδου, η οποία διαρκεί συνήθως τρεις μήνες, χρησιμεύει για να καθοριστούν οι τομείς της WfbM και οι υπηρεσίες που μπορούν να θεωρηθούν ότι μπορούν να υποστηρίξουν το άτομο. Τα μέτρα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης για μια περίοδο δύο ετών αποσκοπούν στην ανάπτυξη ή τη βελτίωση της απόδοσης και των εισοδηματικών ικανοτήτων του ατόμου με αναπηρία. Η βάση της υποστήριξης και στις δύο χώρες δεν είναι μια σύμβαση εργασίας, αλλά τα μέτρα υποστηρίζονται από την αντίστοιχη αρμόδια αρχή. Στη Γερμανία, για παράδειγμα, τα άτομα που υποστηρίζονται στην αρχική κατάρτιση και στον τομέα επαγγελματικής κατάρτισης του WfbM λαμβάνουν κοινωνικές παροχές για την κάλυψη των δαπανών διαβίωσής τους.

Στην Κύπρο, τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με αναπηρία σε προστατευμένα εργαστήρια, χρηματοδοτούνται μέσω του σχεδίου επαγγελματικής κατάρτισης, διαρκούν έως έξι μήνες και ολοκληρώνονται με πιστοποιητικό,

Στη Σλοβενία, η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία χωρίζεται σε δύο στάδια. Το πρώτο στάδιο, διάρκειας 15 έως 90 ωρών, αποσκοπεί κυρίως στη διδασκαλία επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, ενώ το δεύτερο στάδιο επικεντρώνεται στη βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων. Η επαγγελματική αποκατάσταση ολοκληρώνεται με την αξιολόγηση των δυνατοτήτων απασχόλησης του ενδιαφερόμενου ατόμου.

Η υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία σε προστατευμένα εργαστήρια σχεδιάζεται με διαφορετικό τρόπο στις τέσσερις χώρες. Το κοινό χαρακτηριστικό, ωστόσο, είναι ότι τα άτομα με αναπηρία στα προστατευμένα εργαστήρια προετοιμάζονται για μόνιμη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή ανάλογα με τις δυνατότητές τους, με την εκμάθηση των απαραίτητων επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων βάσει διαφόρων προγραμμάτων και αντιλήψεων.

Μόνο μετά την ολοκλήρωση των μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης γίνεται μια δήλωση σχετικά με την παραμονή σε προστατευμένες μορφές απασχόλησης ή τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας. Τα μέτρα χρηματοδοτούνται συνήθως από δημόσιους πόρους. Τέλος, τα εκπαιδευτικά μέτρα στα προστατευμένα εργαστήρια δεν αποτελούν αναγνωρισμένη επαγγελματική κατάρτιση. Μια τέτοια κατάρτιση μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με έναν εργοδότη στη γενική αγορά εργασίας. Αυτό απαιτεί περαιτέρω κίνητρα για τους εργοδότες ώστε να ενθαρρυνθούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία για να ολοκληρώσουν την επαγγελματική κατάρτιση. Στη Γερμανία, για παράδειγμα, εισήχθη ο προϋπολογισμός για την κατάρτιση, ώστε τα άτομα με αναπηρία που έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε εργαστήρια να μπορούν να λάβουν επαγγελματική κατάρτιση σε ιδιωτικό ή δημόσιο εργοδότη που υπόκειται σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Με την παροχή αυτή καλύπτονται το εκπαιδευτικό επίδομα καθώς και άλλες δαπάνες που καθίστανται αναγκαίες σε σχέση με την αναπηρία (§ 61a SGB IX).

2.4 Συμβουλευτική Καθοδήγηση στα Προστατευμένα Εργαστήρια

2.4.1 Βέλγιο

Τα τμήματα κατάρτισης στα προστατευμένα εργαστήρια έχουν σχεδιαστεί ώστε να είναι ευέλικτα. Κάθε άτομο με αναπηρία εποπτεύεται ατομικά κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, έτσι ώστε να μπορεί να εξασφαλιστεί μια εξατομικευμένη κατάρτιση ως δομικό στοιχείο για μια αυτοπροσδιοριζόμενη ζωή στην κοινωνία. Αυτό διασφαλίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι σύνθετες ανάγκες καθώς και τα δυνατά και αδύνατα σημεία κάθε ατόμου με αναπηρία (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 19).

Στο διάταγμα του 1997 προβλέπονται τα ακόλουθα στο πλαίσιο αυτό (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 19),

- ότι απαιτείται εγγραφή στο DSL, η οποία ισχύει για δώδεκα μήνες,
- ότι υπάρχει ένας εκπαιδευτής πλήρους απασχόλησης ανά ομάδα οκτώ ατόμων με αναπηρία,
- ότι η εκπαίδευση πραγματοποιείται από εξειδικευμένο προσωπικό με βασική εκπαιδευτική κατάρτιση, και
- ότι το πρόγραμμα κατάρτισης παρέχει στοχευμένη υποστήριξη στο άτομο με αναπηρία, ξεκινώντας από τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά του, προκειμένου να επιτύχει την απασχόληση στο εργαστήριο.

2.4.2 Κύπρος

Προκειμένου να βοηθηθούν τα άτομα με νοητική αναπηρία στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την προώθησή τους σε προστατευμένα εργαστήρια, ορισμένοι οργανισμοί παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες. Ιδιαίτερη μνεία αξίζει να γίνει στο Πρόγραμμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, το οποίο θεωρείται η σημαντικότερη και πιο διαδεδομένη υπηρεσία προσωπικής συμβουλευτικής για άτομα με αναπηρία στην Κύπρο και χρηματοδοτείται ετησίως για την πρόσληψη ενός καταρτισμένου επαγγελματικού συμβούλου με κόστος 13.500 ευρώ. Ο επαγγελματικός σύμβουλος υποστηρίζει πέντε έως δέκα άτομα και παρέχει τον αρχικό σύνδεσμο με έναν πιθανό εργοδότη στην ανοικτή αγορά εργασίας. Κατά τη διάρκεια της μετέπειτα περιόδου απασχόλησης, ο εργασιακός σύμβουλος παρέχει περαιτέρω υποστήριξη και καθοδήγηση στο υποστηριζόμενο άτομο ανάλογα με τις ανάγκες (Εθνική έκθεση Κύπρου, σελ. 10, 11).

Η αξιολόγηση του προγράμματος αυτού στην έκθεση της Επιτροπής για την Προστασία των Ατόμων με Νοητική Αναπηρία του 2004 έδειξε ότι το 2003 περίπου 150 άτομα, κυρίως με νοητική αναπηρία, βρήκαν απασχόληση μέσω του προγράμματος, ενώ το 2011 χρηματοδοτήθηκαν 22 προγράμματα, με αποτέλεσμα την απασχόληση 246 ατόμων. Επιπλέον, τα στοιχεία δείχνουν ότι το πρόγραμμα αξιολογήθηκε ως αποτελεσματικό από το 69% των εργοδοτών και το 85% των εργαζομένων. Στα μειονεκτήματα του προγράμματος περιλαμβάνονταν η δυσαρέσκεια των εργαζομένων για τις αποδοχές και τις ώρες εργασίας, καθώς μόνο το 32% των εργαζομένων εργάζονταν περισσότερες από 25 ώρες την εβδομάδα. Τέλος, το 40% των ερωτηθέντων ήταν δυσαρεστημένοι με το χώρο εργασίας (Εθνική έκθεση της Κύπρου, σελ. 11).

2.4.3 Γερμανία

Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στα άτομα με αναπηρία που συμμετέχουν σε ένα μέτρο στο ΠΣΕΑ από την πλευρά του ΠΣΕΑ δεν ρυθμίζεται χωριστά. Η συνεχιζόμενη στήριξη μπορεί να προκύπτει από το γεγονός ότι τα συμμετέχοντα άτομα με αναπηρία πρέπει να διαθέτουν εκπαιδευτικό συνοδό, ο οποίος, εκτός από την κατάρτιση του σχεδίου ένταξης, είναι επίσης υπεύθυνος για την όλη διαδικασία εκπαίδευσης και ένταξης. Επιπλέον, οι πάροχοι κοινωνικών υπηρεσιών και συνεπώς οι πάροχοι αποκατάστασης που υποστηρίζουν τα μέτρα στην WfbM έχουν θεμελιώδη υποχρέωση να παρέχουν συμβουλές. Στο πλαίσιο της νομικής τους ευθύνης, οφείλουν να συμβουλεύουν τα άτομα που δικαιούνται κοινωνικές παροχές σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους (§ 14 SGB I). Το SGB IX αναγνωρίζει επίσης τη λεγόμενη συμπληρωματική και ανεξάρτητη από τους παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών (§ 32 επ. SGB IX). Προκειμένου να υποστηριχθούν τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα που κινδυνεύουν από αναπηρία, καθώς και οι συγγενείς τους, ώστε να υλοποιήσουν τα δικαιώματά τους για ίσες ευκαιρίες, αυτοδιάθεση, ανεξάρτητο σχεδιασμό της ζωής και υπηρεσίες ατομικής συμμετοχής, οι πάροχοι συμβουλευτικών υπηρεσιών λαμβάνουν επιδότηση, § 1 παρ. 2 Teilhabeberatungsverordnung/EUTBV (για τους αντίστοιχους παρόχους συμπεριλαμβανομένων των συμβουλευτικών υπηρεσιών βλ. συμβουλευτικές υπηρεσίες του EUTB 2023). Τέλος, ο Ομοσπονδιακός Οργανισμός Απασχόλησης υποχρεούται να παρέχει συμβουλευτική σταδιοδρομίας καθώς και υπηρεσίες τοποθέτησης για κατάρτιση και αναζήτηση εργασίας (§§ 29, 35 SGB III), οι οποίες συγκαταλέγονται στις βασικές αρμοδιότητες των υπηρεσιών απασχόλησης.

2.4.4 Σλοβενία

Κατά τη διάρκεια της υποστήριξης σε προστατευμένες μορφές απασχόλησης, τα άτομα με νοητική αναπηρία υποστηρίζονται μέσω στοχευμένης συμβουλευτικής και καθοδήγησης, όσον αφορά τους τομείς της εργασίας και των κοινωνικών δεξιοτήτων. Το περιεχόμενο περιλαμβάνει (Εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 21)

Για τον τομέα της εργασίας:

- Ένταξη στην εργασία και την κοινωνική ζωή και πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού
- Ανάπτυξη του εργασιακού δυναμικού του ατόμου και τη δυνατότητα επανεξέτασης της αξιολόγησης της απασχολησιμότητας
- Διατήρηση, καλλιέργεια και ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων, συνηθειών και ικανοτήτων
- Απόκτηση και διατήρηση της ικανότητας για εργασία, της εργασιακής αντοχής και της φέρουσας ικανότητας
- Βελτίωση της προσοχής, της συγκέντρωσης και της ακρίβειας στην εργασία
- Ενίσχυση της υπεύθυνης στάσης απέναντι στην εργασία

Για τον κοινωνικό τομέα:

- Διατήρηση, διεύρυνση και επέκταση του κοινωνικού δικτύου (υποστήριξης)
- Ανάπτυξη μεγαλύτερης επάρκειας σε καταστάσεις κρίσης και συγκρούσεων
- Ενδυνάμωση του ατόμου σε όλους τους τομείς της ζωής
- Ανάπτυξη και βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων, των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και της αντιμετώπισης των παραγόντων άγχους και πίεσης
- Ανάπτυξη της προσαρμοστικότητας της προσωπικότητας, ανάπτυξη της προσωπικότητας
- Ανάπτυξη/ενίσχυση της ανεξαρτησίας, της πρωτοβουλίας και της μεγαλύτερης δραστηριότητας για την αλλαγή της κατάστασης της ζωής του ατόμου

Κάθε άτομο αξιολογείται από εξειδικευμένο προσωπικό όσον αφορά την πρόοδο της επαγγελματικής και κοινωνικής του ένταξης βάσει ατομικού σχεδίου στο οποίο καθορίζονται οι στόχοι (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 23).

2.4.5 Σύνοψη

Στο Βέλγιο, τα άτομα που υποστηρίζονται στα τμήματα κατάρτισης των προστατευόμενων εργαστηρίων λαμβάνουν ατομική υποστήριξη στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης που πρέπει να ολοκληρώσουν. Στην Κύπρο, ορισμένοι οργανισμοί παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε άτομα με αναπηρία που μπορούν να υποστηριχθούν σε προστατευμένα εργαστήρια. Στο πλαίσιο του ευρέως διαδεδομένου προγράμματος υποστηριζόμενης απασχόλησης, το έργο αυτό επιτελείται από καταρτισμένους επαγγελματικούς συμβούλους, η απασχόληση των οποίων συγχρηματοδοτείται από κρατικές επιχορηγήσεις. Στη Γερμανία, οι αρχές κοινωνικής πρόνοιας είναι υποχρεωμένες να παρέχουν συμβουλευτική σε άτομα που δικαιούνται παροχές. Στον τομέα της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία, ο νόμος αναγνωρίζει επίσης τη συμβουλευτική για την ανεξάρτητη συμμετοχή. Στη Σλοβενία, η συμβουλευτική των ατόμων με νοητική αναπηρία εξασφαλίζεται επίσης μέσω ατομικής συμβουλευτικής και καθοδήγησης.

Έτσι, μπορεί να δηλωθεί ότι η συμβουλευτική των ατόμων με αναπηρία που υποστηρίζονται σε προστατευμένα εργαστήρια εξασφαλίζεται με διάφορες μορφές και με βάση ειδικές έννοιες.

2.5 Μετάβαση από τα προστατευμένα εργαστήρια στην ανοιχτή αγορά εργασίας

2.5.1 Βέλγιο

Στο τέλος της υποστήριξης στο τμήμα κατάρτισης ενός προστατευμένου εργαστηρίου, πραγματοποιείται μια τελική αξιολόγηση με σκοπό να διαπιστωθεί πώς μπορεί να πραγματοποιηθεί η συμμετοχή του ατόμου με αναπηρία στην επαγγελματική ζωή, δηλαδή αν μπορεί να εξεταστεί το ενδεχόμενο απασχόλησης στην ελεύθερη αγορά εργασίας ή άλλης μορφής απασχόλησης, αν μπορεί να δημιουργηθεί μια σχέση απασχόλησης με το εργαστήριο ή αν πρέπει να αναζητηθεί μια μακροχρόνια πρακτική άσκηση, επειδή δεν έχουν ακόμη επιτευχθεί επαρκείς επιδόσεις για την απασχόληση στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Μια άλλη εναλλακτική λύση είναι η εισαγωγή στο χώρο απασχόλησης και υποστήριξης ενός προστατευμένου εργαστηρίου, εάν το υποστηριζόμενο άτομο έχει αυξημένες ανάγκες φροντίδας και βοήθειας (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 19 επ.).

2.5.2 Κύπρος

Στην Κυπριακή Δημοκρατία δεν υπάρχουν ειδικοί νόμοι, κανονισμοί ή προγράμματα που να προωθούν τη μετάβαση από τα προστατευμένα εργαστήρια στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η μετάβαση από τα προστατευμένα εργαστήρια στην αγορά εργασίας υποστηρίζεται έντονα από οργανώσεις που εργάζονται για την ισότητα των ευκαιριών και την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική ζωή (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 11).

Αντίθετα, η μετάβαση στην ελεύθερη αγορά εργασίας προωθείται από διάφορα προγράμματα που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση των εργοδοτών κυρίως να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία. Στο πλαίσιο αυτό, το πρόγραμμα παροχής κινήτρων για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτο. Το πρόγραμμα αυτό έτρεξε την περίοδο 2014-2020 και παρείχε κίνητρα για την απασχόληση 135 ατόμων.

Υλοποιήθηκε εκ νέου από το Υπουργείο Εργασίας για το 2021 με συνολικό προϋπολογισμό 2.000.000 ευρώ για την υποστήριξη 100 ατόμων. Στόχος του προγράμματος είναι να ενθαρρύνει τους εργοδότες να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, παρά τους φόβους ότι η πρόσληψή τους μπορεί να συνεπάγεται υψηλό πρόσθετο κόστος. Το πρόγραμμα επιδοτεί την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία με 48 ευρώ ανά ημέρα εργασίας για μέγιστη περίοδο 24 μηνών. Μεταξύ των πρόσθετων απαιτήσεων του ταμείου είναι ο όρος ότι ο αιτών πρέπει να είναι άτομο με αναπηρία καθώς και εγγεγραμμένος άνεργος πριν από την υποβολή της αίτησης, να μην απασχολείται από μέλος της οικογένειας και να μην είναι αυτοαπασχολούμενος. Η θέση εργασίας που πρόκειται να καλυφθεί από το άτομο με αναπηρία πρέπει επίσης να προκηρυχθεί μέσω της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης πριν από την υποβολή της αίτησης (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 12).

2.5.3 Γερμανία

Κατ' αρχήν, είναι καθήκον της WfbM να προωθεί τη μετάβαση των κατάλληλων ατόμων στη γενική αγορά εργασίας μέσω κατάλληλων μέτρων (§ 219 παρ. 1 πρόταση 3 σε συνδυασμό με § 58 παρ. 2 αρ. 3 SGB IX). Αν και γενικά δεν υπάρχει επίσημη τρέχουσα ποσοστωση των μεταβάσεων (βλ. BAG WfbM 2021), η Δεύτερη και Τρίτη Κρατική Έκθεση της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας σχετικά με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία αναφέρει τουλάχιστον ότι από την 01.01.2018 περίπου 1800 άτομα έχουν μεταβεί από μια WfbM στη γενική αγορά εργασίας (Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2019, σ. 49).

Το φάσμα της επαγγελματικής κατάρτισης και των χώρων εργασίας περιλαμβάνει επίσης τους εξωτερικούς χώρους εργασίας (άρθρο 219 παράγραφος 1 πρόταση 5 SGB IX). Οι εξωτερικοί χώροι εργασίας που θα δημιουργηθούν έχουν ως στόχο να δώσουν τη δυνατότητα στο άτομο με αναπηρία, υπό τη συνδρομή και την προστασία του WfbM, να αποκτήσει τις πρακτικές επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για την απασχόληση στον ενίοτε εργοδότη. Η υποστήριξη σε εξωτερικούς χώρους εργασίας πρέπει να είναι προσωρινή, συνήθως για δώδεκα μήνες. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, θα πρέπει να διευκρινιστεί εάν μπορεί να πραγματοποιηθεί οριστική μεταφορά από το WfbM στη γενική αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης σε εξωτερικούς χώρους εργασίας, ενδέχεται να υπάρξουν διεπαφές λόγω της συγκρισιμότητας του περιεχομένου της πρακτικής επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης με τις υπηρεσίες για ατομική κατάρτιση εντός της επιχείρησης στο πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης σύμφωνα με το άρθρο 55 SGB IX, επειδή το περιεχόμενό τους είναι παρόμοιο, π.χ. προετοιμασία για μια σχέση εργασίας που υπόκειται σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, κατάρτιση σε μια θέση εργασίας στη γενική αγορά εργασίας. Ωστόσο, τα δύο μέτρα πρέπει να διακρίνονται μεταξύ τους. Διότι οι προσφορές του WfbM είναι αποκλειστικά μέτρα για την προώθηση των ατόμων με αναπηρία στη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας (BAGüS 2021). Τα άτομα με αναπηρία στον τομέα εργασίας μιας WfbM ανήκουν στην ομάδα-στόχο της υποστηριζόμενης απασχόλησης μετά την προώθηση της μετάβασης στη γενική αγορά εργασίας, εφόσον η ικανότητα (επαν)δημιουργείται σε τέτοιο βαθμό ώστε να μπορούν να εργαστούν υπό τις συνθήκες συνθήκες της γενικής αγοράς εργασίας (βλ. BAR, Κοινή σύσταση υποστηριζόμενης απασχόλησης, 2021, § 2). Μια σημαντική διασύνδεση μεταξύ των δύο μορφών είναι ότι τόσο στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης σε εξωτερικούς χώρους εργασίας όσο και στην περίπτωση της υποστήριξης μέσω της υποστηριζόμενης απασχόλησης, η λεγόμενη εργασιακή καθοδήγηση μπορεί να θεωρηθεί ως περαιτέρω υποστήριξη για το άτομο με αναπηρία.

Η προώθηση της μετάβασης στη γενική αγορά εργασίας περιλαμβάνει επίσης τις λεγόμενες εταιρείες ένταξης, οι οποίες πρόκειται να δώσουν στα άτομα με σοβαρές αναπηρίες τη δυνατότητα απασχόλησης με εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων θέσεων εργασίας κατάλληλων για άτομα με αναπηρίες με υποστήριξη εργασιακής συνοδείας στη γενική αγορά εργασίας. Τουλάχιστον το 30% και όχι περισσότερο από το

50% των θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις ένταξης πρέπει να καταλαμβάνονται από άτομα με σοβαρές αναπηρίες (βλ. § 215 SGB IX).

Τέλος, με τις υπηρεσίες Προϋπολογισμός για την εργασία και Προϋπολογισμός για την κατάρτιση, ο νομοθέτης δημιούργησε τη δυνατότητα προώθησης της έναρξης μιας σχέσης εργασίας που υπόκειται σε κοινωνική ασφάλιση και μιας σχέσης μαθητείας που υπόκειται σε κοινωνική ασφάλιση. Η υποστήριξη που παρέχεται από τον αρμόδιο φορέα αποκατάστασης συνίσταται στην επιδότηση ή την ανάληψη της αμοιβής για εργασία ή κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων άλλων δαπανών σε σχέση με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνται επίσης κίνητρα για τους εργοδότες να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία. Για παράδειγμα, στις 31 Δεκεμβρίου 2021, 2.472 άτομα με αναπηρία έλαβαν προϋπολογισμό για εργασία από τους παρόχους βοήθειας για την ένταξη ως αρμόδιος πάροχος αποκατάστασης για μέτρα στον τομέα εργασίας του WfbM, δηλαδή τα άτομα αυτά βρίσκονταν σε σχέση εργασίας που υπόκειται σε κοινωνική ασφάλιση αντί για απασχόληση στον τομέα εργασίας του WfbM (BAGüS Kennzahlenvergleich, Eingliederungshilfe 2023, σ. 7).

2.5.4 Σλοβενία

Σκοπός του μέτρου με τη μορφή της απασχόλησης υπό ειδικές συνθήκες είναι να προετοιμάσει τα άτομα με αναπηρία για απασχόληση στην κανονική αγορά εργασίας και να τα εκπαιδεύσει ανάλογα. Δεν υπάρχει σχετική νομοθεσία. Θεωρείται ότι η μετάβαση από μια προστατευόμενη μορφή απασχόλησης στην ελεύθερη αγορά εργασίας παρεμποδίζεται από τις προκαταλήψεις των εργοδοτών, την έλλειψη θέσεων εργασίας και την έλλειψη δεξιοτήτων και γνώσεων των ατόμων με αναπηρία. Σύμφωνα με μια μελέτη, 38 άτομα εγκατέλειψαν το τακτικό πρόγραμμα VDC την περίοδο 2005-2007, 25 από τα οποία κατέληξαν σε ολοκληρωμένη απασχόληση. Η έρευνα αυτή αποκάλυψε επίσης ότι περίπου το 20,14% των ατόμων με αναπηρία που υποστηρίζονται σε προστατευμένους χώρους εργασίας έχουν την ικανότητα να απασχοληθούν στην κανονική αγορά εργασίας (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 23).

2.5.5 Σύνοψη

Μετά την ολοκλήρωση της υποστήριξης στο τμήμα κατάρτισης ενός προστατευόμενου εργαστηρίου, η πορεία στο Βέλγιο καθορίζεται όσον αφορά τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή. Πρέπει να καθοριστεί αν το άτομο που λαμβάνει στήριξη πρόκειται να μεταφερθεί σε μακροχρόνια πρακτική άσκηση, αν θα δημιουργηθεί σχέση εργασίας με το προστατευμένο εργαστήριο ή αν θα εξεταστεί το ενδεχόμενο απασχόλησης στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Μια θετική πτυχή είναι ότι τα άτομα με αναπηρία που λαμβάνουν υποστήριξη σε προστατευμένα εργαστήρια έχουν την ιδιότητα του εργαζομένου και λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό. Αυτό προσφέρει σε αυτή την ομάδα ατόμων μια ασφαλή θέση εργασίας με καλές αποδοχές, γεγονός που με τη σειρά του καθιστά τη μετάβαση στην ελεύθερη αγορά εργασίας πρόκληση (Εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 26).

Στην Κύπρο, η μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας ή η προώθησή της δεν ρυθμίζεται από το νόμο. Αντίθετα, αναπτύσσονται διάφορα προγράμματα για την προώθηση της μετάβασης και οι αποδέκτες είναι συνήθως οι εργοδότες, δηλαδή η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στη γενική αγορά εργασίας επιχειρείται κυρίως με τη δημιουργία συστημάτων κινήτρων για τους εργοδότες όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με (νοητική) αναπηρία. Ωστόσο, πρέπει να αναπτυχθεί και η κατανόηση των εργοδοτών σχετικά με τις ψυχικές αναπηρίες. Ως επί το πλείστον, η πρόσληψη ατόμων με νοητική αναπηρία εκλαμβάνεται ως "φιλανθρωπική χειρονομία", η οποία υποτιμά την απόδοση των ατόμων (Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 19). Τα άτομα με αναπηρία επωφελούνται από

διάφορες συμβουλευτικές υπηρεσίες. Για παράδειγμα, ο εργασιακός σύμβουλος έχει ως πρωταρχικό καθήκον τη δημιουργία επαφών με δυνητικούς εργοδότες.

Ένα επιτυχημένο μέτρο όσον αφορά την ένταξη στην αγορά εργασίας είναι η υποστηριζόμενη απασχόληση, η οποία υποστήριξε το 40% των ατόμων που απασχολούνταν στην ελεύθερη αγορά εργασίας το 2021. Ωστόσο, το ποσοστό των ατόμων με νοητική αναπηρία που απασχολούνται από την ελεύθερη αγορά εργασίας είναι χαμηλό. Για παράδειγμα, στον ιδιωτικό τομέα, μόνο το 17% των εγγεγραμμένων ατόμων με νοητική αναπηρία απασχολούνται, το ήμισυ με το μέτρο της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να ληφθούν περαιτέρω μέτρα, ιδίως δεδομένου ότι οι δυνατότητες των προστατευόμενων εργαστηρίων για την προώθηση της μετάβασης της εν λόγω ομάδας ατόμων στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένες. Για να βελτιωθεί η κατάσταση, προτείνεται στοχευμένη έρευνα σχετικά με τις ανάγκες των ατόμων με νοητική αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των εμπειριών και των επιθυμιών τους (Εθνική έκθεση για την Κύπρο, σ. 18 στ.).

