

Κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη μιας μεθόδου Include³

στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία και τη Σλοβενία
WP3 / Δραστηριότητα 2 Κατευθυντήριες γραμμές

Silvia Keller, Yasemin Körtek, Jenny Schulz/ Αύγουστος 2024 / Mannheim

*Με τη συνεργασία των eMundus, Ozara d.o.o.,
VHS Bildungsinstitut VoG και Synthesis
Center for Research and Education*

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies


ozara®


eMundus


Bildungsinstitut VoG


SYNTHESIS
CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

Αναγνωριστικό έργου: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088595

Αυτό το έργο διατίθεται με άδεια χρήσης [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/)



1	Εισαγωγή.....	1
2	Θεωρητική θεμελίωση στο εκπαιδευτικό πλαίσιο των προστατευόμενων εργαστηρίων	2
2.1	Αρχές	2
2.2	Συμβουλευτική σταδιοδρομίας	2
2.3	Επαγγελματική κατάρτιση	3
2.4	Δικτύωση	4
3	Συνέπειες της ομάδας εστίασης για τις κατευθυντήριες γραμμές	5
3.1	Κατασκευή και υλοποίηση συνεντεύξεων σε ομάδες εστίασης	5
3.2	Επιπτώσεις για τη συμβουλευτική	6
1.1.1	Φάσεις της συμβουλευτικής	6
1.1.2	Αρχές της συμβουλευτικής	6
1.1.3	Ρόλος των συμβούλων	6
3.3	Συνέπειες για την επαγγελματική κατάρτιση	7
1.1.4	Περιεχόμενο της επαγγελματικής κατάρτισης	7
1.1.5	Υποστηρικτικό υλικό	7
3.4	Επιπτώσεις για τη δικτύωση	7
4	Κατευθυντήριες γραμμές.....	9
4.1	Βασικές αρχές της συμβουλευτικής	9
4.2	Συμβουλευτική για τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας	10
4.3	Επαγγελματική κατάρτιση για την προετοιμασία για τη γενική αγορά εργασίας	12
4.4	Δίκτυα για τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας	12
5	Προοπτικές σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών και τη μέθοδο Include ³	14
•	Βιβλιογραφία	15
•	Παράρτημα	1
ο	Περίληψη σε απλή γλώσσα	1

1 Εισαγωγή

Το άρθρο 27 της CRPD του ΟΗΕ εγγυάται στα άτομα με αναπηρία το δικαίωμα να εργάζονται σε μια ανοικτή, χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμη αγορά εργασίας. Η εργασία μπορεί να δομήσει την ημέρα, να προσφέρει αναγνώριση στην κοινωνία και αποτελεί μια πιθανή εγγύηση για το γήρας (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, σ. 216 στ.). Η απασχόληση σε προστατευμένα εργαστήρια πραγματοποιείται σε μια προστατευμένη αγορά εργασίας που δεν αντιστοιχεί στη γενική αγορά εργασίας. Τα εργαστήρια για άτομα με αναπηρία έχουν ως αποστολή την προετοιμασία των ατόμων με αναπηρία για τη γενική αγορά εργασίας και τη διευκόλυνση της μετάβασης.

Με τη μέθοδο Include³, θέλουμε να αναπτύξουμε μια μέθοδο συμβουλευτικής για συμβούλους και εμπειρογνώμονες για και σε προστατευμένα εργαστήρια που προετοιμάζει και υποστηρίζει τη μετάβαση. Η μέθοδος Include³ παρέχει