Στη Γερμανία, αποτελεί μέρος του νομικού καθήκοντος της WfbM να προωθεί τη μετάβαση των ατόμων με αναπηρία στη γενική αγορά εργασίας μέσω διαφόρων μέτρων, για παράδειγμα με εξωτερικές θέσεις εργασίας, τις οποίες γνωρίζει και το βελγικό σύστημα. Στο πλαίσιο αυτό, οι WfbM έχουν επίσης αναπτύξει διάφορα δικά τους μέτρα. Επιπλέον, ο νομοθέτης δημιούργησε μέτρα που επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία να κάνουν τη μετάβαση στην απασχόληση που υπόκειται σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τα οποία υποστηρίζονται από τους αρμόδιους φορείς αποκατάστασης. Αυτά έχουν σχεδιαστεί ως εναλλακτική λύση για την υποστήριξη στα WfbM. Αξίζει επίσης να αναφερθούν εδώ οι λεγόμενες εταιρείες χωρίς αποκλεισμούς, οι οποίες είναι συγκρίσιμες με τις προστατευόμενες εταιρείες στο σλοβενικό σύστημα.

Αν και η νομοθεσία είναι διάσπαρτη, στη Σλοβενία ο στόχος της υποστήριξης σε διάφορες μορφές απασχόλησης είναι να καταστεί δυνατή η μετάβαση των ατόμων με αναπηρία στη ελεύθερη αγορά εργασίας. Ωστόσο, απαιτείται η περαιτέρω ανάπτυξη της νομικής κατάστασης καθώς και των μέτρων στήριξης, προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στα άτομα με αναπηρία να αναλάβουν εργασία στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Το δικαίωμα επιλογής και επιθυμίας του ατόμου με αναπηρία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη εδώ. Το μεγαλύτερο εμπόδιο σε αυτή την πορεία θεωρείται η προθυμία των εργοδοτών να προσλάβουν άτομα με αναπηρία. Αυτό μπορεί να οφείλεται, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι οι επιλογές υποστήριξης που διατίθενται στα άτομα με αναπηρία σε έναν εργασιακό χώρο είναι ανεπαρκείς (Εθνική έκθεση Σλοβενίας, σ. 28 στ.).

Μπορεί να δηλωθεί ότι σε όλες τις χώρες η υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία σε προστατευμένα εργαστήρια δεν είναι επιθυμητή μακροπρόθεσμα, αλλά ο πρωταρχικός στόχος είναι η μετάβαση στη λεγόμενη ελεύθερη αγορά εργασίας. Τα τρέχοντα στοιχεία σχετικά με αυτό το θέμα δεν είναι διαθέσιμα για σύγκριση. Στη Σλοβενία, 38 άτομα πέρασαν από το κανονικό πρόγραμμα σε κέντρα προστατευμένης εργασίας (VDC) την περίοδο 2005-2007 και 25 από αυτά κατέληξαν σε ολοκληρωμένη απασχόληση.

Ένα - όχι συγκεκριμένο για τη χώρα - εμπόδιο για την ένταξη στην αγορά εργασίας είναι σε κάθε περίπτωση η διαθεσιμότητα κατάλληλων θέσεων εργασίας για άτομα με νοητική αναπηρία (π.χ. εθνική έκθεση Κύπρος, σ. 19). Μια λύση θα μπορούσε να είναι η βελτίωση της προσαρμοστικότητας των μέτρων κατάρτισης στα προστατευμένα εργαστήρια σε δραστηριότητες στη λεγόμενη πρώτη αγορά εργασίας, για παράδειγμα λαμβάνοντας περισσότερο υπόψη τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και εξισορροπώντας τις με τις ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων υποστήριξης και φροντίδας, του ατόμου με νοητική αναπηρία.

Συνεπώς, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι για την επιτυχή επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου, δηλαδή τη (μόνιμη) συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία γενικά και των ατόμων με νοητική αναπηρία ειδικότερα στην επαγγελματική ζωή, κάθε μία από τις τέσσερις χώρες θα πρέπει να λάβει περαιτέρω μέτρα.

Ένα τέτοιο μέσο για την απασχόληση των ατόμων με νοητική αναπηρία στην κανονική αγορά εργασίας μπορεί να είναι το μέτρο της λεγόμενης υποστηριζόμενης απασχόλησης, το οποίο έχει καθιερωθεί σε κάθε μία από τις τέσσερις χώρες.

Ένα άλλο πιθανό μέσο για την αύξηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην κανονική αγορά εργασίας θα μπορούσε να είναι η υποχρέωση των εργοδοτών να απασχολούν άτομα με αναπηρία πάνω από ένα ορισμένο μέγεθος επιχείρησης. Στη Γερμανία, οι δημόσιοι και ιδιωτικοί εργοδότες με μέγεθος επιχείρησης 20 θέσεων εργασίας είναι υποχρεωμένοι να καλύπτουν τουλάχιστον το 5% των θέσεων εργασίας με άτομα με σοβαρές αναπηρίες. Σύμφωνα με τα στοιχεία για το 2021, 1.111.271 άτομα με σοβαρές αναπηρίες απασχολούνταν σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 20 θέσεις εργασίας που υπόκεινται σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, στην πλειονότητά τους στη μεταποίηση, τη δημόσια διοίκηση και το εμπόριο (Δελτίο Τύπου της ΒΑ αριθ. 13, 19 Απριλίου 2023). Εκτός από τα οικονομικά κίνητρα για τους εργοδότες, η Σλοβενία εισήγαγε επίσης την υποχρέωση να απασχολούν άτομα με αναπηρία από ένα μέγεθος επιχείρησης 20 εργαζομένων. Όμως, η ποσόστωση που πρέπει να τηρηθεί εξαρτάται από τις επιδόσεις του ιδιωτικού ή δημόσιου εργοδότη, αλλά δεν μπορεί να είναι μικρότερη από το 2% και όχι μεγαλύτερη από το 6% του αριθμού των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, οι Συμπερασματικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία επί της αρχικής έκθεσης της Σλοβενίας της 16.04.2018 (CRPD/C/SVN/1) συνέστησαν εν προκειμένω να διασφαλιστούν ίσες απαιτήσεις για τις ποσοτώσεις απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση και σε άλλους τομείς εργασίας και να παρακολουθείται η εφαρμογή τους (σελ. 11, αρ. 46 δ).

Το Βέλγιο, από την άλλη πλευρά, έχει θεσπίσει υποχρεώσεις απασχόλησης για τους εργοδότες στον δημόσιο τομέα, οι οποίες όμως δεν είναι δεσμευτικές και, ως εκ τούτου, δεν τηρούνται εν μέρει. Παρόλο που οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα μπορούν να λαμβάνουν οικονομικές επιδοτήσεις όταν απασχολούν άτομα με αναπηρία, δεν υπάρχουν υποχρεώσεις απασχόλησης. Οι Συμπερασματικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες της 24.10.2014 (CRPD/C/BEL/1) επί της αρχικής έκθεσης του Βελγίου εκφράζουν ανησυχίες ως προς αυτό το θέμα και συνιστούν να ληφθούν όλα τα απαραίτητα ρυθμιστικά μέτρα και κίνητρα για να διασφαλιστεί το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (σελ. 4, αρ. 38, 39). Το ίδιο ισχύει και για την Κύπρο, η οποία έχει επίσης εισαγάγει υποχρεώσεις απασχόλησης μόνο για τον δημόσιο τομέα. Εν προκειμένω, οι Συμπερασματικές Παρατηρήσεις της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες επί της Αρχικής Έκθεσης της Κύπρου της 08.05.2017 (CRPD/C/CYP/1) συνιστούν να διασφαλιστεί ότι ο ιδιωτικός τομέας καλύπτεται από ένα σύστημα ποσοτώσεων (σελ. 8 αριθ. 54).

3 Καλές Πρακτικές

Ο πυρήνας της παρούσας έκθεσης δραστηριοτήτων είναι το κεφάλαιο 3, δηλαδή η συλλογή και παρουσίαση περιπτώσιολογικών μελετών με την έννοια των μοντέλων βέλτιστων πρακτικών από τις χώρες εταίρους Βέλγιο, Κύπρο, Γερμανία και Σλοβενία. Τα παραδείγματα αυτά, που ερευνήθηκαν και περιγράφηκαν ειδικά από τις χώρες εταίρους, στους τομείς της επαγγελματικής κατάρτισης (κεφάλαιο 3.1), της συμβουλευτικής (κεφάλαιο 3.2) και της μετάβασης από το προστατευμένο εργαστήριο στην αγορά εργασίας (κεφάλαιο 3.3), παρουσιάζονται πρώτα ανά χώρα εταίρο. Τα κεφάλαια 3.1 έως 3.3 κλείνουν με μια συγκριτική σύνοψη. Ο αναγνώστης αποκτά έτσι μια καλή

πρόσβαση σε επιλεγμένες καλές πρακτικές στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, του επαγγελματικού προσανατολισμού και της μετάβασης στη γενική αγορά εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Επιπλέον, εντοπίζονται καινοτόμες πτυχές και μεταβιβάσιμα στοιχεία για το έργο Include³. Λεπτομερέστερες πληροφορίες για τις επιμέρους μελέτες περιπτώσεων μπορείτε να βρείτε στο παράρτημα και στις αντίστοιχες εθνικές εκθέσεις.

3.1 Τομέας Επαγγελματικής Κατάρτισης

3.1.1 Βέλγιο

Στο γερμανόφωνο Βέλγιο, η Υπηρεσία Αυτοκαθοριζόμενης Διαβίωσης (DSL) προσπαθεί, μεταξύ άλλων, να προωθήσει την καλύτερη δυνατή συνοδεία για τα άτομα με ανάγκες υποστήριξης και να παράσχει τους απαραίτητους πόρους. Στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, η DSL στο Βέλγιο χρηματοδοτεί δύο προσφορές για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι στα εργαστήρια να κάνουν πρακτική άσκηση ή μαθητεία. Η έννοια της κατάρτισης στο χώρο εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως καινοτόμος, καθώς η κατάρτιση υλοποιείται απευθείας στη γενική αγορά εργασίας σε επιχειρήσεις. Οι νέοι με νοητική αναπηρία έχουν έτσι την ευκαιρία να εργαστούν σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Η σύμβαση κατάρτισης συνάπτεται πάντα για ένα έτος και μπορεί να παραταθεί. Λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα κλιμακούμενο σε τρία χρόνια και καλύπτονται από ασφάλιση υγείας, ατυχημάτων και σύνταξης. Πρόκειται για μια ελκυστική ιδέα επαγγελματικής κατάρτισης τόσο για το άτομο με αναπηρία όσο και για την επιχείρηση κατάρτισης, καθώς πρόκειται για κατάρτιση υπό προστατευμένες συνθήκες και με οικονομικά κίνητρα και χαμηλούς κινδύνους για την επιχείρηση. Αυτό που είναι ενδιαφέρον για την Include³ είναι ότι οι καταρτιζόμενοι μπορούν να διακόψουν την εκπαίδευσή τους ανά πάσα στιγμή, να επιστρέψουν στο εργαστήριο για άτομα με αναπηρία (στο Βέλγιο ονομάζεται ETA - Entreprise de Travail Adapté) ή εναλλακτικά να ξεκινήσουν νέα εκπαίδευση σε άλλη επιχείρηση (βλέπε εθνική έκθεση Βέλγιο, σελ. 21 και εξής).

Η εκπαιδευτική πρακτική άσκηση (AP) είναι μια μακροχρόνια πρακτική άσκηση που μπορεί να διαρκέσει αρκετά χρόνια. Είναι ειδικά σχεδιασμένη για άτομα με αναπηρία που έχουν μεγάλη ανάγκη υποστήριξης. Η AP αποτελεί μια δοκιμαστική περίοδο τόσο για την επιχείρηση όσο και για το άτομο με αναπηρία. Η δοκιμή πραγματοποιείται εκτός του εργαστηρίου σε έναν πολύ συγκεκριμένο εργασιακό χώρο της γενικής αγοράς εργασίας, ωστόσο είναι δυνατή η επιστροφή στην προστατευμένη απασχόληση. Αποτελεί έτσι ένα καινοτόμο και χωρίς αποκλεισμούς παράδειγμα για τα άτομα με υψηλές ανάγκες υποστήριξης, στο οποίο η συμμετοχή και η ενδυνάμωση βρίσκονται στο προσκήνιο (βλ. εθνική έκθεση, σελ. 21 επ.).

Ενδιαφέρον για την Include³ παρουσιάζει το περιεχόμενο της κατάρτισης και της μακροχρόνιας πρακτικής άσκησης, καθώς και η προσέγγιση ότι οι συμβάσεις κατάρτισης συνάπτονται πάντα για ένα μόνο έτος. Οι καταρτιζόμενοι μπορούν να επιστρέψουν στο εργαστήριο ανά πάσα στιγμή εάν δεν τους ταιριάζει ή να ξεκινήσουν κατάρτιση σε άλλη επιχείρηση. Η μονοετής μακροχρόνια πρακτική άσκηση μπορεί επίσης να παραταθεί αρκετές φορές. Σχετικά με αυτή την προσφορά DSL έχουν δημιουργηθεί ένα podcast και ένα επεξηγηματικό βίντεο, τα οποία είναι προσβάσιμα στην αρχική σελίδα του Include³.

3.1.2 Κύπρος

Από την Κύπρο, δύο περιπτώσιολογικές μελέτες παρουσιάζουν ενδιαφέρον για το Include³. Η πρώτη μελέτη περίπτωσης είναι μια παρέμβαση επαγγελματικής κατάρτισης που πραγματοποιείται εντός και εκτός εργαστηρίων του Ιδρύματος Χρήστου Στέλιου Ιωάννου. Το πρόγραμμα απασχόλησης και αποκατάστασης πραγματοποιείται σε οκτώ προστατευμένα εργαστήρια: έξι δημιουργικά εργαστήρια, ένα εργαστήριο καλαθοπλεκτικής και ένα

εργαστήριο συναρμολόγησης παραγωγής. Η εστίαση των δραστηριοτήτων κατάρτισης προσανατολίζεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, οι οποίες επανεξετάζονται και προσαρμόζονται συνεχώς. Έξω από τα εργαστήρια, τα άτομα με αναπηρία μπορούν, αφενός, να πωλούν τα δικά τους προϊόντα ή, αφετέρου, να απασχολούνται σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών (βιβλιοπωλείο, καφετέριες, αθλητικές εγκαταστάσεις) στο πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης και έτσι να καταρτίζονται σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Τα καινοτόμα στοιχεία στα μέτρα κατάρτισης περιλαμβάνουν θεραπευτική και ολιστική κατάρτιση, εκτός από τη συνεχή προσαρμογή του περιεχομένου κατάρτισης στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Αυτές οι συμπληρωματικές προσφορές αποσκοπούν στην ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία, ώστε να μπορούν να ζήσουν μια αυτοκαθοριζόμενη ζωή εκτός των εργαστηρίων, συμπεριλαμβανομένου του τομέα του ελεύθερου χρόνου. Το ίδρυμα επανεξετάζει συνεχώς τις προσφερόμενες δραστηριότητες ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών και στα ενδιαφέροντα των εκπαιδευομένων. Αυτή η προσφορά κατάρτισης είναι καινοτόμος επειδή η προπαρασκευαστική επιμόρφωση πραγματοποιείται στα εργαστήρια σε στενό συντονισμό με τις επιχειρήσεις και, με την προσθήκη ειδικών προγραμμάτων υποστήριξης (δοκιμαστική απασχόληση ή υποστηριζόμενη απασχόληση), η κατάρτιση μπορεί να πραγματοποιηθεί στις επιχειρήσεις σε επόμενο στάδιο (βλ. Εθνική έκθεση για την Κύπρο, σελ. 12 επ.).

Η δεύτερη μελέτη περίπτωσης παρουσιάζει ένα πρόγραμμα επαγγελματικής προετοιμασίας κατάρτισης σε σχολείο για νέους με νοητική αναπηρία. Το ειδικό σχολείο στη Λευκωσία υλοποιεί αυτό το πρόγραμμα μαζί με το Ίδρυμα Χρήστος Στέλιος Ιωάννου. Εκτός από την ολιστική προσέγγιση της κατάρτισης ενδυνάμωσης, ένα καινοτόμο στοιχείο είναι η ευέλικτη ποικιλία των προσφορών. Οι μαθητές εκπαιδεύονται στο σχολείο, σε εργαστήρια ή σε επιχειρήσεις της γενικής αγοράς εργασίας. Έτσι, το πρόγραμμα μπορεί να ανταποκριθεί στα διαφορετικά ενδιαφέροντα και ικανότητες των νέων. Η γειννίαση των σχολείων με τις επιχειρήσεις αποτελεί επίσης ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό (βλ. εθνική έκθεση για την Κύπρο, σ. 13 στ.).

Ως μεταφορά για το Include³, η έννοια της επαγγελματικής προετοιμασίας στα εργαστήρια, η συνεργασία και η δικτύωση με τις επιχειρήσεις είναι ενδιαφέρουσα.

3.1.3 Γερμανία

Η Γερμανία παρουσίασε στην εθνική της έκθεση δύο περιπτώσιολογικές μελέτες επαγγελματικής κατάρτισης.

Η πρώτη περιγράφει τη σπονδυλωτή ιδέα Praxisbaustein της Diakonie Sachsen. Τα αρθρωτά αναγνωρισμένα επιμέρους προσόντα από 11 επαγγέλματα κατάρτισης επιτρέπουν στα άτομα με νοητική αναπηρία, τα οποία θεωρούνται μη ικανά για κατάρτιση καθώς και μη ικανά για εργασία, να μάθουν διαδοχικά ένα επάγγελμα κατάρτισης ανάλογα με το ρυθμό, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους. Αυτό περιλαμβάνει τη διαρθρωτική ανάπτυξη και τον σχεδιασμό πρακτικών ενοτήτων ως ενοτήτων για την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία, με το περιεχόμενο να βασίζεται σε αναγνωρισμένα σχέδια πλαισίου κατάρτισης. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση των ενοτήτων, πιστοποιούνται από τα αρμόδια εμπορικά επιμελητήρια (βλ. εθνική έκθεση Γερμανίας, σελ. 19στ.).

Η εναλλακτική επαγγελματική κατάρτιση (abBI) της IB Südwest AG επιτρέπει στους νέους να εισέλθουν στη γενική αγορά εργασίας αμέσως μετά τη φοίτησή τους σε ειδικό σχολείο. Πρόκειται για μια εναλλακτική προσφορά από τους φορείς παροχής εκπαίδευσης που επιτρέπει στους νέους να συνοδεύονται και να συμβουλευούνται από επαγγελματικούς συμβούλους (βλ. εθνική έκθεση Γερμανία, σ. 20 στ.).

Άλλα πέντε παραδείγματα ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης στην οικιακή οικονομία, στον παιδικό σταθμό ή στη γαστρονομία παρουσιάζονται συνοπτικά. Από αυτά τα καινοτόμα παραδείγματα μπορούν να αντληθούν υλικά

διδασκαλίας και μάθησης καθώς και μεθοδολογικά και διδακτικά στοιχεία καλής πρακτικής για το έργο Include³ (βλ. εθνική έκθεση Γερμανία, σελ. 22 στ.).

3.1.4 Σλοβενία

Στην εθνική έκθεση της Σλοβενίας, η Ozara επικεντρώνεται σε μια προσωπική μελέτη περίπτωσης βέλτιστων πρακτικών στην επαγγελματική πρακτική. Η εν λόγω περίπτωση είναι ένας 23χρονος νεαρός άνδρας που ολοκληρώνει με επιτυχία το πρόγραμμα επαγγελματικής αποκατάστασης (βλ. εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 24επ.).

Η εργασιακή αποδοτικότητα του νεαρού αποκαταστάτη κυμαινόταν μεταξύ 27% και 58%, επομένως ήταν απαραίτητη μια ολοκληρωμένη έρευνα των ικανοτήτων απόδοσης προκειμένου να αυξηθούν οι δυνατότητες για μια κατάλληλη εργασία που να ανταποκρίνεται στα ταλέντα και τις ικανότητες του αποκαταστάτη. Μετά την απόφαση για την εισαγωγή στην επαγγελματική αποκατάσταση, προσφέρθηκε υποστήριξη ως μέρος της κανονικής διαδικασίας αποκατάστασης και ενισχύθηκαν οι ατομικές ικανότητες και δεξιότητες στη χειροτεχνία καθώς και στις λεπτές κινητικές δεξιότητες (βλ. εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 24επ.).

Αυτή η μελέτη περίπτωσης δείχνει πώς η στενή και εμπιστευτική δικτύωση μεταξύ διαφορετικών οργανισμών και φορέων μπορεί να λειτουργήσει με υποδειγματικό τρόπο (βλ. εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 25).

Αυτό αφορά ολόκληρη τη διαδικασία αποκατάστασης, από τον προσδιορισμό της κατάστασης αναπηρίας έως την ανθρωποκεντρική προσέγγιση και την κοινή δέσμευση όλων των ενδιαφερομένων. Στο πλαίσιο αυτό, οι μηχανισμοί αξιολόγησης, οι ροές εργασίας και η συνεργασία μπορούν να προσδιοριστούν ως τα πιο σημαντικά στοιχεία μεταφοράς για το έργο Include³.

Δημιουργήθηκαν ένα podcast και ένα επεξηγηματικό βίντεο σχετικά με αυτή τη μεμονωμένη μελέτη περίπτωσης και με το σλοβενικό σύστημα επαγγελματικής αποκατάστασης, τα οποία είναι διαθέσιμα στην αρχική σελίδα του Include³.

3.1.5 Σύνοψη

Οι περιπτώσιολογικές μελέτες που παρουσιάστηκαν για τις επιμέρους χώρες-εταίρους καταγράφονται σε πίνακες σε μια επισκόπηση. Τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το περιεχόμενο, τα καινοτόμα στοιχεία, καθώς και η μεταφορά για το Include³ έχουν επισημανθεί σε βασικά σημεία:

Πίνακας 5: Επισκόπηση διεθνών παραδειγμάτων ορθής πρακτικής/μελετών περίπτωσης "έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης"

Τμήματα	Βέλγιο	Κύπρος	Γερμανία	Σλοβενία
Τομέας Επαγγελματικής Κατάρτισης	<p>Εκπαίδευση στο χώρο εργασίας (AIB) (DSL): Κατάρτιση απευθείας στην επιχείρηση, καταβολή μισθού, ασφάλιση υγείας και ατυχημάτων, δυνατότητα επιστροφής στο εργαστήριο και αλλαγής κατάρτισης, κατάσταση πριν από την κατάρτιση: Εργαζόμενος στο εργαστήριο.</p> <p>Πρακτική άσκηση (AP) (DSL): πραγματοποιείται απευθείας σε επιχειρήσεις, άτομα με υψηλότερες ανάγκες υποστήριξης, επιστροφή στο εργαστήριο και δυνατότητα αλλαγής πρακτικής άσκησης</p> <p>Συμπληρωματικό υλικό: Podcast Επεξηγηματικό βίντεο</p>	<p>Επαγγελματική κατάρτιση εντός και εκτός εργαστηρίων Ίδρυμα Χρήστου Στέλιου Ιωάννου</p> <p>Μέσα: Προετοιμασία για την αγορά εργασίας, κατάρτιση προσαρμοσμένη στην αγορά εργασίας. Έξω: Πώληση προϊόντων WfbM Πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις</p> <p>Μέτρο επαγγελματικής προετοιμασίας σε ειδικό σχολείο Προσφορές προσόντων και κατάρτισης σε 1. σχολείο, 2. WfbM και 3. επιχείρηση στην ελεύθερη αγορά</p>	<p>Πρακτικές ενότητες Diakonie Sachsen Αναγνωρισμένη και πιστοποιημένη μερική εξειδίκευση σε 11 επαγγέλματα κατάρτισης</p> <p>abBI- Εναλλακτική επαγγελματική κατάρτιση Εναλλακτική προσφορά στο WfbM κατά τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία Προσόντα σε επιχειρήσεις της πρώτης AM</p> <p>5 περαιτέρω παραδείγματα στο σύνδεσμο</p>	<p>Μελέτη ατομικής περίπτωσης, 23χρονος άνδρας, επαγγελματική αποκατάσταση, εργασία στην Ozara.</p> <p>Παράδειγμα ατομικής περίπτωσης μετάβασης στην επαγγελματική ζωή</p> <p>Συμπληρωματικό υλικό: Podcast Επεξηγηματικό βίντεο</p>
Καινοτομία	AIB: Αναγνωρίσιμο μέσω της δομής του	Εκπαίδευση: Συνεχής προσαρμογή του	Πρακτικές ενότητες: Προσφορά χωρίς	Στενή και εμπιστευτική δικτύωση μεταξύ των

Τμήματα	Βέλγιο	Κύπρος	Γερμανία	Σλοβενία
	<p>προγράμματος πώς η ένταξη λειτουργεί σε όλους τους τομείς.</p> <p>AP: Δοκιμές μέσω μακροχρόνιας πρακτικής άσκησης για επιχειρήσεις και εργαζόμενους σε εργαστήρια.</p>	<p>περιεχομένου της κατάρτισης στην εργασία αγορά, θεραπευτική και ολιστική κατάρτιση, ειδικά μέσα υποστήριξης αυξάνουν τις πιθανότητες ένταξης</p> <p>Επαγγελματική κατάρτιση (ειδικό σχολείο): Ποικιλία προσφορών για την ομάδα ατόμων: εγγύτητα στο σχολείο, WfbM και επιχειρήσεις.</p>	<p>αποκλεισμούς for people με υψηλότερες ανάγκες υποστήριξης.</p> <p>abBI: WfbM, πρακτική άσκηση σε εταιρείες.</p>	<p>εμπλεκόμενων φορέων καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας αποκατάστασης.</p>
Μετάβαση	<p>AIB: μονοετείς συμβάσεις κατάρτισης, υποστήριξη από DSL, εφεδρικό επίπεδο μέσω της δυνατότητας επιστροφής σε εργαστήριο</p> <p>AP: ευέλικτη δυνατότητα παράτασης</p>	<p>Κατάρτιση από το WfbM: Μέθοδος για την ανατροφοδότηση του περιεχομένου στην αγορά εργασίας.</p> <p>Επαγγελματική κατάρτιση (ειδικό σχολείο): Μοντέλο συνεργασίας</p>	<p>Πρακτικές ενότητες: διδακτικό υλικό και μεθοδολογία και διδακτική</p> <p>aBbi: διδακτικό υλικό και μεθοδολογία και διδακτική</p>	<p>Εργασιακή Ροή, δικτύωση, ανθρωποκεντρική προσέγγιση.</p>

Source: HdBA

Κάθε χώρα εταίρος παρουσιάζει μελέτες περιπτώσεων καινοτόμων και αποδεδειγμένων ορθών πρακτικών. Πρόκειται πάντα για διαδικασίες που επιτρέπουν την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με νοητική αναπηρία στη γενική αγορά εργασίας. Στο Βέλγιο, οι εργαζόμενοι στα εργαστήρια μπορούν να ολοκληρώσουν ένα τριετές πρόγραμμα κατάρτισης ή μια μακροχρόνια πρακτική άσκηση εκτός των εργαστηρίων.

Μεγάλα ιδρύματα, αλλά και ένα ειδικό σχολείο δίνουν ευκαιρίες για την ομάδα των ατόμων στην Κύπρο μέσω μιας ευρείας προσφοράς επαγγελματικής κατάρτισης εντός και εκτός προστατευμένων εργαστηρίων και ειδικών προγραμμάτων, όπως η Υποστηριζόμενη Απασχόληση.

Η Γερμανία δημιουργεί νέες ευκαιρίες μέσω σπονδυλωτών μερικών προσόντων εντός και εκτός εργαστηρίων, καθώς και μέσω άμεσων τοποθετήσεων μετά το ειδικό σχολείο στη γενική αγορά εργασίας και η Σλοβενία δείχνει με το ατομικό παράδειγμα περίπτωσης της ότι η δικτύωση και η εργασία με την ανθρωποκεντρική προσέγγιση είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή επαγγελματική αποκατάσταση. Οι μέθοδοι και η κατάρτιση που ενισχύουν τη συμμετοχή και την ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο σε όλες τις χώρες.

3.2 Τομέας Συμβουλευτικής

3.2.1 Βέλγιο

Η DSL προσφέρει μια ολοκληρωμένη έννοια συμβουλευτικής και καθοδήγησης για όλες τις καταστάσεις ζωής των ατόμων με αναπηρία στη γερμανόφωνη κοινότητα του Βελγίου. Αυτό περιλαμβάνει γενική συμβουλευτική πριν και κατά τη διάρκεια της κατάρτισης και της απασχόλησης. Η μέθοδος συμβουλευτικής μπορεί να χαρακτηριστεί ως καινοτόμος. Βασίζεται σε στόχους, λαμβάνει χώρα σε καθορισμένους χρόνους συμβουλευτικής και αξιολόγησης και ελέγχει επίσης τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων κατάρτισης με το περιεχόμενο της κατάρτισης (βλέπε εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 25).

Αυτά τα κριτήρια της συμβουλευτικής με βάση τους στόχους και τις ημερομηνίες αξιολόγησης και τα κριτήρια βιωσιμότητας μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη της μεθόδου Include³. Ομοίως, η μέθοδος θα πρέπει να λάβει υπόψη τη θετική εμπειρία της παροχής ενός προσώπου επαφής για την ταξινόμηση, τη συμβουλευτική και την καθοδήγηση.

3.2.2 Κύπρος

Η κυπριακή μελέτη περίπτωσης περιγράφει την έννοια της συμβουλευτικής του Ιδρύματος Αγίου Στεφάνου, το οποίο εφαρμόζει τη συμβουλευτική Υποστηριζόμενης Απασχόλησης με τη μέθοδο job coaching. Το πρόγραμμα στοχεύει να βοηθήσει ενήλικες με αναπηρία να εισέλθουν στην ανοικτή αγορά εργασίας μέσω της υποστήριξης ενός εργασιακού προπονητή. Επί του παρόντος, δύο job coaches με επαγγελματικό υπόβαθρο στην κοινωνιολογία και την ψυχολογία απασχολούνται στον οργανισμό και χρηματοδοτούνται μέσω του προγράμματος.

Οι ασκούμενοι προσλαμβάνονται από τον οργανισμό και λαμβάνουν επαγγελματική καθοδήγηση, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης των δεξιοτήτων, των αναγκών και των φιλοδοξιών τους. Είναι ευθύνη του προπονητή να βρει μια κατάλληλη θέση εργασίας για τους ασκούμενους. Επιπλέον, οι εργασιακοί προπονητές αναλαμβάνουν το ρόλο του πρεσβευτή των ασκούμενων, διαπραγματευόμενοι με τον εργοδότη τις κατάλληλες συνθήκες και το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον και διασφαλίζοντας την εφαρμογή τους. Όσο χρειάζεται, οι επαγγελματικοί καθοδηγητές παρέχουν περαιτέρω καθοδήγηση και πρακτική υποστήριξη, διασφαλίζοντας ότι οι συγκεκριμένες ανάγκες των εκπαιδευομένων ικανοποιούνται και προσπαθώντας να αυξήσουν την ανεξαρτησία των εκπαιδευομένων με την πάροδο του χρόνου (βλ. Εθνική έκθεση για την Κύπρο, σ. 14στ.).

Η Κύπρος εφαρμόζει αυτή τη μέθοδο από το 1998. Ως εκ τούτου, η εμπειρία αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανάπτυξη της μεθόδου Include³ (βλ. εθνική έκθεση για την Κύπρο, σ. 14στ.).

Μια σημαντική πτυχή δεν πρέπει να αγνοηθεί. Η έννοια της συμβουλευτικής στοχεύει όχι μόνο στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, αλλά και στην εξεύρεση ατομικών τρόπων επικοινωνίας των αναγκών, καθώς και στη διδασκαλία δεξιοτήτων, στη διεκδίκηση ίσων ευκαιριών και στην αίσθηση του αυτοπροσδιορισμού (βλ. Εθνική έκθεση Κύπρου, σ. 15).

3.2.3 Γερμανία

Η Γερμανία παρουσιάζει τρεις συμβουλευτικές έννοιες στις μελέτες περιπτώσεώς της: Η έννοια της συμβουλευτικής για άτομα με αναπηρίες της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης, η συμπληρωματική προετοιμασία ανεξάρτητης συμμετοχής (EUTB) και το έργο JOBSTER.TEAM της rheinarbeit gGmbH.

Η έννοια της συμβουλευτικής του Ομοσπονδιακού Οργανισμού Απασχόλησης (BEKO) περιλαμβάνει ένα εγχειρίδιο για τους συμβούλους των ατόμων με αναπηρία. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες παρέχονται από συμβούλους και διαμεσολαβητές της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης. Παρέχουν επαγγελματική καθοδήγηση για τα άτομα με αναπηρία. Η συμβουλευτική παρέχεται ήδη κατά τη διάρκεια των σχολικών ετών πριν από την αποφοίτηση στα ειδικά σχολεία και στα σχολεία με ενταξιακή προσέγγιση. Παράλληλα, η έννοια της συμβουλευτικής αναφέρεται και σε άτομα που έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και αναζητούν εργασία ή θέση κατάρτισης. Οι σύμβουλοι αποκατάστασης είναι επίσης υπεύθυνοι, μεταξύ άλλων, για την ανάθεση σε εργαστήρια για άτομα με αναπηρία. Στο πλαίσιο της συμβουλευτικής, το άτομο με αναπηρία θεωρείται ειδικός από μόνο του. Οι φάσεις της συμβουλευτικής στη συνέντευξη προσανατολίζονται επίσης αναλόγως. Η προσέγγιση της ενδυνάμωσης και της συμμετοχής ξεχωρίζει καινοτόμα (βλ. εθνική έκθεση Γερμανίας, σ. 23 στ.).

Η έννοια της συμβουλευτικής και η περίπτωση της μεθόδου της μπορούν να χρησιμεύσουν ως βάση για τη μέθοδο Include³. Ειδικότερα, θα πρέπει να συμπεριληφθεί η τεχνική και μεθοδολογική προετοιμασία των επιμέρους φάσεων (περίπτωση μεθόδου ως ευέλικτο σύστημα). Η έννοια της συμβουλευτικής της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης είναι ευέλικτη και δεκτική στις ενότητες μεθόδου της μεθόδου Include³ και στις επιμέρους ενότητες του προγράμματος σπουδών (βλ. εθνική έκθεση Γερμανία, σ. 23 στ.).

Το EUTB είναι μια συμπληρωματική συμβουλευτική υπηρεσία προς τις υπάρχουσες συμβουλευτικές υπηρεσίες που προσφέρονται από τους παρόχους υπηρεσιών. Στη Γερμανία υπάρχουν περίπου 500 συμβουλευτικά κέντρα που παρέχουν πληροφορίες και συμβουλές σχετικά με τις υπηρεσίες αποκατάστασης και συμμετοχής. Η ανεξάρτητη συμβουλευτική υπηρεσία για άτομα με αναπηρία λειτουργεί σύμφωνα με την έννοια της συμβουλευτικής από ομοτίμους και την προσέγγιση της ενδυνάμωσης, υποστηριζόμενη από υπηρεσίες συμβουλευτικής χωρίς εμπόδια και ψηφιακές υπηρεσίες. Αυτές οι καινοτόμες υπηρεσίες και συμβουλευτικές προσεγγίσεις μπορούν να αναφερθούν ως μεταφορά για την Include³ (βλ. εθνική έκθεση Γερμανίας, σ. 24 στ.).

Η JOBSTER.Team ένα καινοτόμο έργο της rheinarbeit gGmbH περιλαμβάνει μια έννοια συμβουλευτικής στη Γερμανία που παρέχει στενή υποστήριξη πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την τοποθέτηση ατόμων με αναπηρία. Το έργο εργάζεται με ένα σχέδιο τοποθέτησης χωρίς αποκλεισμούς για την ομάδα των ατόμων και προσφέρει επίσης ένα στρογγυλό τραπέζι όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να μοιραστούν τις εμπειρίες τους. Αυτό με τη σειρά του ενισχύει την ενδυνάμωση. Η ομάδα JOBSTER.team προσφέρει επίσης ένα τοπικό ανταλλακτήριο θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία και εταιρείες. Το στρογγυλό τραπέζι και το σχέδιο εισαγωγής χωρίς αποκλεισμούς είναι στοιχεία επιτυχίας που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν στη μέθοδο Include³ (βλ. εθνική έκθεση Γερμανία, σελ. 25 στ.).

3.2.4 Σλοβενία

Στην εθνική έκθεση της Σλοβενίας, η Ozara επικεντρώνεται σε μια προσωπική μελέτη περίπτωσης βέλτιστων πρακτικών στην επαγγελματική πρακτική. Πρόκειται για ένα βιολογικό αγρόκτημα με οικολογική παραγωγή, μεταποίηση τροφίμων και πώληση των δικών του προϊόντων, όπως τσάι από βότανα, έλαια ψυχρής έκθλιψης, αποξηραμένα και παστά φρούτα και λαχανικά, χειμερινό ζελέ, χυμούς και σιρόπι (βλ. Εθνική έκθεση Σλοβενία, σελ. 25 στ.).

Στα καινοτόμα χαρακτηριστικά περιλαμβάνονται η κοινωνική επιχειρηματικότητα, η βιώσιμη παραγωγή και η ευαισθητοποίηση της κοινότητας σε τοπικό επίπεδο.

Με το τακτικό άνοιγμα του αγροκτήματος σε ομάδες επισκεπτών (ζωολογικός κήπος, καφέ), βασίζεται ως μελέτη περίπτωσης χωρίς αποκλεισμούς στις αρχές της ενδυνάμωσης, της συμμετοχής και της οικολογικής βιωσιμότητας. Η διαβούλευση και ο προσανατολισμός πραγματοποιούνται σε συνδυασμό οικολογικών και κοινωνικών πτυχών με

περιφερειακή αναφορά. Αυτές οι πτυχές, καθώς και η ειδική για την επιχείρηση απασχόληση, το συμμετοχικό πρόγραμμα σπουδών, η καθοδήγηση και η συμβουλευτική μέσω της μεθόδου "μαθαίνουμε ο ένας από τον άλλο" μπορούν να ενσωματωθούν στη μέθοδο Include³ ως καθοδήγηση βάσει αρχών (βλ. εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 26).

3.2.5 Σύνοψη

Οι περιπτώσιολογικές μελέτες που παρουσιάστηκαν για τις επιμέρους χώρες-εταίρους καταγράφονται σε πίνακες σε μια επισκόπηση. Τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το περιεχόμενο, τα καινοτόμα στοιχεία, καθώς και η μεταφορά για το Include³ έχουν επισημανθεί σε βασικά σημεία:

Πίνακας 6: "έννοια της συμβουλευτικής"

Τμήματα	Βέλγιο	Κύπρος	Γερμανία	Σλοβενία
Τομέας Συμβουλευτικής	Συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της κατάρτισης και της απασχόλησης (DSL), ολοκληρωμένη έννοια της συμβουλευτικής . Συμβουλευτική των εκπαιδευομένων πριν και κατά τη διάρκεια της κατάρτισης/απασχόλησης	Έννοια της συμβουλευτικής υποστήριξης Συμβουλευτική στο πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης και της επαγγελματικής καθοδήγησης (Ίδρυμα Αγίου Στεφάνου).	Συμβουλευτική αντίληψη της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης Συμπληρωματική συμβουλευτική ανεξάρτητης συμμετοχής JOBSTER.Team, συμβουλευτική για άτομα με αναπηρία/επιχειρήσεις (rheinarbeit gGmbH)	Κοινωνικό αγρόκτημα Kogonika (προστατευμένη απασχόληση), έννοια συμβουλευτικής με αρχές ενδυνάμωσης, συμμετοχής και οικολογικής βιωσιμότητας.
Καινοτομία	Συμβουλευτική καθοδηγούμενη από τους στόχους, καθορισμός ημερομηνιών συμβουλευτικής και αξιολόγησης, επανεξέταση της συμμόρφωσης με το περιεχόμενο της κατάρτισης.	Δουλεύει με το πρόγραμμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (πρώτα τοποθετείς, μετά εκπαιδύεις), προπονητές εργασίας ήδη από το 1998.	BEKO: ο πελάτης ως "εμπειρογνώμονας της αναπηρίας του", δύο τύποι συμβουλευτικής EUTB: συμβουλευτική από ομοτίμους, προσέγγιση ενδυνάμωσης JOBSTER: συνοδεία πριν/κατά τη διάρκεια/μετά την τοποθέτηση, τοπική τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας	Κοινωνική επιχειρηματικότητα, εστίαση στη βιωσιμότητα, ευαισθητοποίηση της κοινότητας, τοπική ενσωμάτωση.
Μεταβίβαση	Ένα σημείο επαφής (ταξινόμηση, συμβουλές και καθοδήγηση) Ακρογωνιαίος λίθος (συμβουλευτική προσανατολισμένη στους στόχους με ημερομηνίες αξιολόγησης και κριτήρια βιωσιμότητας)	Εμπειρίες με το UB, ενδυνάμωση στη συμβουλευτική	BEKO: περίπτωση μεθόδου EUTB: εκπαιδευτικό υλικό για συμβούλους, ψηφιακές προσφορές χωρίς εμπόδια, εφαρμογή JOBSTER: εμπειρικές αξίες, προσέγγιση υποστήριξης μετά την τοποθέτηση, μέθοδος/περιεχόμενο "Στρογγυλό τραπέζι" (συμβουλευτική από ομοτίμους)	Συμβουλευτική και καθοδήγηση που συνδυάζει οικολογικά και κοινωνικά θέματα με περιφερειακή αναφορά, συμμετοχικό πρόγραμμα σπουδών (μαθαίνοντας ο ένας από τον άλλο και ατομική προσαρμογή στην ομάδα-στόχο), συμβουλευτική βασισμένη σε αρχές.

Πηγή: HdBA

Οι συμβουλευτικές έννοιες από όλες τις χώρες εταίρους μπορούν να χαρακτηριστούν καινοτόμες και κοντά στην αγορά εργασίας. Η μέθοδος εργασιακής καθοδήγησης εφαρμόζεται κυρίως στο Βέλγιο, την Κύπρο και τη Γερμανία. Το Βέλγιο χαρακτηρίζεται κυρίως από μια συμβουλευτική υπηρεσία με την αρχή "όλα από μία πηγή", στην οποία τα άτομα με αναπηρία συνοδεύονται από ένα άτομο επικοινωνίας καθ' όλη τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Η Κύπρος εργάζεται με το πρόγραμμα "Υποστηριζόμενη Απασχόληση" από το 1998 και μπορεί να βασιστεί σε πολυετή εμπειρία. Ο Ομοσπονδιακός Οργανισμός Απασχόλησης ανέπτυξε μια έννοια συμβουλευτικής και τοποθέτησης που απευθύνεται σε άτομα με αναπηρία. Από το 2018, υπάρχει ανεξάρτητη μερική συμβουλευτική στη Γερμανία, η οποία ανοίγει νέους δρόμους με την προσέγγιση ενδυνάμωσης, την έννοια της συμβουλευτικής από ομοτίμους και τις ψηφιακές προσφορές χωρίς εμπόδια. Η γερμανική και τοπικά λειτουργούσα μελέτη περίπτωσης JOBSTER.team είναι συγκρίσιμη με την προσέγγιση της DSL στο Βέλγιο όσον αφορά το περιεχόμενο. Η σλοβενική συμβουλευτική προσέγγιση του κοινωνικού αγροκτήματος Korenika παρουσιάζεται εδώ. Η προσανατολισμένη στις αρχές συμβουλευτική προσέγγιση χαρακτηρίζεται από τις διαστάσεις οικολογία, κοινωνική δράση, περιφερειακή αναφορά και συμμετοχή ("μαθαίνοντας ο ένας από τον άλλο").

Οι εμπειρίες που αποκτήθηκαν υιοθετούνται και εξετάζεται σε ποιο βαθμό μπορούν να ενσωματωθούν στη μέθοδο Include³. Η περιεκτική πτυχή βρίσκεται στο προσκήνιο όλων των συμβουλευτικών εννοιών.

3.3 Μεταβάσεις από την προστατευμένη απασχόληση στη γενική αγορά εργασίας

3.2.6 Βέλγιο

Το Βέλγιο παρουσιάζει τις "εξωτερικές ομάδες", την προσφορά εξωτερικής εργασίας, ως βέλτιστη πρακτική για τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι στα εργαστήρια διατηρούν το καθεστώς και τις αποδοχές τους και εργάζονται σε επιχειρήσεις της γενικής αγοράς εργασίας. Πρόκειται για ατομικές ή ομαδικές θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις που εκτελούνται απευθείας στην επιχείρηση από τα εργαστήρια μέσω εργολαβίας. Οι θέσεις εργασίας είναι συνήθως αορίστου χρόνου και πολλοί εργαζόμενοι των εργαστηρίων εργάζονται σε εξωτερικές θέσεις εργασίας για αρκετά χρόνια. Αυτή η μορφή απασχόλησης επιτρέπει ένα πρώτο βήμα στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την προστασία του συστήματος. Οι εξωτερικές απασχολήσεις λαμβάνουν χώρα στην πρωτογενή αγορά εργασίας και μπορούν να κατανοηθούν ως μια πορεία προς την ένταξη. Λόγω της πολυετούς εμπειρίας των προστατευόμενων εργαστηρίων, το διδακτικό και εργασιακό υλικό καθώς και η τεχνογνωσία του προσωπικού συμβουλευτικής και υποστήριξης μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη της μεθόδου Include³ (βλ. εθνική έκθεση Βελγίου, σ. 23).

3.2.7 Κύπρος

Το ειδικό σχολείο στην Κύπρο, το οποίο έχει ήδη περιγράψει ως καινοτόμος οργανισμός επαγγελματικής κατάρτισης, προσφέρει μερική απασχόληση στη γενική αγορά εργασίας για νέους μαθητές με νοητική αναπηρία. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα προ-επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης που έχει σχεδιαστεί για να διευκολύνει τη μόνιμη μετάβαση. Το πρόγραμμα "Μερική φοίτηση - Μερική απασχόληση" (τοποθέτηση και μερική απασχόληση σε θέσεις εργασίας στη γενική αγορά εργασίας με την υποστήριξη εργασιακών καθοδηγητών) εφαρμόζεται στο σχολείο από το 2016 και προσφέρεται σε συνεργασία με οργανισμούς που ειδικεύονται στην υποστηριζόμενη απασχόληση. Οι μαθητές που δικαιούνται να συμμετάσχουν σε αυτό το πρόγραμμα παρακολουθούν το σχολείο τις μη εργάσιμες ημέρες. Το παράδειγμα αυτό μπορεί να ενδιαφέρει την Include³, καθώς καταδεικνύει τη δυνατότητα ενός πιο "παραδοσιακού" προγράμματος σπουδών για νέους με νοητική αναπηρία σε συνδυασμό με μια πιο πρακτική προσέγγιση (στον τομέα της εργασίας). Το ειδικό σχολείο στη Λευκωσία υπογραμμίζει την ανάγκη για εργασιακή καθοδήγηση που θα συνοδεύει και θα υποστηρίζει τους νέους σε αυτή τη διαδικασία (βλ. Εθνική έκθεση Κύπρος, σ. 16).

3.2.8 Γερμανία

Προκειμένου να καταστεί δυνατή και να διασφαλιστεί η μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας, ο τομέας επαγγελματικής κατάρτισης των Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar προσφέρει καθοδήγηση στην εργασία. Οι εργασιακοί σύμβουλοι απασχολούνται στο χώρο επαγγελματικής κατάρτισης και στο χώρο των εργαστηρίων για να συνοδεύουν τα άτομα με νοητική αναπηρία πριν και κατά τη διάρκεια της ατομικής φάσης πρακτικής άσκησης ή στον εξωτερικό χώρο εργασίας. Περιγράφονται και συνδέονται άλλα οκτώ παραδείγματα. Αυτές οι εκτενείς πληροφορίες, το υλικό και τα παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μέθοδο Include³ (βλ. Εθνική έκθεση Γερμανία, σελ. 26 στ.).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η μεθοδολογική προσέγγιση μιας ημέρας επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία πραγματοποιείται ως ημέρα έργου μία φορά την εβδομάδα στο εργαστήριο. Αυτό εξυπηρετεί την ανταλλαγή εμπειριών "μαθαίνοντας από τους άλλους" και τη μετάδοση μαθησιακού περιεχομένου που σχετίζεται με τον κόσμο της εργασίας.

Δημιουργήθηκαν δύο επεισόδια podcast σχετικά με την επαγγελματική καθοδήγηση στα Diakoniewerkstätten. Το ένα επεισόδιο παρουσιάζει την εμπειρία και τις προοπτικές τριών νέων γυναικών και το δεύτερο επεισόδιο παρουσιάζει τον πλούτο των εμπειριών μακροχρόνιων job coaches. Και τα δύο επεισόδια είναι προσβάσιμα στην αρχική σελίδα του Include³.

3.2.9 Σλοβενία

Η εργασία σε πραγματικές συνθήκες γαστρονομίας δίνει τη δυνατότητα στο σλοβενικό πανδοχείο "Druga violina" που υποστηρίζεται από το CUDV να δημιουργήσει θέσεις εργασίας. Έτσι, όχι μόνο ο δημόσιος τομέας πρέπει να ανταποκριθεί στην ευθύνη του μέσω της χρηματοδότησης, αλλά και οι επιχειρήσεις και η κοινωνία ευαισθητοποιούνται από τέτοιες ευκαιρίες απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς. Η καταβολή ενός ελάχιστου μισθού, το διδακτικό και μαθησιακό υλικό καθώς και η εργασία σε τοπικό και υπερτοπικό δίκτυο και, επιπλέον, η έννοια της συμβουλευτικής και της υποστήριξης πρέπει να τονιστούν εδώ. Προστέθηκαν και συνδέθηκαν περαιτέρω παραδείγματα προστατευμένων εργαστηρίων που εκτελούν εργασίες για επιχειρήσεις της γενικής αγοράς εργασίας (βλ. εθνική έκθεση Σλοβενία, σ. 27).

3.2.10 Σύνοψη

Οι περιπτωσιολογικές μελέτες που παρουσιάστηκαν για τις επιμέρους χώρες-εταίρους καταγράφονται σε πίνακες σε μια επισκόπηση. Τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το περιεχόμενο, τα καινοτόμα στοιχεία, καθώς και η μεταφορά για το Include³ έχουν επισημανθεί σε βασικά σημεία:

Πίνακας 7: Επισκόπηση διεθνών παραδειγμάτων ορθής πρακτικής/μελετών περίπτωσης "μετάβαση στην αγορά εργασίας"

Τμήματα	Βέλγιο	Κύπρος	Γερμανία	Σλοβενία
Μετάβαση στην αγορά εργασίας	Εξωτερικές Ομάδες Εξωτερική εργασία στην πρωτογενή αγορά εργασίας/εξωτερικά εργαστήρια, απλές δραστηριότητες, Ελάχιστος μισθός μέσω εργαστηρίου, απεριόριστη	Σπουδές μερικής απασχόλησης - εργασία μερικής απασχόλησης (Σχολή Υποστήριξης Λευκωσία) Απασχόληση με μερική απασχόληση, υποστήριξη από job coaches στο πλαίσιο του προγράμματος "Supporter Employment".	Job coaching - Diakoniewerkstätten Rhine-Neckar Ατομική υποστήριξη, πρακτική άσκηση, υπαίθριοι χώροι εργασίας, μία ημέρα κατάρτισης την εβδομάδα 8 παραδείγματα στο σύνδεσμο Συμπληρωματικό υλικό: 2 επεισόδια podcast.	Inn Druga violina από το CUDV Draga Εργασία υπό πραγματικές συνθήκες στη γαστρονομία 3 ακόμη παραδείγματα στον σύνδεσμο.
Καινοτομία	Πρώτο βήμα στην αγορά εργασίας, κατώτατος μισθός, ταυτόχρονα προστασία και ασφάλεια μέσω της ιδιότητας του εργαζόμενου στο εργαστήριο.	Προσφορά προεπαγγελματικής κατάρτισης και προσόντων σε ειδικά σχολεία για νέους με νοητική υστέρηση.	Εργασιακή καθοδήγηση: μεθοδική προσέγγιση, ημέρα έργου κατά τη διάρκεια της εβδομάδας.	Druga violina: οι εταιρείες και η κοινωνία φέρουν ευθύνη, όχι μόνο η δημόσια χρηματοδότηση.

Μετάβαση	Διδακτικό και μαθησιακό υλικό, έννοια της συμβουλευτικής, εμπειρικές αξίες, καταβολή του κατώτατου μισθού.	Teaching and learning materials of pre-vocational education of special school, experience in guidance, linking classical curriculum and work in the general labour market.	Διδακτικό και μαθησιακό υλικό της προ-επαγγελματικής εκπαίδευσης του ειδικού σχολείου, εμπειρία στην καθοδήγηση, σύνδεση του κλασικού προγράμματος σπουδών με την εργασία στη γενική αγορά εργασίας.	Έννοια της ανεξάρτητης διαβίωσης (ενδυνάμωση και συμμετοχή), καταβολή ελάχιστου μισθού. Εμπειρία Διδακτικό και μαθησιακό υλικό.
----------	--	--	--	---

Πηγή: HdBA

Κάθε χώρα εταίρος παρουσιάζει παραδείγματα καλής πρακτικής (και σε ορισμένες περιπτώσεις περαιτέρω συμπληρωματικά παραδείγματα) σχετικά με τη μετάβαση των ατόμων με νοητική αναπηρία στην κανονική αγορά εργασίας. Το Βέλγιο περιγράφει την προσφορά των εξωτερικών ομάδων των εργαστηρίων, στις οποίες οι εργαζόμενοι των εργαστηρίων εκτελούν απλές δραστηριότητες σε επιχειρήσεις της πρωτογενούς αγοράς εργασίας τακτικά και για μεγάλο χρονικό διάστημα με την καταβολή ενός ελάχιστου μισθού.

Στη Σλοβενία περιγράφονται επίσης τρεις μελέτες περίπτωσης που εκτελούν εργασίες εκτός εργαστηρίων. Οι εμπειρίες μπορούν να ανταλλαγούν, να συγκριθούν και τελικά να συμπεριληφθούν στην ανάπτυξη της μεθόδου Include³. Η Κύπρος παρουσιάζει ως μελέτη περίπτωσης μια μελέτη μερικής απασχόλησης σε συνδυασμό με μερική απασχόληση. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα προεπαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης σε ειδικό σχολείο που επιτρέπει την παράλληλη εργασία στην αγορά εργασίας. Τόσο το περιεχόμενο διδασκαλίας και μάθησης όσο και η συνοδεία με τη μέθοδο της εργασιακής καθοδήγησης στο πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης είναι ενδιαφέροντα για το Include³.

Το παράδειγμα της Κύπρου μπορεί να συγκριθεί και να αξιολογηθεί με τη γερμανική μελέτη περίπτωσης όσον αφορά το περιεχόμενο και τη μέθοδο- το διδακτικό και μαθησιακό υλικό μπορεί να ενσωματωθεί στο πρόγραμμα σπουδών που θα αναπτυχθεί. Η έννοια της αυτοκαθοριζόμενης διαβίωσης είναι το κύριο σημείο εστίασης της σλοβενικής μελέτης περίπτωσης "Druga vilonia inn". Άτομα με νοητική αναπηρία εργάζονται σε ένα πανδοχείο, εκπαιδεύονται στη γαστρονομία και αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Επιπλέον, το έργο βοηθά την κοινωνία και τις επιχειρήσεις να συνειδητοποιήσουν την κοινωνική τους ευθύνη και να συνεισφέρουν σε τοπικό επίπεδο. Η προσέγγιση της ενδυνάμωσης και της συμμετοχής εφαρμόζεται σε όλες τις μελέτες περίπτωσης - σε όλες τις χώρες. Η μεθοδολογία και το περιεχόμενο αναλύονται και ενσωματώνονται αναλόγως για το Include³.

Η μάθηση από τους καλύτερους - με τον εντοπισμό καλών πρακτικών στην επαγγελματική κατάρτιση, την καθοδήγηση και τη συμβουλευτική, καθώς και στις μεταβάσεις στη γενική εργασία - ήταν η αποστολή εργασίας και το κίνητρο για τις χώρες-εταίρους Βέλγιο, Κύπρος, Γερμανία και Σλοβενία. Οι γνώσεις και οι εμπειρίες θα πρέπει να δημιουργηθούν, να συγκριθούν, να αξιολογηθούν και να δοκιμαστούν σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ, προκειμένου να εκπονηθούν κατευθυντήριες γραμμές δράσης, οι οποίες θα πρέπει τελικά να συμπεριληφθούν στο πρόγραμμα σπουδών και στη μέθοδο Include³.

Συνολικά 17 περιπτώσιολογικές μελέτες (επαγγελματική εκπαίδευση: 7, καθοδήγηση: 6, μετάβαση στην αγορά εργασίας: 4) περιγράφηκαν λεπτομερέστερα και αξιολογήθηκαν ως προς τις καινοτόμες πτυχές τους και διατυπώθηκαν συμπεράσματα για τη μεταφορά του Include³. Άλλα 14 περιγραφόμενα παραδείγματα (επαγγελματική εκπαίδευση: 5, μεταβάσεις στην αγορά εργασίας: 11) σημειώνονται ως σημαντικοί συμπληρωματικοί πόροι.

4 Συμπέρασμα και Προοπτική

Η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία έχει γίνει ολοένα και περισσότερο στο επίκεντρο και συνεπώς στην ευαισθητοποίηση της κοινωνίας καθώς και των εθνικών νομοθετών τα τελευταία χρόνια. Σίγουρα υπάρχει σύνδεση με την CRPD, η οποία έχει επικυρωθεί και στις τέσσερις χώρες και είναι συνεπώς δεσμευτική στο εθνικό δίκαιο. Οι εθνικοί νομοθέτες καθοδηγούνται από την CRPD στις (κοινωνικές) πολιτικές και τη νομοθεσία τους σχετικά με τα άτομα με αναπηρία - σε κάθε περίπτωση χωρίς να γίνεται διάκριση μεταξύ των τύπων αναπηρίας. Η νομοθεσία αποσκοπεί ιδίως στην πρόληψη κάθε είδους διακρίσεων και στην ισχυρότερη προώθηση της συμμετοχής στην επαγγελματική ζωή μέσω (καινοτόμων) μέτρων. Ειδική νομοθεσία για τα άτομα με νοητική αναπηρία υπάρχει μόνο στην Κύπρο.

Η κατανόηση της αναπηρίας και στις τέσσερις χώρες αντιστοιχεί στην κατανόηση της αναπηρίας σύμφωνα με την CRPD. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1(2) της CRPD, τα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνουν "άτομα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες, σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ενδέχεται να εμποδίζουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους". Η νοητική αναπηρία συνήθως κατηγοριοποιείται σε διάφορους βαθμούς, ανάλογα με το IQ που υπάρχει.

Το σύστημα των προστατευμένων εργαστηρίων έχει καθιερωθεί και στις τέσσερις χώρες, αν και η νομική βάση, η οργάνωση και, στο πλαίσιο αυτό, η υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στα προστατευμένα εργαστήρια διαφέρει. Μπορεί να δηλωθεί ότι η πλειονότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία υποστηρίζεται σε προστατευμένα εργαστήρια. Λεπτομερείς νομικές ρυθμίσεις σχετικά με τα μέτρα υποστήριξης σε προστατευμένα εργαστήρια καθώς και σχετικά με την οργάνωση, τη δομή και τα καθήκοντά τους μπορούν να βρεθούν στη γερμανική νομοθεσία. Το Βέλγιο, η Κύπρος και η Σλοβενία έχουν επίσης νομικές βάσεις, αν και όχι τόσο λεπτομερείς όσο στη Γερμανία. Σε αντίθεση με το Βέλγιο, η υποστήριξη σε ένα προστατευμένο εργαστήριο δεν οδηγεί σε καθεστώς εργαζομένου με δικαιώματα εργαζομένου και δικαίωμα σε ελάχιστο μισθό. Η οργάνωση των προστατευόμενων εργαστηρίων ποικίλλει.

Εκτός από τη Γερμανία, όπου η δομή και η οργάνωση κάθε προστατευόμενου εργαστηρίου είναι η ίδια ή πρέπει να είναι η ίδια βάσει νόμου, υπάρχουν διαφορετικές μορφές οργάνωσης της προστατευόμενης απασχόλησης, ιδίως στην Κύπρο και τη Σλοβενία. Κατά κανόνα, η κοινωνική ασφάλιση είναι εγγυημένη σε κάθε χώρα. Μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης και μέτρα (επαγγελματικού) προσανατολισμού αποτελούν επίσης μέρος του καταλόγου υπηρεσιών των προστατευόμενων εργαστηρίων και στις τέσσερις χώρες. Τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης δεν είναι μέτρα που θα μπορούσαν να αναγνωριστούν στη γενική αγορά εργασίας και να οδηγήσουν σε απασχόληση στον επαγγελματικό τομέα που μαθαίνεται.

Ως εκ τούτου, η κατάρτιση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί στην κανονική αγορά εργασίας με έναν εργοδότη. Η Γερμανία, για παράδειγμα, διαθέτει τέτοιες επιλογές στήριξης με τη μορφή του Budget für Ausbildung (προϋπολογισμού για την κατάρτιση), ο οποίος καλύπτει το κόστος της κατάρτισης και σχεδιάστηκε ως εναλλακτική λύση στο Werkstatt.

Το Βέλγιο εισήγαγε επίσης την έννοια της κατάρτισης στην εργασία, με την οποία τα άτομα με αναπηρία μπορούν να ολοκληρώσουν την κατάρτιση σε μια επιχείρηση της γενικής αγοράς εργασίας. Και οι δύο χώρες έχουν προβλέψει το λεγόμενο δικαίωμα επιστροφής στο προστατευμένο εργαστήριο, εάν η κατάρτιση δεν μπορεί να ολοκληρωθεί (περαιτέρω) με επιτυχία.

Στη Σλοβενία, είναι απαραίτητο να περάσει από το μέτρο επαγγελματικής αποκατάστασης δύο φάσεων πριν ληφθεί απόφαση για την περαιτέρω απασχόληση του ατόμου με αναπηρία ανάλογα με την ικανότητά του. Ενώ τα άτομα με αναπηρία υποστηρίζονται σε προστατευμένα εργαστήρια, μπορούν να επωφεληθούν από

συμβουλευτικές υπηρεσίες. Στην Κύπρο, το έργο αυτό επιτελείται, μεταξύ άλλων, από επαγγελματικά καταρτισμένους εργασιακούς συμβούλους, η χρηματοδότηση των οποίων επιδοτείται από το κράτος. Η στοχευμένη καθοδήγηση και καθοδήγηση κατά τη διάρκεια της υποστήριξης στην προστατευμένη απασχόληση βάσει ατομικού σχεδίου αποτελεί μέρος του συστήματος στη Σλοβενία.

Στο Βέλγιο, η συμβουλευτική αποτελεί μέρος του προγράμματος ατομικής υποστήριξης κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης του ατόμου με αναπηρία σε προστατευμένο εργαστήριο. Στη Γερμανία, η συμβουλευτική αποτελεί δικαίωμα που μπορεί να επιβληθεί έναντι των αρμόδιων φορέων. Επιπλέον, ο Γερμανός νομοθέτης δημιούργησε την ανεξάρτητη συμβουλευτική συμμετοχής ως μια νέα μορφή συμβουλευτικής για τον τομέα των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, ένα από τα πρωταρχικά καθήκοντα των προστατευμένων εργαστηρίων είναι η προώθηση της μετάβασης των ατόμων με αναπηρία στη λεγόμενη πρώτη αγορά εργασίας. Σε αντίθεση με τη Γερμανία, στο Βέλγιο, την Κύπρο και τη Σλοβενία δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία για το θέμα αυτό.

Και στις τέσσερις χώρες, ωστόσο, μπορούν να εντοπιστούν διάφορα προγράμματα και έννοιες που αποσκοπούν στην επίτευξη αυτού του στόχου. Για παράδειγμα, η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι ένα τέτοιο μέτρο, όπως και οι ποσοτώσεις απασχόλησης για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα ή διάφορα προγράμματα οικονομικής στήριξης των εργοδοτών ως αποδέκτες. Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, ιδίως των ατόμων με νοητική αναπηρία, είναι πολύ χαμηλότερο από το γενικό ποσοστό απασχόλησης σε όλες τις χώρες. Το διαθέσιμο σήμερα υλικό στατιστικών στοιχείων δεν επιτρέπει τη σύγκριση των χωρών όσον αφορά τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που σχετίζονται με διαφορετικούς τύπους αναπηρίας και όσον αφορά το ποσοστό ένταξης στην αγορά εργασίας- δεν μπορούν να γίνουν έγκυρες δηλώσεις.

Συνολικά, 17 μελέτες περιπτώσεων (επαγγελματική κατάρτιση: 7, καθοδήγηση: 6, μετάβαση στην αγορά εργασίας: 4) περιγράφηκαν λεπτομερέστερα στις εθνικές εκθέσεις και αξιολογήθηκαν ως προς τις καινοτόμες πτυχές τους, και διατυπώθηκαν συμπεράσματα για τη μεταφορά "Include³". Άλλα 14 περιγραφόμενα παραδείγματα ορθής πρακτικής (επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: 5, μεταβάσεις στην αγορά εργασίας: 11) συμπληρώνουν τις 17 περιπτώσιολογικές μελέτες και θα χρησιμοποιηθούν επίσης ως πολύτιμοι πόροι στη μεταφορά.

Συμπερασματικά και οι τέσσερις χώρες διαθέτουν παραδείγματα καλής πρακτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, δηλαδή καινοτόμες και δοκιμασμένες επιλογές υποστήριξης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ατόμων με νοητική αναπηρία. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται σε όλες τις χώρες σε μεθόδους και μέτρα κατάρτισης που αποσκοπούν στην ενίσχυση της συμμετοχής και της ενδυνάμωση.

Οι έννοιες καθοδήγησης που παρουσιάζονται με μελέτες περιπτώσεων μπορούν να περιγραφούν ως προσανατολισμένες στην αγορά εργασίας, χωρίς αποκλεισμούς και καινοτόμες. Ιδιαίτερα αξιοσημείωτη είναι η λεγόμενη εργασιακή καθοδήγηση. Δεδομένου ότι τα προστατευμένα εργαστήρια δεν έχουν σχεδιαστεί για να παρέχουν μακροπρόθεσμη υποστήριξη σε άτομα με αναπηρία, ειδικά σε άτομα με νοητική αναπηρία, εφαρμόζονται και στις τέσσερις χώρες δοκιμασμένες έννοιες για την προώθηση της μετάβασης στη γενική αγορά εργασίας. Η επιτυχής ένταξη είναι ιδιαίτερα επιτυχής για τα άτομα με ήπια νοητική αναπηρία. Η προσέγγιση της ενδυνάμωσης και της συμμετοχής διαδραματίζει κεντρικό ρόλο σε όλες τις μελέτες περίπτωσης στην επαγγελματική κατάρτιση, στις έννοιες της συμβουλευτικής και στη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας - σε όλες τις χώρες.

Τέλος, για να γίνει αναφορά στην CRPD: Άρθρο. 27 της CRPD εγγυάται στα άτομα με αναπηρία το δικαίωμα στην εργασία, δηλαδή την ευκαιρία να κερδίζουν τα προς το ζην μέσω της εργασίας τους σε μια ανοικτή, χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμη αγορά εργασίας και εργασιακό περιβάλλον. Τα συμβαλλόμενα κράτη οφείλουν να διασφαλίζουν και να προωθούν το δικαίωμα στην εργασία. Σε αυτό το πλαίσιο, το ερώτημα είναι κατά πόσον τα προστατευμένα εργαστήρια για άτομα με αναπηρία, στα οποία κυρίως άτομα με νοητική αναπηρία λαμβάνουν υποστήριξη για να συμμετέχουν στον εργασιακό βίο, εγγυώνται αυτό το δικαίωμα στην εργασία, όπως ορίζεται

στην CRPD. Αυτό συμβαίνει επειδή τα προστατευμένα εργαστήρια είναι εγκαταστάσεις επαγγελματικής αποκατάστασης εκτός της λεγόμενης πρωτογενούς αγοράς εργασίας.

Παρ' όλα αυτά, δεν θα πρέπει να παραβλέπετε ότι τα άτομα με αναπηρία, ιδίως τα άτομα με νοητική αναπηρία, λαμβάνουν υποστήριξη στα προστατευμένα εργαστήρια, ιδίως με σκοπό να τους παράσχουν τις απαραίτητες δεξιότητες - τόσο επαγγελματικές όσο και κοινωνικές - για να εργαστούν στη λεγόμενη πρωτογενή αγορά εργασίας. Η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης, η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή τα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης, για παράδειγμα, αποτελούν επίσης μέρος του κατοχυρωμένου δικαιώματος στην εργασία (άρθρο 27, προτάσεις 2ε, ια, ι CRPD).

Οι ευκαιρίες απασχόλησης προσφέρονται σε προστατευμένα εργαστήρια. Σε ορισμένες περιπτώσεις, εκτός από τις κοινωνικές παροχές, τα υποστηριζόμενα άτομα λαμβάνουν επίσης κατάλληλη αμοιβή για την εργασία τους, με την οποία μπορεί να διασφαλιστεί εν μέρει ο βιοπορισμός τους. Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας καθίσταται δυνατή, για παράδειγμα, μέσω εξωτερικών χώρων εργασίας, ολοκληρωμένων μορφών απασχόλησης ή διαφόρων μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης. Ένα από τα καθήκοντα των προστατευμένων εργαστηρίων είναι η (επανα)δημιουργία της εισοδηματικής ικανότητας των ατόμων με αναπηρία. Αυτό σημαίνει ότι τα μέτρα δεν μπορούν να μην έχουν αποκαταστατικό χαρακτήρα.

Συνεπώς, δεν μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι τα προστατευμένα εργαστήρια θα εμπόδιζαν την εφαρμογή του δικαιώματος στην εργασία. Ο στόχος της CRPD είναι μια ανοικτή και χωρίς αποκλεισμούς αγορά εργασίας, όπως προκύπτει από το άρθρο 1 του ν. 27 CRPD. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για να έρθουν τα προστατευμένα εργαστήρια πιο κοντά στη λεγόμενη πρωτογενή αγορά εργασίας, για παράδειγμα με την περαιτέρω ανάπτυξη των δυνατοτήτων προώθησης της μετάβασης σε αυτήν. Ομοίως, τα μέτρα κατάρτισης που προσφέρονται στα προστατευμένα εργαστήρια θα πρέπει να είναι πιο έντονα προσανατολισμένα προς την αγορά εργασίας.

Μια άλλη πτυχή: Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εμπλέκονται στο ρόλο τους ως δυνητικοί εργοδότες ή επιχειρήσεις κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης σε πρώιμο στάδιο, παρέχοντας πληροφορίες και συμβουλές σχετικά με το είδος της αναπηρίας, προσφορές υποστήριξης και συνοδείας. Η προώθηση και η υποστήριξη αυτού του στόχου αποτελεί ουσιαστικό στόχο του ερευνητικού έργου include³, λαμβάνοντας υπόψη παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών.

Διότι: Το πρόγραμμα θα πρέπει να είναι ένα από τα πιο δημοφιλή προγράμματα για την προώθηση της ανάπτυξης και την προώθηση της καινοτομίας: Η μάθηση από τους καλύτερους - με τον εντοπισμό καλών πρακτικών στην επαγγελματική κατάρτιση, την καθοδήγηση και τη συμβουλευτική, καθώς και στις μεταβάσεις στη γενική εργασία - ήταν η αποστολή εργασίας και το κίνητρο για τις χώρες-εταίρους Βέλγιο, Κύπρος, Γερμανία και Σλοβενία. Οι γνώσεις και οι εμπειρίες πρέπει να παραχθούν, να συγκριθούν, να αξιολογηθούν και να δοκιμαστούν σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να εκπονηθούν κατευθυντήριες γραμμές δράσης που θα ενσωματωθούν τελικά στο πρόγραμμα σπουδών και στη μέθοδο Include³.

Βιβλιογραφία και πρόσθετες πηγές

Βέλγιο

(Statista 2022) Statista. (2022, 11. August). *Bevölkerung der EU-Länder bis 2100*.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/164004/umfrage/prognostizierte-bevoelkerungsentwicklung-in-den-laendern-der-eu/Reference>

- (Statbel, 2018) *23% des personnes avec un handicap ont un emploi* | Statbel. (2018, 29. November).
<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/23-des-personnes-avec-un-handicap-ont-un-emploi>
- (Moniteur Belge, o.D.) *Moniteur Belge - Belgisch Staatsblad*. (o. D.).
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/next_summary.pl
- (Behindertenpolitik, 2011) *Behindertenpolitik in Belgien: Ein Überblick*, hg.v. Föderaler Öffentlicher Dienst, Juni 2011. <https://handicap.belgium.be/docs/de/brochure-behindertenpolitik-belgien.pdf>
- (Erlass, 1994) 1994_04_26 *Erlass zur Förderung der Beschäftigung*.pdf
- (Wets, Van Dooren, De Cuyper, 2015) *Bedarfsstudie in der Sozialökonomie der Deutschsprachigen Gemeinschaft*, hg.v. Catholic University of Leuven, Löwen 2015.
- (Grenzecho, 2022) *Immer mehr Menschen mit Beeinträchtigung finden „normalen“ Job*, in: *Grenzecho*, 28.05.2022,
<https://www.grenzecho.net/74501/artikel/2022-05-28/>
- (Country fiche, 2021) *European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality, Belgium*, February 2021, hg.v. European Commission. Unit C3 – Disability & Inclusion <https://ec.europa.eu>
- (Europarat, 2016) *Europarat*. (2016, 16. März). *Belgien sollte die soziale Inklusion von Menschen mit Behinderung beschleunigen*. *Europarat*. https://www.coe.int/de/web/portal/news-2016/-/asset_publisher/StEVosr24HJ2/content/belgium-should-speed-up-the-social-inclusion-of-persons-with-disabilities
- (UNIA report, 2021) *NHRI Parallel Report on the second and third periodic reports submitted by Belgium 2021*, hg.v. UNIA Interföderales Zentrum für Chancengleichheit, Brüssel 2021.
- (Erlass 1997) 3. Januar 1997 – *Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft über die Einrichtung von Ausbildungsabteilungen in den Beschützenden Werkstätten*
- (Arbeiten mit Behinderung, 2017) *Arbeiten mit Behinderung*, hg.v. UNIA Interföderales Zentrum für Chancengleichheit, Brüssel 2017.
- (Dekret 1995), *Décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées*
- (Anhörung, 2022), *Anhörung zum Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“*, 200 (2021-2022) Nr. 1
- (Dekret, 2022), 21. November 2022 – *Dekret zur Schaffung eines Beirats für Menschen mit Beeinträchtigung*
<https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees>

Κύπρος

- Agios Stefanos Foundation. (2022). *Employment Plan supported by the Department of Social Integration of People with Disabilities*. Retrieved December 22, 2022, from <https://agiosstefanos.org/>
- Christos Steliou Ioannou Foundation. (n.d.). *The Foundation History*. Retrieved December 27, 2022, from <https://ioannoufoundation.org/>

- Christou Steliou Ioannou Foundation. (2021). ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2021 (Annual Report 2021). In <https://ioannoufoundation.org/en/>,. Retrieved December 22, 2022, from <https://ioannoufoundation.org/our-featured-courses/>
- Committee for the Protection of Persons with Intellectual Disabilities. (2004). ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ- Report on Supported Employment.
- Committee for the Protection of Persons with Intellectual Disabilities. (2019). *Annual Report 2021*. Retrieved December 27, 2022, from <http://www.cpmental.com.cy/el/etisies-ektheseis>
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022a). *National Action Plan on Disability*. <https://www.mlsi.gov.cy/>. Retrieved December 16, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd8b_en/dsipd8b_en?Openform
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022b). *Scheme for Supported Employment*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022c). *UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. <https://www.mlsi.gov.cy/>. Retrieved December 16, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd08_en/dsipd08_en?OpenDocument
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022d). *Vocational Trainig Grant Scheme*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd91_gr/dsipd91_gr?OpenDocument
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022e). *Vocational Training Plan*. Retrieved December 18, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd28_gr/dsipd28_gr?OpenDocument
- Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2018). *First National Strategy for Disability 2018-2028*. Retrieved December 27, 2022, from https://publications.gov.cy/assets/user/publications/2018/2018_001/HTML/
- Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2020). *Third National Action Plan for Disability 2021-2023*. Retrieved December 27, 2022, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd8ba_gr/dsipd8ba_gr?OpenForm
- Department of Social Inclusion of Persons with Disabilities. (2022). ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΔΡΑΣΕΩΝ 2021 ΤΟΥ ΤΡΙΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 2021-2023: Detailed Report in the year 2021. Retrieved December 18, 2022, from <https://www.mlsi.gov.cy/>
- E-C-C, CARDET, INSUP, ASSOCIATION CULTURE & WORK, & QUALED. (2014). *SUPPorted Employment Country Report: Identification and Analysis of Best Practice Initiatives for Supported Employment in Austria, Cyprus, France, Germany and Slovakia*. Retrieved December 22, 2022, from <http://www.supportedemployment.eu/>
- Grammenos, S., Priestley, M., & European Disability Expertise. (2020). Master tables concerning EU 2020: year 2018. *Statistics on Persons with Disabilities* (2018). In <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (EU-SILC 2018 Release 2020 version 1). European Disability Expertise. Retrieved December 27, 2022, from <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-edc-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018>
- KYSOA- Cyprus Confederation of Organizations of the Disabled. (2020). Νομοθεσίες. Retrieved December 18, 2022, from <http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pageID=9&mpath=/4>

- Mavrou, K., Liasidou, A., & Academic Network of European Disability (ANED). (2019). *European Semester 2018/2019 country fiche on disability: Cyprus*. In Academic Network of European Disability (ANED). Retrieved December 27, 2022, from <https://www.disability-europe.net/country/cyprus>
- Symeonidou, S. (2015). Rights of People with Intellectual Disability in Cyprus: Policies and Practices Related to Greater Social and Educational Inclusion. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 12(2), 120–131. <https://doi.org/10.1111/jppi.12120>
- The Agios Stefanos Foundation. (n.d.). Foundation. Retrieved December 28, 2022, from <https://agiosstefanos.org/>
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (Treaty Series 2515 (December): 3)*. Treaty Series 2515 (December): 3.
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (2013). *Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention: Cyprus (CRPD/C/CYP/1)*.
- A. Νόμοι της Βουλής των Αντιπροσώπων. (n.d.). <http://www.kysoa.org.cy/kysoa/page.php?pageID=17>

Γερμανία

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AIDD]. (2023). *FAQs on Intellectual Disability*. Retrieved from <https://www.aidd.org/intellectual-disability/faqs-on-intellectual-disability>
- Berg, M., Horn, H., Stratmann, A., Walter, J. & Weber, M. (Hrsg.) (2022). *2021 Jahresbericht. Mehr als ein Job. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen*. Retrieved on February 3rd from <https://www.bagwfbm.de/file/1519/>
- Bergs, L. & Niehaus, M. (2016). Bedingungsfaktoren der Berufswahl bei Jugendlichen mit einer Behinderung. Erste Ergebnisse auf Basis einer qualitativen Befragung. *bwp@*, 30. http://www.bwpat.de/ausgabe30/bergs_niehaus_bwpat30.pdf
- Bundesagentur für Arbeit. (n.d.). *Übersicht der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen*. Retrieved 2nd of February, 2023, from <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/berufe-finden/uebersicht-der-ausbildungsberufe-fuer-menschen-mit-behinderungen>
- Bundesagentur für Arbeit. (2010, June 21). *Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)*. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf
- Bundesagentur für Arbeit. (2019, December). *Fachliche Weisungen Reha, § 57 SGB IX, Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich*. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba016012.pdf
- Bundesagentur für Arbeit. (2021, November). *Fachliche Weisungen Reha Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 61a SGB IX Budget für Ausbildung*. Retrieved from https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstuetzter-beschaeftigung_ba146221.pdf
- Bundesagentur für Arbeit Statistik (2022, June 28). *Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung Deutschland 2021. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt*. Retrieved from <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/analyse/analyse-arbeitsmarkt->

[schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-202112-xlsx.xlsx;jsessionid=CDBDC833BC01F10E75118D91BF3E6F45? blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?blob=publicationFile&v=2)

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2022, February 16). *Jahresbericht 2020/2021*. Retrieved from https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/BIH_Jahresbericht_2021_barrierefrei_pdf-ua.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe – BAGÜS. (2021). *Werkstattempfehlungen*.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe – BAGÜS. (2022). *Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe, Berichtsjahr 2020*. Retrieved from https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation – BAR. (2021). *Gemeinsame Empfehlung Unterstützte Beschäftigung*. Retrieved from <https://www.bar-frankfurt.de/service/publikationen/produktdetails/produkt/159.html>
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. [BAG UB]. (n.d.). *Arbeit, Teilhabe und Selbstbestimmung - gemeinsam auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt!*. Retrieved 03rd of February, 2023, from <https://www.bag-ub.de/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2014, November 11). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2014*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/file/909/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2020, June 25). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2019*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/file/1297/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (2021, April 23). *Stellungnahmen BAG WfbM zu aktuellen Medienberichten über Werkstätten für behinderte Menschen*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/article/5199>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2022a, November 7). *Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2021*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/file/1517/>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. – BAG WfbM. (2022b). *Jahresbericht 2021*. Retrieved from <https://www.bagwfbm.de/publications>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2016). *Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)*. Retrieved from [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf? blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?blob=publicationFile&v=2)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2019). *Combined Second and Third Periodic Report of the Federal Republic of Germany on the United Nations Convention on the Right of Persons with Disabilities*. Retrieved from https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/2_und_3_Staatenbericht/CRPD_State_Report_DEU_2_3_2019.pdf

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2021, April). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Retrieved from https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Deinert, O., Welti, F., Luik, S., & Brockmann, J. (Eds.). (2022). *StichwortKommentar Behindertenrecht* (3rd Ed.).
- Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. (n.d.). *Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/abteilungen/monitoring-stelle-un-behindertenrechtskonvention>
- Doose, S. (2007). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht* (2. Aufl.). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Eichenhofer, E. (2022). Recht auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten. *ZESAR*, 309-317.
- European Union of Supported Employment. (n.d.). *European Union of Supported Employment*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://euse2022.org/index.php/about/about-euse>
- Ertelt, B.-J., Schulz, W. E. & Frey, A. (2022). *Counsellor Competencies. Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation*. Cham: Springer.
- Feldes, W., Kohte, W., & Stevens-Bartol, E. (Eds.). (2023). *SGB IX - Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - Kommentar für die Praxis* (5. Ed.).
- Finthammer, R. (2023, Januar). *IB Wetterau abBi - alternative berufliche Bildung*. <https://redaktion.internationaler-bund.de/img/upload/IB/IB%20S%C3%BCdwest%20gGmbH/RL%20I%202017/Friedberg/abBi%20-%20alternative%20berufliche%20Bildung/IB%20Flyer%20-%20abBi%202023.pdf>
- Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen. (n.d.). *Bildung*. Retrieved 17th of February 2023 from <https://www.gww-netz.de/de/bildung-arbeit/bildung.html#verkaeufer-im-einzelhandel-1033>
- Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH. (n. d.). EUTB Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung. Retrieved 15th of May 2023 from <https://www.teilhabeberatung.de/>
- GWG Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH & Hofgut Himmelreich gGmbH. (2017). *BERUFSKARRIEREN NEU DENKEN. Ein Leitfaden zur beruflichen Inklusion durch Qualifizierungsbausteine* (2. Aufl.). Sindelfingen: GWG.
- Hessenschau. (2022, October 7). *Hilfe bei der Jobsuche für behinderte Menschen*. Retrieved from https://www.hessenschau.de/tv-sendung/hilfe-bei-der-jobsuche-fuer-behinderte-menschen,video-174480~_story-arbeitsmarkt-behinderung-100.html
- Hötten, R. & Hirsch, T. (2014). *Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten*. Köln: Balance Verlag.
- Hofgut Himmelreich gGmbH. (n.d.). *Nachhaltig genießen. Inklusiv lernen. Regional erleben*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://hofgut-himmelreich.de/>
- Internationaler Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. [IB]. (n.d.). *abBi – Alternative Berufliche Bildung*. Retrieved February 3rd, 2023 from <https://www.internationaler-bund.de/angebot/10851>

- JOBSTER.team. (2021, 05. February). *Dein Weg zum neuen Job*. https://www.jobster.team/wp-content/uploads/2021/06/2021-02-05_jobster-flyer_Bewerber.pdf
- Lebenshilfe für Behinderte e. V. Schweinfurt. (2019). Hingeschaut Das Magazin der Lebenshilfe Schweinfurt Ausgabe 1/2019. Retrieved from https://lebenshilfe-schweinfurt.de/fileadmin/user_upload/Infomaterial/Hingeschaut-2019-01_Lebenshilfe-Schweinfurt.pdf
- Mattern, L., Rambauser-Haß, T., Wansing, G., & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin, Forschungsbericht*.
- REHADAT. (2022). *Statistik der schwerbehinderten Menschen*. Retrieved from <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik/#:~:text=Ausgew%C3%A4hlte%20Ergebnisse%202021&text=Zum%20Jahresende%202021%20lebten%20rund,Bereinigung%20der%20Verwaltungsdaten%20in%20Niedersachsen>
- REHADAT. (n.d.a). *Berufliche Teilqualifizierungen nach § 69 BBiG*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/berufliche-teilqualifizierung-nach-69-BBiG/>
- REHADAT. (n.d.b). *Qualifizierungen mit Hauszeugnissen oder Zertifikaten*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/qualifizierungen-mit-hauszeugnissen-oder-zertifikaten/>
- REHADAT. (n.d.c). *Qualifizierungsangebote in der Werkstatt für behinderte Menschen*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/>
- REHADAT. (n.d.d). *Weiterbildung im Arbeitsbereich mit Hauszeugnissen oder Zertifikaten*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/qualifizierungsangebote-in-der-wfbm/weiterbildung-im-arbeitsbereich-mit-hauszeugnissen-oder-zertifikaten/>
- Rhein-Model-Werkstatt gGmbH. (n.d.). *Teilqualifizierung*. Retrieved 17th of February, 2023, from <https://rmw-koblenz.de/pages/bildung/teilqualifikation.php>
- rheinarbeit gemeinnützige GmbH. (n.d.). *Das JOBSTER.prinzip*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://www.jobster.team/das-jobster-prinzip/>
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt. (n.d.). *Praxisbaustein*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/praxisbaustein.html>
- Schlegel, R., & Voelzke, T. (Eds.). (2023). *juris PraxisKommentar SGB III – Arbeitsförderung* (3rd Ed.).
- Schlegel, R., & Voelzke, T. (Eds.). (2022). *juris PraxisKommentar SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (3rd Ed.).
- Statistisches Bundesamt. (2020, May 26). *30 % der Menschen mit Behinderung waren 2017 in den Arbeitsmarkt integriert*. Press release No N 026. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/05/PD20_N026_23.html
- Statistisches Bundesamt. (2022, June 22). *7.8 million severely disabled people living in Germany*. Press release No. 259. Retrieved from https://www.destatis.de/EN/Press/2022/06/PE22_259_227.html

- Sulkes, S. B. (2022, February). *Geistige Behinderung (Intellectual Disability)*. Retrieved from <https://www.msmanuals.com/de-de/profi/p%C3%A4diatrie/lern-und-entwicklungsst%C3%B6rungen/geistige-behinderung-intellectual-disability>
- UN. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2015, May 13). *Concluding observations on the initial report of Germany : Committee on the Rights of Persons with Disabilities*. Geneva. Retrieved from https://digitallibrary.un.org/record/811105/files/CRPD_C_DEU_CO_1-EN.pdf?ln=en
- Verein für Gemeindediakonie und Rehabilitation e.V. (n.d.). *Jobcoaching*. Retrieved 3rd of February, 2023, from <https://www.gemeindediakonie-mannheim.de/arbeiten/jobcoaching/>
- Vollmer, K. (2022). Berufliche Bildung behinderter Menschen: gesellschaftspolitische Paradigmen – wissenschaftliche Diskurse – Anforderungen in der Praxis. Ein pointierter Problemaufriss. In M. Eckelt, T. J. Ketschau, J. Klassen, J. Schauer, J. K. Schmees & C. Steib (Hrsg.), *Berufsbildungspolitik: Strukturen – Krise – Perspektiven*, S. 69-83. Bielefeld: wbv.
- WHO. (2016). Chapter V Mental and behavioural disorders (F00-F99). In WHO (Eds.), *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision (ICD-10)-WHO Version*. Retrieved from <https://icd.who.int/browse10/2016/en#/F70-F79>
- World Health Organization. (2001). ICF International Classification of Functioning, Disabilities and Health. Retrieved from <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9241545429.pdf;jsessionid=221118F3BFD3C65C47A2B1A5450BC2F0?sequence=1>
- Zahn, E., Röer, G., Bollwien, A., Rübner, M., & Spengard, B. (2010). Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit Band IV Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler behinderter Menschen. In Bundesagentur für Arbeit (Eds.), *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Σλοβενία

- Akcijski program za invalide 2022 – 2030 (2022). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.
- Brate, K. (2014). *Posebne oblike zaposlovanja invalidov – primerjava Slovenije in Velike Britanije*. [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Breznik, J. (2016). Izzivi vključevanja oseb z motnjami v duševnem razvoju v delo. V V. Bužan in A. Šelih (ur.), *Delo in socialna varnost za ljudi z downovim sindromom* (str. 30-35). <http://www.downov-sindrom.si/prenosi/8.strokovni-posvet.pdf>
- Bužan, V. (2016). *Druga violina*. V V. Bužan in A. Šelih (ur.), *Delo in socialna varnost za ljudi z downovim sindromom* (str. 36-44). <http://www.downov-sindrom.si/prenosi/8.strokovni-posvet.pdf>
- Boštjančič, E. (2018). *Zaposlovanje in psihološke perspektive ranljivih skupin na trgu dela*. V Boštjančič, E. in Žagar Rupar, M. ur.: *Ranljive skupine na trgu dela. Psihološki pogled na izzive in priložnosti* (str. 15-26). Ljubljana, Znanstvena založba Filozofske fakultete. <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/view/65/154/2732-1>

- Bratuš Albreht, K., Breclj, V., Destovnik, K., Kapel, A., Kočivnik, K., Ponikvar, J. in Zovko Stele, M. (2019). Zaposlovanje invalidov v običajnem delovnem okolju. V K. Destovnik (ur.), *Priročnik - Spodbujajmo zaposlovanje invalidov* (str. 16-22). Ljubljana: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji.
- CUDV Draga. (b.d.). Varstvo, vodenje in zaposlitev pod posebnimi pogoji. <https://www.center-db.si/storitve/varstvo-vodenje-in-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/>
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014). Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Initial reports of States parties due in 2010 Slovenia. Retrieved from <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/248/06/PDF/G1524806.pdf?OpenElement>
- Drobnič, J. (2014). Razvoj modela poklicne/karijerne orientacije oseb s posebnimi potrebami. *Specialna in rehabilitacijska pedagogika*, 23(2), (str. 7-33). Ljubljana: Društvo specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije in Centerkontura.
- Javni razpis za izbor izvajalcev programov socialne vključenosti za obdobje 2020 do vključno 2024, ki jih bo sofinanciralo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2019). Uradni list RS, št. 62/19. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2019006200001/javni-razpis-za-izbor-izvajalcev-programov-socialne-vkljucenosti-za-obdobje-od-2020-do-vkljucno-2024-ki-jih-bo-sofinanciralo-ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti-st--4102-520195-ob-319319>
- Klančar Golob, M. in Rozman, M. (2015). Posvet »Biti vključen in aktiven«. <http://skupnost-vdc.si/wp-content/uploads/2016/05/Povzetek-posveta-Biti-vklju%C4%8Den-Biti-aktiven.pdf>
- Končno poročilo o uresničevanju Akcijskega programa za invalide 2014–2021 v letu 2021 (2022). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.
- Korenika socialna kmetija. (b.d.). O Koreniki. <https://www.korenika.si/o-koreniki>
- Kosmač, K. (2021). *Zaposlovanje oseb z zmernimi motnjami v duševnem razvoju znotraj varstveno delovnih centrov v Sloveniji* (Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta). Reprizorji UL. <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=144614&lang=slv>
- Lačen, M. (2001). Odraslost oseb z motnjo v duševnem razvoju. Ljubljana: Zveza Sožitje – zveza društev za pomoč duševno prizadetim Slovenije.
- Logaj, V. (2015). Kriterij za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oz. motenj otrok s posebnimi potrebami. Zavod RS za šolstvo. <http://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (b.d.). Varstveno-delovni centri. <https://www.gov.si teme/varstveno-delovni-centri/>
- Obran, N., (2022). *Kmetija kot okolje za delo za osebe z motnjo v duševnem razvoju* (Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta). Reprizorji UL. <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=157950&lang=slv>
- OPSI (b.d.) Register invalidskih podjetij. Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo. <https://podatki.gov.si/dataset/register-invalidskih-podjetij>

OPSI (b.d.) Razvid zaposlitvenih centrov. Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo.

<https://podatki.gov.si/dataset/razvid-zaposlitvenih-centrov>

Ozara d.o.o. (2020). Opis programa socialne vključenosti, Interno gradivo Ozara d.o.o.

Ozara d.o.o (2022). Končno poročilo zaposlitvene rehabilitacije. Interno gradivo Ozara d.o.o.

Pajk, L. (2019). Možnosti zaposlovanja oseb z zmernimi motnjami v duševnem razvoju. [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Pravilnik o notranjih razmerjih, pravicah in obveznostih izvajalca in uporabnikov. (2022). Interno gradivo Ozara d.o.o.

Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev. (2010). Uradni list RS, št. [45/10](#).

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV10060>

RIC, idr. (2014) Dopolnilna raziskava na nadnacionalni ravni na področju vključevanja mladih z motnjami v duševnem razvoju v izobraževanje in delo. [https://www.ric-](https://www.ric-nm.si/media/objave/dokumenti/2015/Transnational_research_report_SI_.pdf)

[nm.si/media/objave/dokumenti/2015/Transnational_research_report_SI_.pdf](https://www.ric-nm.si/media/objave/dokumenti/2015/Transnational_research_report_SI_.pdf)

Skupnost varstveno delovnih centrov Slovenije. (b.d.). Predstavitev. <http://skupnost-vdc.si/predstavitev/>

VDC Nova Gorica (b.d.). *Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji*.

<https://www.vdcng.si/sl/storitve/vodenje--varstvo-in-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/>

VDC Tončke Hočevar (b.d.). *Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji*.

<https://www.vdc.si/dejavnosti/vodenje-varstvo-zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji/>

Vovk – Ornik, N. (ur). (2015). Kriteriji za opredelitev vrste in stopnje primanjkljajev, ovir oz. motenj otrok s posebnimi potrebami. Zavod RS za šolstvo. <https://www.zrss.si/pdf/Kriteriji-motenj-otrok-s-posebnimi-potrebami.pdf>

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), (2013). Uradni list RS, št. 21/13, [78/13 – popr.](#), [47/15](#) – ZZSDT, [33/16](#) – PZ-F, [52/16](#), [15/17](#) – odl. US, [22/19](#) – ZPosS, [81/19](#), [203/20](#) – ZIUPOPdve, [119/21](#) – ZčmIS-A, [202/21](#) – odl. US, [15/22](#) in [54/22](#) – ZUPŠ-1. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Zakon o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI). (2019). Uradni list RS, št. [30/18](#), [196/21](#) – ZDOsk in [206/21](#) – ZDUPŠOP. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7808>

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). (2004). Uradni list RS, št. [16/07](#) – uradno prečiščeno besedilo, [87/11](#), [96/12](#) – ZPIZ-2, [98/14](#) in [18/21](#).

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>

Združenje za osebno asistenco Slovenije. (13. 1. 2022). Motnja v duševnem razvoju. [https://osebna-](https://osebna-asistenca.si/motnja-v-dusevnem-razvoju/)

[asistenca.si/motnja-v-dusevnem-razvoju/](https://osebna-asistenca.si/motnja-v-dusevnem-razvoju/)

Žerak, U. in Masten, R. (2018). Razvojne spremembe v intelektualnem delovanju pri osebah z motnjo v duševnem razvoju. Psihološka obzorja, 27(2018), 12-19.

Πρακτικά παραδείγματα της έννοιας της επαγγελματικής κατάρτισης

Πίνακας 1: AIB Ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση (Βέλγιο)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Η έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης και η ενσωμάτωσή της στις επιχειρήσεις της οικονομίας
Ονομασία Έργου	"On-the-job training" (AIB)
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	DSL- Υπηρεσία αυτοκαθοριζόμενης διαβίωσης
Ομάδα Στόχος	Εταιρείες κάθε είδους που βρίσκονται στο Βέλγιο και επιθυμούν να εκπαιδεύσουν άτομα με αναπηρία
Σύντομη περιγραφή του έργου	<p>Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση (AIB) χρησιμοποιείται για την κατάρτιση ενός ατόμου με ανάγκες υποστήριξης στο χώρο εργασίας. Οι εκπαιδευόμενοι εκπαιδεύονται για συγκεκριμένα καθήκοντα στην επιχείρηση. Στόχος της AIB είναι η μετέπειτα απασχόληση στην επιχείρηση κατάρτισης. Η περίοδος κατάρτισης περιορίζεται σε τρία έτη κατ' ανώτατο όριο. Οι συμβάσεις κατάρτισης μπορούν να συναφθούν για μέγιστο χρονικό διάστημα ενός έτους. Οι καταρτιζόμενοι λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα από την επιχείρηση κατάρτισης καθώς και εισόδημα αντικατάστασης (επίδομα ανεργίας, σύνταξη αναπηρίας, επίδομα ασθένειας κ.λπ.) και πριμοδότηση από το DSL.</p> <p>Σε αυτά τα μέτρα, η επαγγελματική κατάρτιση ανήκει στον εργοδότη. Η επιχείρηση εκπαιδεύει τον καταρτιζόμενο για συγκεκριμένα καθήκοντα στο χώρο εργασίας και τον προωθεί ανάλογα με τις ικανότητές του. Ο καταρτιζόμενος ενσωματώνεται κοινωνικά και επαγγελματικά, αποτελεί μέρος μιας ομάδας, μιας εταιρείας. Έχει μια ουσιαστική εργασία που ανταποκρίνεται στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά του. Στην AIB, οι καταρτιζόμενοι λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα από την επιχείρηση κατάρτισης με βάση το έτος κατάρτισης, την ηλικία, τα οικογενειακά έξοδα και το εισόδημα αντικατάστασης:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1ο έτος κατάρτισης: 375,00 €/μήνα • 2ο έτος κατάρτισης: 525,00 €/μήνα • 3ο έτος κατάρτισης: 675,00 €/μήνα <p>Επιπλέον, η επιχείρηση κατάρτισης καταβάλλει επίδομα 0,99 € ανά ώρα εργασίας, επίδομα μετακίνησης σύμφωνα με το κοινωνικό τιμολόγιο, επιπλέον το επίδομα τέκνων, εφόσον υπάρχει το δικαίωμα. Η επιχείρηση εγγράφει το άτομο ως ασκούμενο και συνάπτει ασφάλιση επαγγελματικού ατυχήματος και αστικής ευθύνης. Τα έξοδα επιστρέφονται από την DSL.</p>
Καινοτόμα Στοιχεία	Η εκπαίδευση πραγματοποιείται απευθείας στην εταιρεία και με τους συναδέλφους στην επιχειρησιακή ροή εργασίας. Αυτό επιτρέπει στην εταιρεία, στους εκπαιδευόμενους και στην DSL να δουν πώς λειτουργεί η ενσωμάτωση σε όλους

	<p>τους τομείς της εταιρείας. Κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης, οι εκπαιδευόμενοι συνεχίζουν να λαμβάνουν συμβουλές και υποστήριξη από τον DSL.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Πρόκειται για μια καλή ιδέα επαγγελματικής κατάρτισης τόσο για το άτομο με αναπηρία όσο και για την επιχείρηση κατάρτισης, καθώς πρόκειται για κατάρτιση υπό προστατευμένες συνθήκες και με οικονομικά κίνητρα και χαμηλούς κινδύνους για την επιχείρηση.</p> <p>Οι καταρτιζόμενοι μπορούν να διακόψουν την εκπαίδευσή τους ανά πάσα στιγμή και να επιστρέψουν στο εργαστήριο για άτομα με αναπηρία (που ονομάζεται ETA - Entreprise de Travail Adapté στο Βέλγιο) ή εναλλακτικά να ξεκινήσουν νέα εκπαίδευση σε άλλη εταιρεία.</p> <p>Καθώς τα άτομα στα BW έχουν κανονικό καθεστώς εργασίας, λαμβάνουν εισόδημα ως συνήθως.</p>
<p>Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο</p>	<p>https://selbstbestimmt.be/arbeiten/ich-moechte-einen-beruf-erlernen/</p>

Πηγή: VHS Eupen

Πίνακας 2: AP Πρακτική Άσκηση (Βέλγιο)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Η έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης και η ένταξή της στις επιχειρήσεις της οικονομίας
Ονομασία Έργου	"Apprenticeship placement" (AP)
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	DSL - Υπηρεσία αυτοκαθοριζόμενης διαβίωσης
Ομάδα Στόχος	Εταιρείες κάθε είδους που βρίσκονται στο Βέλγιο και επιθυμούν να εκπαιδεύσουν άτομο με αναπηρία
Σύντομη Περιγραφή Έργου	<p>Η πρακτική άσκηση κατάρτισης (AP) απευθύνεται σε άτομα με ανάγκες υποστήριξης που, παρά την υποστήριξη, δεν είναι (ακόμη) σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας.</p> <p>Η σύμβαση πρακτικής άσκησης συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης και του ασκούμενου για μέγιστο χρονικό διάστημα ενός έτους. Αυτή μπορεί να παραταθεί αρκετές φορές ανάλογα με την ατομική διαδικασία ανάπτυξης.</p> <p>Στην ΑΠ, οι ασκούμενοι λαμβάνουν μηνιαία αμοιβή από την εταιρεία. Αυτή ανέρχεται σε 185,92 ευρώ κατ' ανώτατο όριο και δεν φορολογείται. Η εταιρεία δεν έχει μισθολογικό κόστος και δεν χρειάζεται να φροντίζει για τα εργατικά ατυχήματα και τους ασκούμενους. Αυτό το φροντίζει η DSL.</p>
Καινοτόμα Στοιχεία	<p>Η κατάρτιση AP είναι μια μακροχρόνια πρακτική άσκηση με την ευκαιρία να δοκιμαστείτε σε μια εταιρεία της γενικής αγοράς εργασίας. Δείχνει στο άτομο με αναπηρία σε ποιο βαθμό η εργασία στην αγορά εργασίας ανταποκρίνεται στις ατομικές του απαιτήσεις ή αν παρουσιάζεται υπερβολική ζήτηση. Η εταιρεία μπορεί επίσης να ελέγξει κατά πόσο ο εργαζόμενος ταιριάζει στην κοινωνική δομή της εταιρείας.</p>
Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;	<p>Η AP αποτελεί μια δοκιμασία τόσο για την εταιρεία όσο και για το άτομο με αναπηρία. Η δοκιμή λαμβάνει χώρα εκτός εργαστηρίου σε έναν πολύ συγκεκριμένο τομέα εργασίας της γενικής αγοράς εργασίας, ωστόσο είναι δυνατή η επιστροφή στην προστατευμένη απασχόληση.</p> <p>Μπορεί να είναι ένα βήμα προς την ένταξη. Έχει λειτουργήσει στο Βέλγιο για πολλά χρόνια.</p>
Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο	https://selbstbestimmt.be/arbeiten/ich-moechte-in-einem-oeffentlichen-oder-privaten-unternehmen-arbeiten/

Πηγή: VHS Eupen

Table 3: Vocational training in and outside sheltered workshops (Cyprus)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Έννοια της επαγγελματικής εκπαίδευσης
Ονομασία Έργου	Έννοια της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε εξωτερικά εργαστήρια
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Ίδρυμα Χρήστου Στέλιου Ιωάννου
Ομάδα Στόχος	Άτομα με διανοητικές αναπηρίες
Σύντομη Περιγραφή Έργου	<p><u>Επαγγελματική κατάρτιση στα εργαστήρια (κατάρτιση με τη μορφή εργαστηρίων).</u> Στόχος των εργαστηρίων είναι η προώθηση της δημιουργικότητας και η προετοιμασία των καταρτιζομένων για απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα αυτό είναι ειδικά σχεδιασμένο για εκείνους τους εκπαιδευόμενους που είτε χρειάζονται περαιτέρω κατάρτιση προτού εισέλθουν στην ανοικτή αγορά εργασίας, είτε δεν έχουν ευκαιρίες απασχόλησης σε δεδομένη χρονική στιγμή. Το πρόγραμμα επικεντρώνεται στην προώθηση δραστηριοτήτων εντός των δημιουργικών εργαστηρίων που έχουν σχέση με την αγορά εργασίας. Το Ίδρυμα επανεξετάζει συνεχώς τις προσφερόμενες δραστηριότητες ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργοδοτών και στα ενδιαφέροντα των εκπαιδευομένων. Για παράδειγμα, το 2021, δημιουργήθηκαν δύο νέα εργαστήρια και ο αριθμός των καταρτιζομένων σε κάθε εργαστήριο μειώθηκε, ώστε να είναι δυνατή η παροχή πιο εξατομικευμένης προσοχής (Ίδρυμα Χρήστου Στέλιου Ιωάννου, 2021). Το πρόγραμμα απασχόλησης και αποκατάστασης πραγματοποιείται σε οκτώ προστατευμένα εργαστήρια: έξι δημιουργικά εργαστήρια, ένα εργαστήριο καλαθοπλεκτικής και ένα εργαστήριο συναρμολόγησης παραγωγής.</p> <p><u>Επαγγελματική κατάρτιση εκτός εργαστηρίων.</u> Εκτός των εργαστηρίων, οι συμμετέχοντες στην κατάρτιση μπορούν να συμμετέχουν, για παράδειγμα, στην πώληση ορισμένων από τα προϊόντα τους στο ζαχαροπλαστείο, το οποίο λειτουργεί με τη βοήθεια των εκπαιδευτών (συμβούλων) μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Αυτό γίνεται στο πλαίσιο του προγράμματος υποστήριξης της απασχόλησης, το οποίο στοχεύει στην επαγγελματική αποκατάσταση στην ανοικτή αγορά εργασίας με την παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης από τους εκπαιδευτές (συμβούλους) του Ιδρύματος. Πρόκειται για μια μέθοδο ατομικής ή ομαδικής επαγγελματικής αποκατάστασης στην ελεύθερη αγορά εργασίας με συμβουλευτική, καθοδήγηση και κατάρτιση στο χώρο εργασίας μέχρι το άτομο να είναι σε θέση να ανταποκριθεί αυτόνομα και χωρίς βοήθεια στις απαιτήσεις της εργασίας του εργοδότη και στις νέες συνθήκες που μπορεί να προκύψουν. Χάρη στη συνεργασία του Ιδρύματος με πολυάριθμες ιδιωτικές επιχειρήσεις, όπως αρτοποιεία, πλυντήρια αυτοκινήτων, βιβλιοπωλεία, καφετέριες, αθλητικές εγκαταστάσεις κ.ά., οι εκπαιδευόμενοι που προετοιμάζονται για υποστηριζόμενη απασχόληση στο πλαίσιο του προγράμματος έχουν την ευκαιρία να εργαστούν σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Οι συμμετέχοντες στην κατάρτιση που θέλουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και είναι έτοιμοι να το πράξουν, συμμετέχουν σε πρακτική άσκηση στο πλαίσιο του</p>

	<p>προγράμματος δοκιμαστικής απασχόλησης ή αναλαμβάνουν εργασία στο πλαίσιο του προγράμματος υποστηριζόμενης απασχόλησης.</p> <p>Το Ίδρυμα συνεχίζει να υποστηρίζει τους συμμετέχοντες στην κατάρτιση, οι οποίοι έχουν αποκατασταθεί πλήρως, στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Οι επισκέψεις των εκπαιδευτών του Ιδρύματος (επαγγελματικών συμβούλων) στους χώρους εργασίας αφορούν την επίλυση προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό χώρο. Το Ίδρυμα προσφέρει στους συμμετέχοντες που έχουν χάσει τη δουλειά τους την ευκαιρία να επιστρέψουν στο Ίδρυμα μέχρι να βρουν νέα θέση εργασίας.</p>
<p>Καινοτόμα Στοιχεία</p>	<p>Μια από τις καινοτόμες πτυχές αυτού του παραδείγματος είναι ότι τα εργαστήρια των Ιδρυμάτων δεν επικεντρώνονται μόνο στην εκπαίδευση/κατάρτιση με στόχο την απασχόληση. Ορισμένα από τα εργαστήριά τους επικεντρώνονται σε θεραπευτικά και ψυχαγωγικά προγράμματα με στόχο την προσωπική ανάπτυξη και την αυτοπεποίθηση, καθώς και την κοινωνική αποκατάσταση των ατόμων με νοητική αναπηρία. Το Ίδρυμα επιδιώκει να δημιουργήσει μια ολιστική εμπειρία για τους συμμετέχοντες.</p> <p>Με μια ευρύτερη κατανόηση του ρόλου και της αποστολής του, το Ίδρυμα δεν περιορίζει τη συμβολή του στα όρια των προγραμμάτων και των υπηρεσιών του. Προκειμένου να ικανοποιήσει όσο το δυνατόν περισσότερο ενδιαφέροντα των σπουδαστών του και να τους προσφέρει ευκαιρίες για μια καλύτερη ποιότητα ζωής, το Ίδρυμα διοργανώνει ποικίλες εκδηλώσεις και δραστηριότητες, όπως εκδρομές, περιηγήσεις, κατασκηνώσεις, ταξίδια στο εξωτερικό, σπουδές στο εξωτερικό, μουσική, χορό, θέατρο, ζωγραφική, αθλητισμό και ψυχαγωγία. Διοργανώνει επίσης προγράμματα κατάρτισης όχι μόνο για το δικό του προσωπικό αλλά και για το προσωπικό άλλων σχολείων και ιδρυμάτων στην Κύπρο, διάφορες εκδηλώσεις για γονείς και οικογένειες και ποικίλες εκπαιδευτικές δραστηριότητες με στόχο την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ενημέρωση του κοινού, ώστε να απαλλαγεί η κοινωνία από την άγνοια και τις διακρίσεις και να προωθηθεί η αποδοχή των ατόμων με νοητική αναπηρία.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Το πρόγραμμα απασχόλησης και αποκατάστασης του Ιδρύματος Χρήστου Στέλιου Ιωάννου αξίζει ιδιαίτερης προσοχής στην παρούσα έκθεση, καθώς παρουσιάζει βέλτιστες πρακτικές όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση σε προστατευμένα εργαστήρια, καθώς και πρακτικές για την υποστήριξη της μετάβασης στην ανοικτή αγορά εργασίας.</p> <p>Ορισμένες πτυχές που θα ήταν ενδιαφέρουσες για το έργο Include³ είναι ότι η αύξηση της αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων στην κατάρτιση μέσω της μη τυπικής εκπαίδευσης/εργαστηρίων σε συνδυασμό με την επαγγελματική εκπαίδευση μπορεί να είναι επωφελής. Η προώθηση της δημιουργικής έκφρασης των συμμετεχόντων στην κατάρτιση (μέσω του θεάτρου, της μουσικής κ.λπ.) μπορεί να τους ενθαρρύνει να γίνουν πιο κοινωνικοί ή να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους. Ομοίως, η προώθηση εκδρομών στην ύπαιθρο (κατασκηνωση κ.λπ.) μπορεί να βοηθήσει τους καταρτιζόμενους να νιώσουν πιο ανεξάρτητοι. Το Ίδρυμα δεσμεύεται να διευρύνει την έννοια της κατάρτισης ώστε να προάγει την προσωπική ανάπτυξη και την καλύτερη ποιότητα ζωής. Τέλος, μια ενδιαφέρουσα πτυχή που θα πρέπει να λάβει υπόψη του το σχέδιο Include³ είναι η συμμετοχή των μελών της οικογένειας και του κοινού, η οποία</p>

	συμβάλλει στην καλύτερη ενσωμάτωση και στην εξάλειψη των στερεοτύπων και της κοινωνικής άγνοιας.
Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο	https://ioannoufoundation.org/en/

Πηγή: SYNTHESIS

Πίνακας 4: Μέτρο επαγγελματικής προετοιμασίας σε σχολείο (Κύπρος)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Επαγγελματική κατάρτιση
Ονομασία Έργου	Μέτρο επαγγελματικής προετοιμασίας σε σχολείο
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Ειδικό σχολείο στη Λευκωσία, ειδικό σχολείο στη Λευκωσία (http://eid-eidikolef.schools.ac.cy) σε συνεργασία με το Ίδρυμα Χρήστου Στέλιου Ιωάννου (https://ioannoufoundation.org)
Ομάδα Στόχος	Νεαροί/ες μαθητές/ριες με νοητική αναπηρία
Σύντομη Περιγραφή Έργου	<p>Εκτός από τις βέλτιστες πρακτικές που χρησιμοποιεί ο οργανισμός για την παροχή κινήτρων και την προώθηση της απασχόλησης μέσω της κατάρτισης, το σχολείο προσφέρει ένα πρόγραμμα προ-επαγγελματικής κατάρτισης για νέους με νοητική αναπηρία. Οι συμμετέχοντες είναι μαθητές του Ειδικού Σχολείου Λευκωσίας, όπου πραγματοποιούνται κάποιες από τις δραστηριότητες, ενώ άλλες δραστηριότητες πραγματοποιούνται στα εργαστήρια του Ιδρύματος Χρήστου Στέλιου Ιωάννου ή σε συνεργασία με εταιρείες της ελεύθερης αγοράς. Στόχος του προγράμματος είναι να παρέχει στους νέους γενικές και κοινωνικές δεξιότητες εργασίας που είναι απαραίτητες για την εξεύρεση και ανάληψη εργασίας. Στο πλαίσιο του προ-επαγγελματικού προγράμματος, υπάρχουν διάφοροι τρόποι:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Οι δραστηριότητες που προσφέρονται στο σχολείο επικεντρώνονται στην ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εξασφάλιση απασχόλησης. Αυτές περιλαμβάνουν κατάρτιση στους ακόλουθους τομείς: ανακύκλωση χαρτιού και αλουμινίου, φωτοτυπικό κέντρο, πλυντήριο αυτοκινήτων, καφετέρια, κηπουρική, κηπουρική, προετοιμασία γευμάτων, θέσεις για πλέξιμο, κομμωτήριο και φροντίδα ομορφιάς. 2. Το πρόγραμμα επαγγελματικής προετοιμασίας, το οποίο πραγματοποιείται στα προστατευμένα εργαστήρια του Ιδρύματος Χρήστου Στέλιου Ιωάννου. Αυτό περιλαμβάνει εργαστήρια καλαθοπλεκτικής και συναρμολόγησης, τα οποία έχουν σχεδιαστεί για να καλύψουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να ανοίξουν ευκαιρίες απασχόλησης. 3. Το πρόγραμμα επαγγελματικής προετοιμασίας των μαθητών εκτός σχολικών χώρων σε χώρους εργασίας της ελεύθερης αγοράς εργασίας, με τη συνοδεία και υποστήριξη του προσωπικού του σχολείου. Στο πρόγραμμα αυτό μπορούν να εγγραφούν μαθητές άνω των 15 ετών. Σύμφωνα με το Ειδικό Σχολείο στη Λευκωσία (2022), 35 μαθητές, 9 εκπαιδευτικοί και 5 σχολικοί βοηθοί συμμετείχαν στο πρόγραμμα αυτό κατά το προηγούμενο σχολικό έτος. Η συχνότητα συμμετοχής των μαθητών στις δραστηριότητες εξωσχολικής εργασίας κυμαίνεται από 1 έως 3 φορές την εβδομάδα και εξαρτάται από τις ανάγκες και τις ικανότητες του μαθητή. Οι χώροι εργασίας κυμαίνονται από υπεραγορές, καταστήματα και παιδικούς σταθμούς μέχρι

	<p>οργανισμούς του δημόσιου τομέα, όπως η Σχολική Επιτροπή Αγλαντζιάς και τα Δήμαρχια Αγλαντζιάς και Λατσιών, όπου οι μαθητές εκτελούν εργασίες γραφείου.</p>
<p>Καινοτόμα Στοιχεία</p>	<p>Το ειδικό σχολείο στη Λευκωσία παρέχει προ-επαγγελματική εκπαίδευση σε νέους με νοητική αναπηρία και μπορεί να αναφερθεί ως ένα εξαιρετικό παράδειγμα υποστήριξης της μετάβασης στην αγορά εργασίας.</p> <p>Το ειδικό σχολείο στη Λευκωσία συνεργάζεται επίσης με ορισμένους δήμους της Λευκωσίας και παρέχει κάποιες ευκαιρίες εργασίας σε γραφεία για τους μαθητές.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Ενδιαφέρουσες πτυχές για την Include³ όσον αφορά το Ειδικό Σχολείο στη Λευκωσία είναι η έμφαση στην ευημερία των μαθητών και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους με την προώθηση της αυτονομίας και της ανεξαρτησίας των μαθητών. Αυτό προωθείται μέσα από: την προώθηση της εκπαίδευσης των μαθητών και των μαθητριών, την προώθηση της εκπαίδευσης των μαθητών και των μαθητριών, την προώθηση της εκπαίδευσης των μαθητών και των μαθητριών:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη δεξιοτήτων στους αναπτυξιακούς τομείς της αυτό-φροντίδας, της κοινωνικοποίησης, της επικοινωνίας, της κίνησης και των γνωστικών δεξιοτήτων. • Ανάπτυξη δεξιοτήτων που προωθούν την κοινωνική ένταξη και την ανεξαρτησία, με αποκορύφωμα την επαγγελματική αποκατάσταση. • Ανάπτυξη της προσωπικότητας, της συναισθηματικής σταθερότητας και της κοινωνικά αποδεκτής συμπεριφοράς. • Ανάπτυξη δεξιοτήτων που προωθούν την κοινωνική ένταξη και την ανεξάρτητη αυτό-φροντίδα, την κοινωνικοποίηση, την επικοινωνία, την κίνηση και τις γνωστικές δεξιότητες. • Σωστή διαχείριση των αποβλήτων. • Αντιμέτωπιση επιθετικών συμπεριφορών. • Κυκλοφοριακή αγωγή.
<p>Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο</p>	<p>http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy/</p>

Πηγή: SYNTHESIS

Πίνακας 5: Praxisbaustein (Γερμανία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Επαγγελματική Κατάρτιση
Ονομασία Έργου	PRAXISBAUSTEIN
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Diakonie Sachsen
Ομάδα Στόχος	Νέοι στο χώρο επαγγελματικής κατάρτισης των εργαστηρίων και εργαζόμενοι στα εργαστήρια.
Σύντομη Περιγραφή Έργου	<p>Η σπονδυλωτή έννοια PRAXISBAUSTEIN για την επαγγελματική κατάρτιση απευθύνεται σε άτομα με αναπηρία που φοιτούν σε εργαστήριο στη Σαξονία και θεωρούνται ότι δεν είναι ικανά για κατάρτιση, καθώς και ότι δεν είναι ικανά να εργαστούν. Πρόκειται για μια διαρθρωτική ανάπτυξη και σχεδιασμό ενότητων πρακτικής ως ενότητων επαγγελματικής εξειδίκευσης για άτομα με αναπηρία, όπου ο προσανατολισμός του περιεχομένου βασίζεται σε αναγνωρισμένα σχέδια πλαισίου κατάρτισης. Από 11 επαγγελματικά και πρακτικά πεδία, αναπτύχθηκαν 79 πρακτικές ενότητες ως εκπαιδευτικές ενότητες σε συντονισμό με το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο της Σαξονίας και το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο της Σαξονίας, με βάση τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα κατάρτισης. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση των ενότητων, αυτές πιστοποιούνται από τα αντίστοιχα επιμελητήρια που είναι υπεύθυνα για τους συμμετέχοντες.</p> <p>Η έννοια των PRAXISBAUSTEIN - δομοστοιχείων επιτρέπει έτσι μια εξατομικευμένη και προσανατολισμένη στους πόρους προσέγγιση για τα άτομα με αναπηρία. Μέσω μικρών βημάτων και εφικτών μονάδων μάθησης και εξέτασης, μπορεί να επιτευχθεί υψηλό επίπεδο κινήτρων μεταξύ των εξεταζομένων. Τα θετικά αποτελέσματα μπορούν να καταγραφούν σε διάφορα επίπεδα: Τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν εκτίμηση και αναγνώριση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων και επιτευγμάτων μέσω των πρακτικών ενότητων. Το έργο συμβάλλει έτσι στην εφαρμογή του άρθρου 24 "Δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση" στα εργαστήρια.</p> <p>Μέχρι σήμερα, πάνω από το 50%, δηλαδή 33 από τα 60 εργαστήρια έχουν ήδη λάβει έγκριση για την εφαρμογή των πρακτικών ενότητων και άλλα βρίσκονται στη διαδικασία έγκρισης (Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Συνοχής του κρατιδίου της Σαξονίας, n.d.).</p>
Καινοτόμα Στοιχεία	<p>Τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν μια αναγνωρισμένη, σε όλη τη Σαξονία, επιβεβαίωση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων. Οι πρακτικές ενότητες επιτρέπουν τη σταδιακή είσοδο στην αναγνωρισμένη κατάρτιση σύμφωνα με το άρθρο 66 του νόμου περί επαγγελματικής κατάρτισης (BBiG) ή το άρθρο 42m του κώδικα βιοτεχνίας (HwO). Η διαδικασία επαγγελματικής κατάρτισης στα εργαστήρια συνδέεται με το κανονικό σύστημα κατάρτισης μέσω των πρακτικών ενότητων.</p>

	<p>Το έργο έλαβε την πρώτη θέση στο σαξονικό "Βραβείο Καινοτομίας για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση" 2021. Του απονεμήθηκε επίσης το βραβείο "exzellent:bildung" από την Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Menschen mit Behinderung e.V. (BAG WfbM - Ομοσπονδιακή Ένωση Εργαστηρίων για Άτομα με Αναπηρία).</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Με το PRAXISBAUSTEIN, η Diakonie Sachsen έχει επικεντρωθεί στη μετάβαση από το εργαστήριο για άτομα με αναπηρία (WfbM) στη γενική αγορά εργασίας. Το Include³ μπορεί να ασχοληθεί παραδειγματικά με τα περιεχόμενα διδασκαλίας και μάθησης των επιμέρους ενοτήτων πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο των απαιτήσεων του περιεχομένου κατάρτισης σύμφωνα με το άρθρο 66 του νόμου περί επαγγελματικής κατάρτισης (BBIG) ή το άρθρο 42m του κώδικα χειροτεχνίας (HwO) και να αντλήσει μια πιθανή μεταφορά για τη δική του επεξεργασία του περιεχομένου διδασκαλίας και μάθησης στο θεματικό πεδίο "αγορά εργασίας/επαγγελματικές σπουδές/εφαρμογή" και τη μεθοδολογία και τη διδακτική κατά τη μετάδοση του περιεχομένου.</p>
<p>Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο</p>	<p>PRAXISBAUSTEIN - Behindern verhindern - sachsen.de</p>

Πηγή: HdBA

Πίνακας 6: Εναλλακτική επαγγελματική κατάρτιση (abBi) (Γερμανία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Vocational training, counselling
Ονομασία Έργου	abBi - Alternative vocational training
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Internationaler Bund (IB) Southwest gGmbH Κέντρο συμβουλευτικής και εκπαίδευσης IB Wetterau Εταίρος συνεργασίας Inka Wetterau
Ομάδα Στόχος	Νέοι με αναπηρία μετά την αποφοίτηση ή την εγκατάλειψη του σχολείου και πριν από τη μετάβαση σε εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Η ομάδα-στόχος πρέπει να έχει κατοχυρωμένο δικαίωμα επαγγελματικής κατάρτισης σε εργαστήριο για άτομα με αναπηρία και να έχει το κίνητρο να θέλει να προσανατολιστεί και να αποκτήσει προσόντα σε επιχειρήσεις της πρωτογενούς αγοράς εργασίας αντ' αυτού.
Σύντομη Περιγραφή Έργου	<p>Το abBi - εναλλακτική επαγγελματική κατάρτιση λειτουργεί ως εναλλακτική λύση στην επαγγελματική κατάρτιση σε εργαστήριο για άτομα με αναπηρία. Αντί για εργαστήριο, οι νέοι με αναπηρία λαμβάνουν υποστήριξη στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την εξειδίκευση μέσω της IB Südwest gGmbH και του IB Beratungs- und Bildungszentrum Wetterau μετά τη σχολική τους φοίτηση. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η επιμόρφωση πραγματοποιούνται επίσης σε επιχειρήσεις της πρώτης αγοράς εργασίας. Ο οργανισμός απασχόλησης μπορεί να χρηματοδοτήσει το abBi για μέγιστο διάστημα 27 μηνών (Finthammer, 2023).</p> <p>Οι συμμετέχοντες υποστηρίζονται από εργασιακούς συμβούλους κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει πτυχές προσανατολισμού, δοκιμασίας, εξειδίκευσης και τοποθέτησης.</p> <p>Οι πτυχές προσανατολισμού περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την καταγραφή των ενδιαφερόντων, των δεξιοτήτων, των δυνατών σημείων και των προτιμήσεων σταδιοδρομίας, καθώς και την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των δυνατών σημείων. Οι πτυχές των δοκιμών περιλαμβάνουν εκπαίδευση στην εφαρμογή της εργασίας ενσωματωμένη σε συζητήσεις προβληματισμού και ανάπτυξης, καθώς και μακροχρόνια πρακτική άσκηση σε διάφορους επαγγελματικούς και εργασιακούς τομείς.</p> <p>Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες καταρτίζονται σε επιχειρήσεις της πρώτης αγοράς εργασίας (Internationaler Bund Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V. [IB], n.d.). Οι εργασιακοί σύμβουλοι υποστηρίζουν τους συμμετέχοντες και τις επιχειρήσεις τους με τακτικές επισκέψεις και συζητήσεις σχετικά με την πρόοδο που έχει ήδη επιτευχθεί κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης (Hessenschau, 2022).</p> <p>Η πτυχή της τοποθέτησης επικεντρώνεται στην τοποθέτηση σε σχέση εργασίας που υπόκειται σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (IB, n.d.), η οποία έχει επίσης ήδη</p>

	<p>επιτύχει σε εργοδότες όπου ολοκληρώθηκε η μακροχρόνια πρακτική άσκηση (Hessenschau, 2022).</p> <p>Η abBi εντοπίζεται στην Έσση.</p>
<p>Καινοτόμα Στοιχεία</p>	<p>Η επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία μπορεί να πραγματοποιείται σε διαφορετικά επίπεδα, σε διαφορετικά ιδρύματα και σε διαφορετικούς χώρους μάθησης και απασχόλησης. Μπορεί να πραγματοποιηθεί ως διπλή επαγγελματική κατάρτιση (συμπεριλαμβανομένης της αντιστάθμισης μειονεκτημάτων και της εξειδικευμένης πρακτικής κατάρτισης), ως υποστηριζόμενη απασχόληση και ως επαγγελματική κατάρτιση σε εργαστήρια για άτομα με αναπηρία, ανάλογα με τις ανάγκες και τις δυνατότητές τους (Vollmer, 2022).</p> <p>Η καινοτόμος πτυχή του abBi είναι ότι δημιουργεί μια εναλλακτική λύση σε αυτούς τους πυλώνες, συνδυάζοντας με καινοτόμο τρόπο τα επίπεδα και τους χώρους μάθησης και απασχόλησης. Τα άτομα που, με βάση τις ανάγκες και τις ικανότητές τους, θα παρακολουθούσαν ένα πρόγραμμα επιπέδου επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ένα εργαστήριο για άτομα με αναπηρία βρίσκονται σε έναν τόπο μάθησης εκτός του εργαστηρίου. Για το πρακτικό μέρος της εξειδίκευσης χρησιμοποιούνται επιχειρήσεις της πρώτης αγοράς εργασίας.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Για το έργο Include³, η δοκιμή διαφορετικών επαγγελματικών και εργασιακών πεδίων μπορεί να γίνει με μακροχρόνια πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις της πρωτογενούς αγοράς εργασίας με στενή υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία και του εργασιακού τους περιβάλλοντος από έναν εργασιακό σύμβουλο. Οι Bergs & Niehaus (2016) επεξεργάζονται σε μια ποιοτική μελέτη ότι η πρακτική άσκηση στο πλαίσιο ενός άλλου έργου αποτέλεσε παράγοντα επιρροής για τους ερωτηθέντες με αναπηρία στην μετέπειτα επαγγελματική τους επιλογή και μπορεί να συμβάλει σε μια μετέπειτα υιοθέτηση στην επιχείρηση. Μπορεί να υποθεθεί ότι τα αποτελέσματα αυτά μπορούν επίσης να μεταφερθούν στο έργο abBi, καθώς οι συμμετέχοντες γνωρίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον και οι εταιρείες γνωρίζουν τους δυνητικούς εργαζόμενους και μπορούν να τους δοκιμάσουν μακροπρόθεσμα.</p>
<p>Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο</p>	<p>abBi (internationaler-bund.de)</p>

Πηγή: HdBA

Πίνακας 7: Σύνδεσμοι σε περαιτέρω πηγές για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Γερμανία)

Όνομα	Σύνδεσμος
Ειδικός εκπαιδευόμενος στην οικιακή οικονομία στα Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar και Förderband e.V..	Ausbildungsmaßnahmen - Gemeindediakonie Mannheim Gemeindediakonie Mannheim (gemeindediakonie-mannheim.de)
REHA-BVB Γαστρονομία και κουζίνα της Hofgut Himmelreich gGmbH/Akademie Himmelreich.	Hofgut Himmelreich (hofgut-himmelreich.de)
Ένας οδηγός για την επαγγελματική ένταξη μέσω ενοτήτων προσόντων (2017, 2η έκδοση) Sindelfingen, Kirchzarten).	GWW / Hofgut Himmelreich: Ein Leitfaden zur beruflichen Inklusion durch Qualifizierungsbausteine (ueberaus.de)
Ενότητες προσόντων σύμφωνα με το άρθρο 69 BBiG για ορισμένα επαγγέλματα κατάρτισης, Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf (Μεταβάσεις στην κατάρτιση και την εργασία)	Qualifizierungsbausteine - ueberaus.de
Kleiner Kitabrief ως δωδεκάμηνο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που πληροί τις προϋποθέσεις για βοηθητική δραστηριότητα σε παιδικό σταθμό	Pilotprojekt „Kleiner Kita-Brief“ (zth-ev.de)
Kleiner Wirtebrief ως μέτρο περαιτέρω κατάρτισης σε βοηθητικές δραστηριότητες για τον ξενοδοχειακό και εστιατοριακό κλάδο	Kooperationsprojekt „Kleiner Wirtebrief“ (zth-ev.de)
Εκστρατεία "100 επιπλέον θέσεις κατάρτισης για νέους και νεαρούς ενήλικες με αναπηρία στη Βόρεια Ρηνανία-Βεστφαλία	Flyer zur Aktion 100 (mags.nrw)

Πηγή: HdBA

Πίνακας 8: Μελέτη μεμονωμένης περίπτωσης ενός αποκαταστάτη (Σλοβενία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Επαγγελματική κατάρτιση
Όνομασία Έργου	Μελέτη μεμονωμένης περίπτωσης ενός αποκαταστάτη
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	OZARA d.o.o.
Ομάδα Στόχος	Άτομο με ήπια νοητική αναπηρία
Σύντομη Περιγραφή Έργου	Ένα καλό παράδειγμα μετάβασης στην επαγγελματική ζωή και συνεργασίας μεταξύ διαφόρων φορέων και του/ης αποκατασταθέντος. Η εργασιακή απόδοση κυμαινόταν από 27% έως 58%, επομένως ήταν απαραίτητη μια ολοκληρωμένη έρευνα των ικανοτήτων απόδοσης για να αυξηθούν οι δυνατότητες εύρεσης κατάλληλης εργασίας που να ανταποκρίνεται στα ταλέντα και τις ικανότητες του ατόμου. Μόλις ελήφθη η απόφαση να εγγραφεί σε πρόγραμμα επαγγελματικής αποκατάστασης, παρασχέθηκε υποστήριξη στο πλαίσιο της τακτικής διαδικασίας αποκατάστασης και ενισχύθηκαν οι ατομικές ικανότητες και δεξιότητες στις χειρωνακτικές δεξιότητες καθώς και στις λεπτές κινητικές δεξιότητες.
Καινοτόμα Στοιχεία	Αυτή η μελέτη περίπτωσης δείχνει πώς μπορεί να λειτουργήσει η καλή και αγαστή συνεργασία και δικτύωση μεταξύ διαφορετικών οργανισμών και φορέων. Αυτό αφορά ολόκληρη τη διαδικασία αποκατάστασης, από τον προσδιορισμό της κατάστασης αναπηρίας έως την ανθρωποκεντρική προσέγγιση και την κοινή δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων.
Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include ³ ; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include ³ ;	Οι μηχανισμοί αξιολόγησης, οι ροές εργασίας, η συνεργασία μεταξύ διαφορετικών επαγγελματιών και η ανθρωποκεντρική προσέγγιση διαμορφώνουν ένα δίκτυο και μια προσέγγιση λύσεων αντί για εμπόδια- είναι τα κύρια στοιχεία μεταφοράς που ενδιαφέρουν το έργο Include ³ .
Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο	www.ozara.si

Πηγή: Ozara

Πρακτικά παραδείγματα Έννοια συμβουλευτικής

Πίνακας 9: Συμβουλευτική στην Υπηρεσία Αυτοκαθοριζόμενης Διαβίωσης (Βέλγιο)

Θέμα	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Χαρακτηριστικό παράδειγμα καλής πρακτικής - κείμενο - τι εννοούμε με αυτό;
Όνομα έργου	Έννοια της συμβουλευτικής
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Συμβουλευτική από την Υπηρεσία Αυτοκαθοριζόμενης Διαβίωσης (γενικά και κατά τη διάρκεια της κατάρτισης/απασχόλησης)
Ομάδα στόχος	Υπηρεσία αυτοκαθοριζόμενης διαβίωσης (DSL)
Σύντομη περιγραφή του έργου	Νεαρά άτομα με νοητική αναπηρία
Καινοτόμα Στοιχεία	<p>Η υπηρεσία είναι υπεύθυνη για όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής των ατόμων με αναπηρία: εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, στέγαση και αναψυχή, κινητικότητα και προσβασιμότητα κ.λπ. Αυτό περιλαμβάνει την κατάλληλη πληροφόρηση και συμβουλευτική, τις ατομικές προσαρμογές και την παροχή υπηρεσιών - ακολουθώντας την αρχή "Όσο το δυνατόν πιο φυσιολογικό και μόνο ειδικό όταν είναι απαραίτητο". Με τον τρόπο αυτό, η DSL, η οποία υπόκειται σε επίσημη εποπτεία, ακολουθεί την αρχή της παροχής δυνατότητας στα άτομα με ανάγκες υποστήριξης να ζουν ανεξάρτητη και αυτοκαθοριζόμενη ζωή και επίσης να βελτιώνουν διαρκώς τις ευκαιρίες τους για ενεργό συμμετοχή σε όλους τους τομείς της ζωής. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες διαρθρώνονται ως εξής: Η υπηρεσία παρέχει συμβουλές και πληροφορίες μέσω τηλεφώνου ή κατόπιν ραντεβού σε προσωπική συνάντηση. Το περιεχόμενο της συμβουλευτικής κυμαίνεται από μέτρα βοήθειας και υποστήριξης, επιλογές φροντίδας και θεραπείας και είσοδο στην επαγγελματική ζωή έως επιδόματα και παροχές για άτομα με αναπηρία.</p> <p>Το Τμήμα Κατάρτισης και Απασχόλησης</p> <ul style="list-style-type: none"> • συμφωνεί τους στόχους κατάρτισης με την επιχείρηση και τον καταρτιζόμενο • επαληθεύει την αποτελεσματική εφαρμογή του προγράμματος κατάρτισης • συμβουλεύει την επιχείρηση κατάρτισης και τον καταρτιζόμενο • πραγματοποιεί συνάντηση με την επιχείρηση κατάρτισης και τον καταρτιζόμενο τουλάχιστον κάθε 6 μήνες • μπορεί να εντοπίζει και να εφαρμόζει τεχνικές και οργανωτικές προσαρμογές στο χώρο εργασίας • υποστηρίζει τον/ην εκπαιδευόμενο/η στο χώρο εργασίας, όταν χρειάζεται

<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Η συμβουλευτική βασίζεται σε αμοιβαία καθορισμένους στόχους της κατάρτισης. Η συμβουλευτική λειτουργεί με σταθερούς χρόνους συμβουλευτικής και αξιολόγησης. Η παροχή συμβουλών επανεξετάζει τις υλοποιημένες εκπαιδευτικές ενότητες της κατάρτισης σε τακτά χρονικά διαστήματα.</p> <p>Η τακτική παρακολούθηση του ατόμου με ανάγκες υποστήριξης αποτελεί σημαντική συνιστώσα προκειμένου να καταγράφονται οι αλλαγές στις ικανότητες και τις δεξιότητες, μεταξύ άλλων, με ένταξη μέσω της διαλογής ICF.</p>
<p>Link to project information</p>	<p>Η έννοια της συμβουλευτικής που παρουσιάζεται περιέχει στοιχεία που μπορούν επίσης να υιοθετηθούν για το Include³:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η ταξινόμηση, η συμβουλευτική και η περαιτέρω συνοδεία του ατόμου με ανάγκες υποστήριξης είναι στο ένα χέρι, έτσι ώστε να μην χρειάζεται να προσαρμοστεί κανείς σε πάντα νέους αντιπάλους και να οικοδομήσει πρώτα νέα εμπιστοσύνη. • Μπορούν να υιοθετηθούν βασικοί πυλώνες για τη μέθοδο συμβουλευτικής Include³ (συμβουλευτική προσανατολισμένη στους στόχους με σημεία αξιολόγησης και κριτήρια βιωσιμότητας). Η διαλογή ICF είναι ένα χρήσιμο εργαλείο, καθώς δεν επικεντρώνεται στα ελλείμματα αλλά στις ικανότητες. • Δεδομένου ότι η DSL δεν είναι υπεύθυνη μόνο για τα άτομα με αναπηρία αλλά και για τους ηλικιωμένους, μειώνεται το όριο αναστολής για την αναφορά εκεί. Το κατώφλι αναστολής μειώνεται επειδή ο DSL είναι ο υπεύθυνος επικοινωνίας στη ΓΔ για όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως ηλικίας και αναπηρίας. Προηγουμένως, υπεύθυνη ήταν η DPB (Υπηρεσία για τα άτομα με αναπηρία). Εδώ, η πρόσβαση ήταν ρητά δυνατή μόνο για τα άτομα με αναπηρία και συνεπαγόταν στιγματισμό στον πληθυσμό. Με τη διευρυμένη πρόσβαση σε βοήθεια και υποστήριξη, η πρόσβαση είναι ευκολότερη για όλους και το όριο αναστολής μειώνεται.
<p>Subject of single case studies</p>	<p>https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-318/1346_read-1017/ https://selbstbestimmt.be/arbeiten/ich-moechte-in-einem-oeffentlichen-oder-privaten-unternehmen-arbeiten/</p>

Source: VHS Eupen

Πίνακας 10: Συμβουλευτική στο πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και του Job Coaching (Κύπρος)

Είδος	Single case study
Subject of single case studies	Feature example of good practice
Subject of single case studies	Counselling concept
Project name	Counselling within the framework of Supported Employment and Job Coaching
Responsible institution(s)	The Agios Stefanos Foundation
Target group	People with intellectual disabilities
Short project description	<p>The Foundation has participated in the Supported Employment Program since 1998. The program aims to help adults with disabilities enter the open labour market through the support of a job coach. Currently, two job coaches with professional backgrounds in sociology and psychology are employed by the organization and are funded through the program. Interns are recruited from within the organization and receive professional guidance, including assessment of their skills, needs and aspirations. It is the responsibility of the coach to find a suitable job for the trainees. In addition, job coaches act as ambassadors for the trainees by negotiating and securing suitable conditions and work environment with the employer. As long as necessary, job coaches provide further mentoring and practical support, ensuring that trainees' specific needs are met and seeking to increase trainees' independence over time. In addition, job coaches provide guidance regarding other support programs for people with disabilities that can benefit the trainees' integration and independence. The organization also supports trainees by providing transportation to and from the workplace.</p> <p>According to the Agios Stefanos Foundation, fourteen people with disabilities are currently participating in the Supported Employment Program, working in external companies such as supermarkets, clinics, and hair salons.</p>
Innovative aspects	Application of the Supported Employment method and the involvement of JobCoaching since 1998.
Why is this project interesting for Include³? Which aspects can be	One aspect that could be particularly interesting for the Include ³ project, and which is reflected in the above example of the Agios Stefanos Foundation, is that it aims not only to increase the self-confidence of its residents/trainees, but also to help them find

<p>transferred to Include³?</p>	<p>ways to externalize and communicate their needs to give them the ability to claim equal opportunities and feel self-determined.</p> <p>Long experience with supported employment, identifying successes- and failures. How does coordination with the UN on workplace design work? Openness of the UN?</p>
<p>Link to project information</p>	<p>https://agiosstefanos.org/</p>

Source: SYNTHESIS

Πίνακας 11: Έννοια επαγγελματικού προσανατολισμού στο "JOBSTER.team" (Γερμανία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Χαρακτηριστικό παράδειγμα καλής πρακτικής
Αντικείμενο μεμονωμένων περιπτώσιολογικών μελετών	Έννοια επαγγελματικού προσανατολισμού, μετάβαση στην αγορά εργασίας
Ονομασία Έργου	JOBSTER.team
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Rheinarbeit gmbH, Bornheim Χορηγός: Aktion Mensch
Ομάδα στόχος	People with disabilities

**Σύντομη
περιγραφή έργου**

Το πρόγραμμα υποστηρίζει άτομα με αναπηρία στην αναζήτηση εργασίας. Ταυτόχρονα, η ομάδα JOBSTER.team ενεργεί ως υπεύθυνος προσλήψεων για τους εργοδότες.

Η υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία βασίζεται στους πυλώνες του προσανατολισμού, της συμβουλευτικής, της βοήθειας για τη λήψη αποφάσεων/υλοποίησης και της υποστήριξης παρακολούθησης.

- Στη φάση του προσανατολισμού, λαμβάνονται υπόψη τα δυνατά σημεία, τα ενδιαφέροντα, η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία και οι επιθυμίες του ατόμου που ζητά συμβουλές.
- Στη φάση της συμβουλευτικής και της λήψης αποφάσεων, ο πελάτης καθορίζει, μαζί με την ομάδα JOBSTER.team, ποια επαγγέλματα αξίζει να εξεταστούν. Στο επόμενο στάδιο, αναζητούνται οι κατάλληλες θέσεις εργασίας και συζητούνται περαιτέρω επιλογές υποστήριξης.
- Στη φάση της υλοποίησης, το έργο υποστηρίζει τα άτομα με αναπηρία στη σύνταξη αιτήσεων εργασίας, στην εξάσκηση σε συνεντεύξεις εργασίας και σε άλλες μαθησιακές εργασίες. Η ομάδα JOBSTER.team συνοδεύει τους πελάτες στη συνέντευξη εργασίας, μεσολαβεί μεταξύ του πελάτη, του προϊσταμένου και της εταιρείας και βοηθά στην τελική απόφαση.
- Οι πρόσθετες ανάγκες, όπως ένας προσαρμοσμένος χώρος εργασίας, λαμβάνονται υπόψη κατά τη διάρκεια της παρακολούθησης. Αμέσως μετά την πρόσληψη, η ομάδα JOBSTER.team επισκέπτεται καθημερινά τον πελάτη στο νέο χώρο εργασίας και υποστηρίζει τις διαδικασίες μάθησης κατά τη φάση της εισαγωγής. Μετά την επιτυχή εξοικείωση, λαμβάνει χώρα μια λιγότερο στενή υποστήριξη, η οποία χαρακτηρίζεται, ωστόσο, από τακτικές επισκέψεις στην επιχείρηση. Επιπλέον, η ομάδα JOBSTER.team συνεχίζει να επιδιώκει την επαφή με τους διευθυντές και τους συναδέλφους προκειμένου να μεσολαβεί μεταξύ των αναγκών του πελάτη και του νέου εργασιακού περιβάλλοντος.
- Η ομάδα JOBSTER.team βοηθά επίσης στην επίλυση τυχόν προβλημάτων που προκύπτουν στο νέο χώρο εργασίας.
- Μια μορφή συζήτησης επιτρέπει στον πελάτη και σε άλλα άτομα με αναπηρία να συναντώνται τακτικά για να ανταλλάσσουν ιδέες (JOBSTER.team, 2021).

Η υποστήριξη που παρέχεται στις επιχειρήσεις βασίζεται στους πυλώνες της συμβουλευτικής, της ανάλυσης αναγκών/προφίλ θέσεων εργασίας, της τοποθέτησης προσωπικού και της παρακολούθησης.

- Στην αρχή, οι επιχειρήσεις λαμβάνουν δωρεάν συμβουλές από την ομάδα JOBSTER.team σχετικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία και τη διαδικασία τοποθέτησης.
- Στη συνέχεια, οι θέσεις εργασίας που πρόκειται να καλυφθούν από άτομα με αναπηρία αναλύονται από την ομάδα JOBSTER.team. Εκτός από τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, ελέγχεται επίσης η καταλληλότητά της για άτομα με αναπηρία και οι συνθήκες εργασίας. Η ομάδα JOBSTER.team

	<p>δημιουργεί ένα προφίλ θέσης εργασίας και το χρησιμοποιεί για την αναζήτηση προσωπικού.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στη φάση της πρόσληψης, το έργο προεπιλέγει τους κατάλληλους υποψηφίους και τους παρουσιάζει στην εταιρεία. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης, η ομάδα JOBSTER.team υποστηρίζει την επαφή με τις δημόσιες διοικήσεις. • Στη φάση της παρακολούθησης, η ομάδα JOBSTER.team καταρτίζει ένα σχέδιο εξοικείωσης, συνοδεύει την εξοικείωση και, εάν είναι απαραίτητο, την περαιτέρω εξειδίκευση και, εάν είναι απαραίτητο, διεξάγει την εκπαίδευση των άλλων εργαζομένων (rheinarbeit gemeinnützige GmbH, n.d.). <p>Ο δικτυακός τόπος JOBSTER.team προσφέρει μια γενικά προσβάσιμη πύλη εργασίας με προσφορές εργασίας για άτομα με αναπηρία.</p> <p>Η προσφορά περιορίζεται τοπικά στη Βόννη και το Rhein-Sieg.</p>
<p>Καινοτόμα Στοιχεία</p>	<p>Η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία βασίζεται σε τρεις πυλώνες: την προσβασιμότητα των τομέων της ζωής, τη στάση του περιβάλλοντος απέναντι στις διαφορές και τη διαθεσιμότητα βοηθημάτων και υποστηρικτικών υπηρεσιών (Doose, 2007).</p> <p>Η καινοτόμος πτυχή είναι η στενή διαβούλευση και η υποστήριξη και των δύο μερών: Το άτομο με αναπηρία που αναζητά εργασία και ο εργοδότης που έχει να προσφέρει μια θέση εργασίας. Αυτή η συμβουλευτική και υποστήριξη ενσωματώνει τα συμφέροντα και τις ανάγκες και των δύο πλευρών στην τοποθέτηση. Επιπλέον, το ολιστικό μέτρο περιλαμβάνει και τον άμεσο εργασιακό χώρο του ατόμου με αναπηρία, καθώς οι νέοι συνάδελφοι ευαισθητοποιούνται επίσης στην εργασία με άτομα με αναπηρία.</p> <p>Μέσω της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας στην πρώτη αγορά εργασίας, ο ζωτικός χώρος του κόσμου της εργασίας καθίσταται διαθέσιμος. Η προετοιμασία του περιβάλλοντος για τις διαφορές επιτυγχάνεται μέσω της στενής συμμετοχής των εργοδοτών και των συναδέλφων. Η στενή συνοδεία των ατόμων με αναπηρία πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την ανάληψη εργασίας από την ομάδα JOBSTER.φιλοξενεί τη διαθεσιμότητα βοηθημάτων και υπηρεσιών υποστήριξης.</p> <p>Η ομάδα JOBSTER.team λαμβάνει έτσι υπόψη τους τρεις πυλώνες της συμμετοχής που περιγράφονται από τον Doose (2007).</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν</p>	<p>Είναι μεταβιβάσιμο στην Include³ ότι η ένταξη σε μια θέση εργασίας στην πρωτογενή αγορά εργασίας μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω λεπτομερούς συμβουλευτικής και των δύο πλευρών (μελλοντικός εργαζόμενος και μελλοντικός εργοδότης), ιδανικά από μια συμβουλευτική υπηρεσία που γνωρίζει επακριβώς τις ανάγκες και τα συμφέροντα και των δύο πλευρών. Επιπλέον, μπορεί να μεταφερθεί στο έργο Include³ ότι η διαδικασία συμβουλευτικής και τοποθέτησης δεν τελειώνει με την έναρξη της</p>

να μεταφερθούν στο Include³;	απασχόλησης και την ολοκλήρωση της κατάρτισης στην εργασία. Η στενή παρακολούθηση (στην προκειμένη περίπτωση, οι καθημερινές επισκέψεις στην επιχείρηση κατά την πρώτη φάση μετά την έναρξη της εργασίας) μπορεί να βοηθήσει στον έγκαιρο εντοπισμό πιθανών προκλήσεων και στην καλύτερη αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων που προκύπτουν. Για το έργο Include ³ , μπορεί επίσης να υιοθετηθεί η μορφή ανταλλαγής απόψεων των ατόμων με αναπηρία σχετικά με τις νέες τους θέσεις εργασίας, καθώς μπορούν να μάθουν ο ένας από τον άλλο και να διαπιστώσουν ότι τις εμπειρίες τους μοιράζονται και άλλα άτομα με αναπηρία.
Σύνδεσμος	JOBSTER.team (jobster.team)

Πηγή: HdBA

Πίνακας 12: Έννοια συμβουλευτικής της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης (Γερμανία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Παράδειγμα καλής πρακτικής
Αντικείμενο μεμονωμένων περιπτώσιολογικών μελετών	Συμβουλευτική έννοια
Ονομασία έργου	Συμβουλευτική αντίληψη της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης (τόμος III Εγχειρίδιο για συμβούλους ατόμων με αναπηρία)
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Bundesagentur für Arbeit
Ομάδα στόχος	Σύμβουλοι ατόμων με αναπηρίες
Σύντομη περιγραφή έργου	<p>Η έννοια της συμβουλευτικής της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης περιλαμβάνει ένα εγχειρίδιο για τους συμβούλους των ατόμων με αναπηρία. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες παρέχονται από συμβούλους και διαμεσολαβητές της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης. Παρέχουν επαγγελματική καθοδήγηση για τα άτομα με αναπηρία. Η συμβουλευτική παρέχεται ήδη κατά τη διάρκεια των σχολικών ετών πριν από την αποφοίτηση στα ειδικά σχολεία και στα σχολεία με ενταξιακή προσέγγιση. Παράλληλα, η έννοια της συμβουλευτικής αναφέρεται και σε άτομα που έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και αναζητούν εργασία ή θέση κατάρτισης. Οι σύμβουλοι αποκατάστασης είναι επίσης υπεύθυνοι, μεταξύ άλλων, για την ανάθεση σε εργαστήρια για άτομα με αναπηρία: Η ιατρική διάγνωση και η ψυχολογική έκθεση ενσωματώνονται στη συμβουλευτική διαδικασία. Η ατομική, προσωπική συμβουλευτική συνέντευξη πραγματοποιείται συχνά με τη συμμετοχή τρίτων (π.χ. συγγενείς, νόμιμοι κηδεμόνες).</p> <p>Η έννοια της συμβουλευτικής περιλαμβάνει δύο ειδικές μορφές συμβουλευτικής: Η συμβουλευτική προσανατολισμού και λήψης αποφάσεων και η συμβουλευτική ένταξης-συνοδευτική συμβουλευτική. Και οι δύο τύποι συμβουλευτικής χωρίζονται σε τρεις φάσεις με αντίστοιχες τυποποιημένες ακολουθίες:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Φάση I: Ανάλυση της κατάστασης - Φάση II: Καθορισμός στόχων

	<p>- Φάση III: Στρατηγικές επίλυσης</p> <p>Ακολουθούν παραδείγματα των τριών φάσεων του προσανατολισμού και της συμβουλευτικής λήψης αποφάσεων με τις τυπικές ακολουθίες τους:</p> <p>- Είσοδος</p> <p>Φάση I: Ανάλυση της κατάστασης</p> <ul style="list-style-type: none"> • 01 Λόγος για την παροχή συμβουλών • I-02 Κατάσταση στη διαδικασία προσανατολισμού και λήψης αποφάσεων • I-03 Συνολική αξιολόγηση <p>Φάση II: Προσδιορισμός του στόχου</p> <ul style="list-style-type: none"> • II-01 Διερεύνηση των επιλογών στόχου • II-02 Συγκεκριμενοποίηση και συντονισμός των στόχων δράσης <p>Φάση III: Στρατηγικές επίλυσης</p> <ul style="list-style-type: none"> • III-01 Επιλογές λύσεων του πελάτη • III-02 Κοινά βήματα επίλυσης • III-03 Σχεδιασμός/συμφωνία υλοποίησης <p>- Συμπέρασμα</p>
<p>Καινοτόμα Στοιχεία</p>	<p>Συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού και λήψης αποφάσεων και συμβουλευτική ένταξης, η οποία περιλαμβάνει πτυχές της αναπηρίας στη συμβουλευτική διαδικασία. Ο πελάτης θεωρείται ως ο "ειδικός" της αναπηρίας του (βλ. Zahn et al., 2010, σ. 91). Είναι σημαντικό για τη συμβουλευτική να υπάρχει ένα πλαίσιο που να είναι απαλλαγμένο από διαταραχές και να λαμβάνει υπόψη την αναπηρία (πρβλ. Zahn et al., σ. 90). Επιπλέον, παρέχονται συγκεκριμένα δείγματα ερωτήσεων για τις επιμέρους φάσεις της συμβουλευτικής συνέντευξης, τα οποία αφορούν διαφορετικούς τύπους αναπηρίας (π.χ. οπτική αναπηρία, βαρηκοΐα).</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Η έννοια της συμβουλευτικής και η περίπτωση της μεθόδου της μπορούν να χρησιμεύσουν ως βάση για τη μέθοδο Include³. Ειδικότερα, θα πρέπει να συμπεριληφθεί η τεχνική και μεθοδολογική προετοιμασία των επιμέρους φάσεων (περίπτωση μεθόδου ως ευέλικτο σύστημα). Η έννοια της συμβουλευτικής της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης είναι ευέλικτη και δεκτική στις ενότητες μεθόδου της μεθόδου Include³ και στις επιμέρους ενότητες του προγράμματος σπουδών.</p>
<p>Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο</p>	<p>Σύνδεσμος δεν διατίθεται ελεύθερα</p>

Πηγή: HdBA

Πίνακας 13: Συμπληρωματική συμβουλευτική ανεξάρτητης συμμετοχής (Γερμανία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Χαρακτηριστικό παράδειγμα καλής πρακτικής
Αντικείμενο μεμονωμένων περιπτώσιολογικών μελετών	Έννοια συμβουλευτικής
Όνομασία έργου	Συμπληρωματική ανεξάρτητη συμβουλευτική συμμετοχή (EUTB)
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Ειδικό γραφείο για τη συμβουλευτική συμμετοχή
Ομάδα στόχος	Άτομα με αναπηρίες στην EUTB
Σύντομη περιγραφή του έργου	Το EUTB είναι μια συμπληρωματική συμβουλευτική υπηρεσία που προστίθεται στις υπάρχουσες συμβουλευτικές υπηρεσίες που προσφέρονται από τους παρόχους υπηρεσιών. Η συμβουλευτική βασίζεται στις ατομικές ανάγκες και τους πόρους του κάθε ατόμου. Η συμβουλευτική είναι δωρεάν. Στη Γερμανία, υπάρχουν περίπου 500 συμβουλευτικά κέντρα σε εθνικό επίπεδο που παρέχουν πληροφορίες και συμβουλές σχετικά με τις υπηρεσίες αποκατάστασης και συμμετοχής. Βάσει του άρθρου 32 SGB IX, η EUTB χρηματοδοτείται από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
Καινοτόμα Στοιχεία	Στη συμβουλευτική, το επίκεντρο είναι η αυτοενδυνάμωση/ενδυνάμωση και η συμμετοχή. Έχει αναπτυχθεί μια δήλωση αποστολής για το συμβουλευτικό έργο. Ο πυρήνας της συμβουλευτικής υπηρεσίας είναι η συμβουλευτική από ομότιμους, όπου τα άτομα με αναπηρία συμβουλευθούν άλλα άτομα με αναπηρία.
Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include ³ ; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include ³ ;	Οι σύμβουλοι στο EUTB είναι συχνά άτομα ή συγγενείς και η χρήση τους στη συμβουλευτική από ομότιμους μπορεί να χρησιμοποιηθεί για το Include ³ . Ορισμένα EUTB ξεχωρίζουν για τις προσφορές τους χωρίς εμπόδια, π.χ. ψηφιακά επεξηγηματικά βίντεο χωρίς εμπόδια. Θα πρέπει επίσης να εξεταστεί η εφαρμογή τους για το Include ³ . Ομοίως, αναπτύχθηκε το APP "Συμβουλευτική για τη συμμετοχή", το οποίο προσφέρει υποστήριξη σε ερωτήσεις σχετικά με τη συμμετοχή και την αποκατάσταση.

Πηγή: HdBA

Πίνακας 14: Οικολογικό κοινωνικό αγρόκτημα Korenika (Σλοβενία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Έννοια επαγγελματικής συμβουλευτικής βασισμένη στις αρχές της ενδυνάμωσης, της συμμετοχής και της βιωσιμότητας
Όνομασία έργου	Korenika eco social farm
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-ες)	KORENIKA Šalovci
Ομάδα στόχος	Ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, άτομα με νοητική αναπηρία.
Σύντομη περιγραφή έργου	<p>Η Korenika είναι μια κοινωνική επιχείρηση που απασχολεί άτομα από ειδικές ομάδες-στόχους. Πρόκειται για μια οικολογική φάρμα με βιολογική παραγωγή, επεξεργασία τροφίμων και πώληση των δικών της προϊόντων, όπως τσάι από βότανα, έλαια ψυχρής έκθλιψης, αποξηραμένα και τουρσί φρούτα και λαχανικά, χειμερινό ζελέ, χυμούς και σιρόπια. Το αγρόκτημα είναι ανοιχτό για ομάδες επισκεπτών που μπορούν να επισκεφθούν το πάρκο ζώων και τον βοτανόκηπο. Διαθέτει επίσης κήπο βοτάνων και πάρκο ζώων που μπορούν να επισκεφθούν οι επισκέπτες. Επιπλέον, προσφέρονται πολλές δραστηριότητες και εκπαιδεύσεις στους επισκέπτες σε ένα ευχάριστο αγροτικό περιβάλλον (Korenika, n.d.). Η συμβουλευτική και η καθοδήγηση διέπονται από τις αρχές της ενδυνάμωσης, της συμμετοχής και της βιωσιμότητας.</p> <p>Οι εργαζόμενοι στα αγροκτήματα λαμβάνουν τακτική αμοιβή ή άλλες μικρές υλικές ανταμοιβές.</p>

<p>Καινοτόμα Στοιχεία</p>	<p>Μια καινοτόμος πτυχή είναι η συγκέντρωση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Η έννοια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας είναι μια καινοτόμος μορφή αυτής, που χαρακτηρίζεται από μεγάλη αίσθηση ευθύνης για την κοινωνία και τους ανθρώπους. Αυτή η επιχειρηματικότητα αποτελεί κέρδος για την κοινωνία. Τα αποκτηθέντα κέρδη επιστρέφονται στην εταιρεία και ωφελούν το περιβάλλον. Αυτός ο συνδυασμός της απασχόλησης, της οικολογίας και της βιωσιμότητας στην παραγωγή τροφίμων και της συνεργασίας με τοπικές και περιφερειακές οργανώσεις προάγει την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας σε τοπικό επίπεδο.</p> <p>Η καινοτόμος πτυχή της συμβουλευτικής επικεντρώνεται στην αειφορία.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Το βιολογικό αγρόκτημα Korenika περιλαμβάνει ένα εργασιακό περιβάλλον με μεγάλες δυνατότητες για την απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία.</p> <p>Η καθοδήγηση και η συμβουλευτική εδώ συνδέονται με το ζήτημα της βιωσιμότητας, το οποίο μπορεί να δημιουργήσει νέες μορφές πιο βιώσιμης απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία.</p> <p>Οι ακόλουθες πτυχές είναι σημαντικές στο πλαίσιο του Include³:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. απασχόληση ειδικά για την επιχείρηση 2. η βιολογική γεωργία λειτουργεί με βάση την αρχή της εξέτασης και της διατήρησης της μακροπρόθεσμης ισορροπίας στη φύση. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις λειτουργούν επίσης με παρόμοιο τρόπο. Επιδιώκουν την ισορροπία στο τοπικό περιβάλλον παρέχοντας θέσεις εργασίας, ενσωμάτωση και ισότητα για τους ανθρώπους και υψηλότερη ποιότητα ζωής για την τοπική κοινότητα - αυξάνοντας έτσι τη διασύνδεση. 3. Φέρνοντας σε επαφή διαφορετικές κοινωνικές ομάδες <ul style="list-style-type: none"> • Οι πτυχές ενδιαφέροντος για το έργο Include³ περιλαμβάνουν συμμετοχικά προγράμματα σπουδών. Σε αυτό το σημείο μπορούν να δράσουν οι συγκεκριμένες έννοιες της Korenika: Οι επόπτες εκπαιδεύονται να εργάζονται με άτομα με διάφορους τύπους περιορισμένης εργασιακής ικανότητας, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με νοητική αναπηρία. • Οι απαιτήσεις των δραστηριοτήτων προσαρμόζονται ατομικά στις ικανότητες της ομάδας-στόχου. Η διαδικασία αυτή πραγματοποιείται με τη συμμετοχή της ομάδας-στόχου, έτσι ώστε να συμμετέχουν με αυτοκαθοριζόμενο τρόπο. • Η συμβουλευτική και η καθοδήγηση βασίζονται στην έννοια του "μαθαίνουμε ο ένας από τον άλλον" με την έννοια της ευγενικής κοινότητας και της συμμετοχικής συντροφικότητας. • Η περιεκτική σκέψη χαρακτηρίζει αυτό το αγρόκτημα μέσω του ανοίγματος για ομάδες επισκεπτών (βοτανόκηπος, ζωολογικός κήπος, προσφορές κατάρτισης).

Σύνδεσμος για
πληροφορίες
σχετικά με το έργο

<https://www.korenika.si/>

Πηγή: Ozara

Πρακτικά παραδείγματα Μετάβαση από την προστατευμένη απασχόληση στη γενική αγορά εργασίας

Πίνακας 15: Εξωτερικές ομάδες (Βέλγιο)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Χαρακτηριστικό παράδειγμα καλής πρακτικής
Αντικείμενο μεμονωμένων περιπτωσιολογικών μελετών	Μετάβαση στην ανοιχτή αγορά εργασίας
Ονομασία του έργου	Εξωτερικές ομάδες
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-εις)	Εργαστήριο για άτομα με αναπηρία στο Euren
Ομάδα στόχος	Βιομηχανικές επιχειρήσεις
Σύντομη περιγραφή έργου	Τα άτομα με ήπιες αναπηρίες που απασχολούνται σε προστατευμένα εργαστήρια μπορούν να εργαστούν σε ιδιωτικές εταιρείες. Στο Βέλγιο, οι εργαζόμενοι στα εργαστήρια λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό. Εκτελούν απλούστερες εργασίες όπως αποθήκευση, συσκευασία ή καθαρισμό. Η εργασία αυτή δεν είναι προσωρινή, ορισμένοι από αυτούς εργάζονται για αρκετά χρόνια, και εν τω μεταξύ αποτελούν μέρος της επιχείρησης και όχι των εργαστηρίων.
Καινοτόμα Στοιχεία	Πρόκειται για ένα είδος αποσπασμένης εργασίας και προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες στα άτομα με αναπηρία να δοκιμαστούν και στην πρώτη αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, διατηρούν την προστασία και την ασφάλεια της διατήρησης της ιδιότητας του εργαζόμενου σε εργαστήριο.
Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include ³ ; Ποιες πτυχές μπορούν να	Οι εξωτερικές ομάδες αντιπροσωπεύουν ένα πρώτο βήμα στην αγορά εργασίας και μπορούν να εκληφθούν ως μια πορεία προς την ένταξη.

μεταφερθούν στο Include ³ ;	
Σύνδεσμος με πληροφορίες για το έργο	https://www.bweupen.be/dienstleistungen/aussengruppen/

Source: VHS Eupen

Πίνακας 16: "Μερική φοίτηση - μερική απασχόληση" - σε επίπεδο λυκείου (Κύπρος)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Μετάβαση στην αγορά εργασίας
Όνομασία έργου	"Μερική φοίτηση - μερική απασχόληση" - σε επίπεδο λυκείου.
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-εις)	Ειδικό σχολείο στη Λευκωσία, ειδικό σχολείο στη Λευκωσία (http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy) σε συνεργασία με το Ίδρυμα Χρήστου Στέλιου Ιωάννου (https://ioannoufoundation.org)
Ομάδα στόχος	Νεαροί μαθητές με νοητική αναπηρία
Σύντομη περιγραφή έργου	<p>Το πρόγραμμα "Σπουδές με μερική απασχόληση - μερική απασχόληση" (τοποθέτηση και μερική απασχόληση σε θέσεις εργασίας στην ανοικτή αγορά εργασίας με την υποστήριξη επαγγελματικών συμβούλων). Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζεται στη σχολή από το 2016 και προσφέρεται σε συνεργασία με οργανισμούς που ειδικεύονται στην υποστηριζόμενη απασχόληση. Οι μαθητές που δικαιούνται να συμμετάσχουν σε αυτό το πρόγραμμα παρακολουθούν το σχολείο τις μη εργάσιμες ημέρες.</p> <p>Το Ειδικό Σχολείο στη Λευκωσία προσφέρει δύο τύπους επαγγελματικής εκπαίδευσης που μπορούν να παρακολουθούνται σε συνδυασμό με το πρόγραμμα Μερικής Φοίτησης - Μερικής Απασχόλησης:</p> <p>1. Γενική Εκπαίδευση:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Γλωσσική διδασκαλία: ανάγνωση, γραφή και ομιλία. - Μαθηματικές έννοιες και πράξεις - Κοινωνικά και πολιτιστικά θέματα - Κοινωνική και συναισθηματική εκπαίδευση - Ατομική λειτουργία - Δεξιότητες καθημερινής ζωής <p>2: Ειδική Εκπαίδευση</p> <ul style="list-style-type: none"> - Τέχνη/πρακτικές εργασίες (ζωγραφική, διακόσμηση, κατασκευή). - Οικιακή οικονομία (μαγειρική, ραπτική, οικιακές δεξιότητες, κ.λπ.) - Μουσική (τραγούδια, ακροάσεις, χορωδία) - Φυσική αγωγή (παιχνίδια, ποδηλασία, οργάνωση και προετοιμασία παιχνιδιών, προπόνηση ομάδων ποδοσφαίρου, μπάσκετ) - Ξυλουργική <p>Εξατομικευμένο πρόγραμμα για μερική ένταξη στη γενική εκπαίδευση.</p>

<p>Καινοτόμα Στοιχεία</p>	<p>Το ειδικό σχολείο στη Λευκωσία προσφέρει προ-επαγγελματική εκπαίδευση σε νέους με νοητική αναπηρία και μπορεί να αναφερθεί ως ένα εξαιρετικό παράδειγμα υποστήριξης της μετάβασης στην αγορά εργασίας.</p> <p>Η εκπαίδευση αυτή επιτρέπει ένα συνδυασμό εκπαίδευσης, μια πιο πρακτική προσέγγιση, αλλά και μια πιο θεωρητική προσέγγιση που εξακολουθεί να επιτρέπει στους μαθητές να λαμβάνουν μια πιο "παραδοσιακή" εκπαίδευση, ενώ παράλληλα τους προετοιμάζει για την αγορά εργασίας.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Το παράδειγμα αυτό θα μπορούσε να είναι ενδιαφέρον για το Include³, καθώς δείχνει τη δυνατότητα ενός πιο "παραδοσιακού" προγράμματος σπουδών για νέους με νοητική αναπηρία σε συνδυασμό με μια πιο πρακτική προσέγγιση (στον τομέα της εργασίας). Το ειδικό σχολείο στη Λευκωσία τονίζει επίσης τη σημασία της ύπαρξης ενός εργασιακού προπονητή που θα καθοδηγεί και θα υποστηρίζει τους νέους σε αυτή τη διαδικασία.</p>
<p>Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο</p>	<p>http://eid-eidiko-lef.schools.ac.cy/</p>

Πηγή: SYNTHESIS

Πίνακας 17: Επαγγελματική καθοδήγηση στα Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar (Γερμανία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα	Παράδειγμα καλής πρακτικής
Αντικείμενο μεμονωμένων περιπτώσιολογικών μελετών	Μετάβαση στην αγορά εργασίας
Ονομασία έργου	Jobcoaching - συμβουλευτική, εξειδίκευση, πρακτική άσκηση
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar της Gemeindediakonie Mannheim, περιοχή επαγγελματικής κατάρτισης Malau
Ομάδα στόχος	Κυρίως νέοι με νοητική αναπηρία και μαθησιακές δυσκολίες
Σύντομη περιγραφή έργου	<p>Με το πρόγραμμα επαγγελματικής καθοδήγησης, η Diakoniewerkstätten συνοδεύει νέους από την περιοχή επαγγελματικής κατάρτισης Malau και εργαζόμενους των εργαστηρίων από τους διάφορους τομείς εργασίας που έχουν ως στόχο να εργαστούν εκτός των εργαστηρίων.</p> <p>Εκτός από την ατομική υποστήριξη των περιπτώσεων, διδάσκεται θεωρητικό, πρακτικό και προσωπικό περιεχόμενο ανάπτυξης. Η ατομική υποστήριξη περιπτώσεων περιλαμβάνει την απόκτηση της θέσης πρακτικής άσκησης, την προετοιμασία της σύμβασης πρακτικής άσκησης και την εντατική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης. Παράλληλα με την πρακτική άσκηση, πραγματοποιείται μία ημέρα έργου ανά εβδομάδα στο εργαστήριο, όπου πραγματοποιούνται μέτρα πρόκρισης καθώς και συζητήσεις προβληματισμού. Σημαντικό στοιχείο είναι επίσης η υποστήριξη στην πορεία προς την απόφαση: Σύμβαση εργασίας ή εξωτερικός χώρος εργασίας. Η διαβούλευση με την εταιρεία είναι κατοχυρωμένη στην έννοια και εφαρμόζεται τακτικά και ανάλογα με την κατάσταση. Επιπλέον, υπάρχει στενή συνεργασία με την εξειδικευμένη υπηρεσία ένταξης για την αποσαφήνιση των προϋποθέσεων πλαισίου για μια πιθανή μετάβαση σε μια επιδοτούμενη σχέση εργασίας (Verein für Gemeindediakonie und Rehabilitation e.V., n.d.).</p>
Καινοτόμα Στοιχεία	Προκειμένου να συνοδευτεί η ένταξη ενός ατόμου με αναπηρία στον εργασιακό χώρο, απαιτείται μια μεθοδική υποστήριξη - η εργασιακή καθοδήγηση. Η εργασιακή καθοδήγηση επικεντρώνεται στην προώθηση των απαραίτητων ατομικών και

	<p>εταιρικών διαδικασιών μάθησης (βλ. Hötten/Hirsch, Jobcoaching, 2014, σ. 11). Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της προσέγγισης job coaching έγκειται στην υποστήριξη στον χώρο εργασίας, δηλαδή οι job coaches συμμετέχουν στην καθημερινή εργασία των ατόμων με αναπηρία στην επιχείρηση.</p> <p>Συμμετέχοντας και βιώνοντας την εργασιακή κατάσταση, την εργασιακή ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους από την οπτική γωνία του ΑΜΕΑ άμεσα, μπορούν να αξιολογήσουν τις ικανότητες και τους περιορισμούς τους και να αναπτύξουν ιδέες προσανατολισμένες στη λύση που μπορούν να προωθήσουν την ένταξη μακροπρόθεσμα (σελ. 12). Οι ιδέες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν τα πάντα, από τη συναδελφική συνεργασία και τα συλλ ηγεσίας μέχρι το σχεδιασμό των απαιτήσεων της εργασίας και των εργασιακών διαδικασιών.</p> <p>Η εργασιακή καθοδήγηση χαρακτηρίζεται έτσι από δύο παράλληλα και αλληλένδετα εργασιακά καθήκοντα: 1. την υποστήριξη των ασκούμενων και των (δυσνητικών) εργαζομένων με αναπηρία και 2. την υποστήριξη της επιχείρησης στην αντιμετώπιση των δυνατοτήτων και των περιορισμών που σχετίζονται με την αναπηρία (σελ. 12.). Σύμφωνα με τους Hötten/Hirsch, η εργασιακή καθοδήγηση πρέπει να χαρακτηριστεί ως συστημική προσέγγιση, καθώς όλα τα άτομα από το περιβάλλον της επιχείρησης πρέπει να συμπεριληφθούν εξίσου- η συμβουλευτική εστίαση αλλάζει από το άτομο σε όλες τις ομάδες και τα άτομα που εμπλέκονται στη διαδικασία ένταξης. Πρόκειται για την αποδοχή των αναπηριών και των περιορισμών και για μια παραγωγική και προσανατολισμένη στη λύση αλληλεπίδραση όλων.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>Η μέθοδος της επαγγελματικής καθοδήγησης εφαρμόζεται ήδη εδώ και περισσότερα από 10 χρόνια, ιδίως στην Υποστηριζόμενη Απασχόληση (ΥΑ) και όλο και περισσότερο σε άλλα προγράμματα της κοινωνικής αγοράς εργασίας. Η καινοτομία της εντατικής καθοδήγησης στην εργασία και η εντατική υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία και των εργοδοτών: μέσα σε αυτήν θεωρείται ως μια πολύ συνιστάμενη μέθοδος για τα εργαστήρια. Ως εκ τούτου, η ίδια η μέθοδος θα πρέπει να γίνει γνωστή στα εργαστήρια και αντίστοιχα προσαρμοσμένα μέσα ή υλικά εργασίας υπό την έννοια μιας βαλίτσας μεθόδου Include³ για το θεματικό πεδίο της καθοδήγησης στην εργασία θα πρέπει να διατεθούν στα εργαστήρια.</p>
<p>Σύνδεσμος για πληροφορίες σχετικά με το έργο</p>	<p>Jobcoaching Gemeindediakonie Mannheim (gemeindediakonie-mannheim.de)</p>

Source: HdBA

Πίνακας 18: Σύνδεσμοι προς περαιτέρω πηγές σχετικά με το θέμα της μετάβασης στην αγορά εργασίας (Γερμανία)

Όνομα	Σύνδεσμος
Έννοια της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (UB)	Unterstützte Beschäftigung - Konzept und Überblick (bag-ub.de)
Υλικά/όργανα επαγγελματικής καθοδήγησης από την Hötten/Hirsch	Arbeitshilfen und Materialien aus dem Buch Jobcoaching (balance-verlag.de)
Inklusion am Arbeitsmarkt: Modelprojekt JobBudget zeigt praktikable Wege (Υλικό εργασίας για τη μετάβαση από το WfbM στη γενική αγορά εργασίας)	Modellprojekt JobBudget (isl-ev.de) Sammlung der Arbeitsmaterialien zum JobBudget (isl-ev.de)
Jobtrainer-Blog (υλικό για τη διδασκαλία και την παροχή συμβουλών σε εργασιακούς προπονητές σε προγράμματα για την αγορά εργασίας)	Allgemeine Startseite des Jobtrainer-Blogs (jobtrainer-blog.de)
Κίνημα Inklupreneur στο Βερολίνο και τη Βρέμη, που φέρνει σε επαφή άτομα με αναπηρία και καινοτόμες νεοφυείς και αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις.	Inklupreneur (inklupreneur.de)
Ο Mauricio Klumpp έχει μια κοινωνικά ασφαλισμένη, επιδοτούμενη εργασία σε έναν παιδικό σταθμό μετά από εξειδικευμένα θεωρητικά μαθήματα οικιακής οικονομίας από τον προσωπικό προϋπολογισμό	Bericht der Agentur für Arbeit Göppingen über die Arbeit von Mauricio Klumpp im städtischen "Haus für Kinder" in Ostfildern (arbeitsagentur.de)
Εγχειρίδιο "Έχω βρει τη δουλειά μου 67 παραδείγματα ατόμων με αναπηρία σε εταιρείες".	Handbuch „Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden“ (daten2.verwaltungsportal.de)
BÜWA - Συνοδευόμενη μετάβαση από το εργαστήριο στη γενική αγορά εργασίας στη Βαυαρία	Kurzinformation BÜWA (stmas.bayern.de) Informationsbroschüre für BÜWA-Kooperationsunternehmen (cab-b.de) Begleiteter Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt Bericht zur Verstetigung des Projekts (wfbm-bayern.de)

Πηγή: HdBA

Πίνακας 19: Δεύτερο βιολί (Σλοβενία)

Είδος	Μεμονωμένη Μελέτη Περίπτωσης
Θέμα των επιμέρους περιπτωσιολογικών μελετών Μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας	Θέμα των επιμέρους περιπτωσιολογικών μελετών – Μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας
Ονομασία Έργου	Druga violina
Υπεύθυνος(-οι) φορέας(-είς)	CUDV Draga - Training, Work and Care Center
Ομάδα Στόχος	Άτομα με νοητική αναπηρία
Σύντομη Περιγραφή	<p>Το 2012, η CUDV Draga άνοιξε το πανδοχείο "Druga violina" στην παλιά πόλη της Λιουμπλιάνας, όπου άτομα με αναπηρία απασχολούνται υπό ειδικές συνθήκες σε προστατευμένη απασχόληση. Τους δίνει τη δυνατότητα να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνική ζωή, εργαζόμενοι στην πρώτη αγορά εργασίας. Διατηρούν τις εργασιακές τους δεξιότητες και αποκτούν κοινωνικές και επαγγελματικές ικανότητες. Οι προσφορές της Druga Violina περιλαμβάνουν, εκτός από τη διδασκαλία βασικών γαστρονομικών δεξιοτήτων, διάφορες πολιτιστικές και καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, κατάρτιση, πωλήσεις προϊόντων κ.ά. (Bužan, 2016).</p>
Καινοτομία	<p>Ένα εστιατόριο είναι κάτι που συνήθως θεωρείται ως κερδοσκοπική επιχείρηση. Έτσι, το ζητούμενο είναι να αλλάξει η προοπτική ότι δεν χρειάζεται να δημιουργηθούν όλες οι θέσεις εργασίας μόνο με την υποστήριξη του δημόσιου τομέα, αλλά ότι το πεδίο και η ευαισθησία για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στην ανοικτή αγορά εργασίας μπορεί να διευρυνθεί με την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών ώστε να απασχολούν στο μέλλον περισσότερα άτομα με αναπηρία εκτός του συστήματος των επιχειρήσεων για άτομα με αναπηρία.</p> <p>Εκτός από τις προσπάθειες της "Druga Violina", η εθνική νομοθεσία έχει επίσης αλλάξει, δίνοντας στα άτομα με νοητική αναπηρία μεγαλύτερη ευελιξία και, κυρίως, εξαλείφοντας το στίγμα. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες μπορούν να ασχοληθούν με κανονική αμειβόμενη απασχόληση. Πρόκειται για μια αλλαγή του συστήματος με ευέλικτη μετάβαση από τα επιδόματα αναπηρίας στην κανονική απασχόληση με εγγυημένο κατώτατο μισθό. Η δυνατότητα μεταφοράς είναι ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα του νέου νόμου.</p>
Χαρακτηριστικά	Η Druga Violina ακολουθεί μια ατομική προσέγγιση στη διαδικασία μετάβασης στη γενική αγορά εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από ενδυνάμωση και συμμετοχή.

	<p>Τα άτομα με αναπηρία ενδυναμώνονται ώστε να ζήσουν μια αυτοκαθοριζόμενη και ανεξάρτητη ζωή μέσω της καταβολής ενός κατώτατου μισθού.</p> <p>Η Druga Violina μπορεί να προσδιοριστεί ως παράδειγμα εργασίας στον τομέα της εστίασης για άτομα με νοητική αναπηρία. Ως αποτέλεσμα, πραγματοποιείται μια αλλαγή χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα της γαστρονομίας.</p>
<p>Γιατί είναι ενδιαφέρον αυτό το έργο για την Include³; Ποιες πτυχές μπορούν να μεταφερθούν στο Include³;</p>	<p>https://www.druga-violina.si/</p>

Source: Ozara

Πίνακας 20: Σύνδεσμοι για περαιτέρω ενδιαφέρουσες μελέτες περιπτώσεων (Slovenien)

Όνομα	Σύνδεσμος
VDC Topčke Hočevar (Κηπουρική, κατασκευή σπιτιού, κουζίνα)	https://www.vdc.si/
VDC στη Nova Gorica (οικοδόμηση σπιτιού, φροντίδα ασθενών και ηλικιωμένων)	https://www.vdcng.si/
VDC Polž Maribor (καλλιέργεια λαχανικών και φυτών, βοηθητικές εργασίες στο κέντρο κήπων ενός εμπορικού κέντρου)	https://www.vdcpolz.si/

Πηγή: Ozara

HdBA – το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Εργασιακών Σπουδών, ως ο εθνικός φορέας που είναι αρμόδιος για την εκπαίδευση των ειδικών που θα εργαστούν στον Ομοσπονδιακό Οργανισμό Απασχόλησης, έχει ιδιαίτερη πείρα σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) και παροχής συμβουλών σχετικά με τα θέματα αυτά. Αυτό περιλαμβάνει την εκπαίδευση και κατάρτιση των συμβούλων που εργάζονται στα ειδικά τμήματα υποστήριξης ατόμων με αναπηρία, οι οποίοι είναι, μεταξύ άλλων, υπεύθυνοι για την ανάθεση των πελατών στο τμήμα ΕΕΚ των προστατευμένων εργαστηρίων. Η HdBA διαθέτει εξειδικευμένη έδρα για μελέτες ένταξης και επικεντρώνει πόρους σε αυτόν τον τομέα τα τελευταία χρόνια.

Επικοινωνία: Silvia Keller, Silvia.Keller@hdba.de



OZARA service and disability company d.o.o. είναι ένας από τους βασικούς εθνικούς παρόχους υπηρεσιών στον τομέα της επαγγελματικής αποκατάστασης και της κοινωνικής ένταξης. Η OZARA d.o.o., η οποία κατέχει αδιαμφισβήτητο καθεστώς επαγγελματικής αυθεντίας στον τομέα της κατάρτισης, της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία, της κοινωνικής ένταξης, της επαγγελματικής και εργασιακής αποκατάστασης στη Σλοβενία, προσφέρει κρίσιμους πόρους στην κοινοπραξία μεταφέροντας τις γνώσεις της σχετικά με τις ανάγκες που προσδιορίζονται στο πεδίο εφαρμογής της πρότασης του έργου. Διαθέτει περίπου 150 δυναμικούς τελικούς χρήστες και δεκάδες επαγγελματίες εργαζόμενους και μέντορες, που υποστηρίζουν αυτές τις μειονεκτούσες ομάδες.

Επικοινωνία: Gregor Cerar, gregor.cerar@ozara.si



The VHS Bildungsinstitut (Κέντρο Εκπαίδευσης Ενηλίκων) είναι η εκπαιδευτική υπηρεσία του Χριστιανικού Εργατικού Κινήματος (CAB) στο Ανατολικό Βέλγιο, στη γερμανόφωνη κοινότητα. Το CAB είναι το μεγαλύτερο κοινωνικό κίνημα στο Βέλγιο. Το VHS ασχολείται κυρίως με δραστηριότητες κοινωνικής-πολιτικής μάθησης, όπως εκπαιδεύσεις για συντονιστές έργων για πολιτιστικά και κοινωνικά έργα, και στην ΑΚΑΔΗΜΙΑ 50+ με την εκπαίδευση ηλικιωμένων σε διάφορα θέματα όπως πολιτικές επιστήμες, κοινωνιολογία, φιλοσοφία, ιστορία, γνωστική διέγερση κ.λπ. Μετά το 2015, η VHS συντόνισε την πορεία ένταξης στο Ανατολικό Βέλγιο με μαθήματα γλώσσας (γερμανικά) σε διάφορα επίπεδα και μαθήματα πολιτειότητας για όλους τους ανθρώπους που έρχονται στη γερμανόφωνη κοινότητα. Το VHS συμμετέχει επίσης σε εκπαιδεύσεις για ανέργους σε τεχνικές εφαρμογής, καθώς και στην ένταξη στην αγορά εργασίας. Αυτά είναι επίσης θέματα που συζητούνται σε διάφορα προγράμματα Erasmus+.

Επικοινωνία: Liliane Mreyen, l.mreyen@vhs-dg.be



SYNTHESIS Το Κέντρο Έρευνας και Εκπαίδευσης ΕΠΕ είναι ένας πρωτοποριακός οργανισμός που ξεκινά και υλοποιεί έργα με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο, με έμφαση στην κοινωνική ένταξη και την προσβασιμότητα των υπηρεσιών και των προϊόντων για όλους. Η ΣΥΝΘΕΣΙΣ είναι ένας από τους κορυφαίους φορείς στην Κύπρο στους τομείς της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής καινοτομίας. Ίδρυσε και διαχειρίζεται το HUB NICOSIA, ένα εκπαιδευτικό κέντρο και μια κοινότητα οργανισμών με πολιτιστικούς, περιβαλλοντικούς και κοινωνικούς στόχους. Οι κύριες ομάδες-στόχοι της ΣΥΝΘΕΣΗΣ είναι άτομα από τα περιθωριοποιημένα/ μειονεκτούντα/ ευάλωτα τμήματα της κοινωνίας, όπως οι νέοι, οι ενήλικες και ο γηράσκων πληθυσμός, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες και οι αιτούντες άσυλο, τα άτομα με σωματικές και ψυχικές αναπηρίες.

Επικοινωνία: Irene Kamba, irene.k@synthesis-center.com



Všj "eMundus" διαθέτει ευρεία εμπειρογνωμοσύνη στην ανάπτυξη διαφόρων εφαρμογών ΤΠΕ. Η αποστολή της eMundus είναι να προωθήσει ενεργά την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης με την ανάπτυξη υπηρεσιών που σχετίζονται με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, την τεχνολογία της πληροφορίας, την καινοτομία και τις πρακτικές εφαρμογές στην εκπαίδευση και τις κοινωνικές δραστηριότητες, την οικολογία, τον υγιεινό τρόπο ζωής και την αρμονική εκπαίδευση, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιοτική συνεργασία.

Επικοινωνία: Vida Drąsutė, info@emundus.lt

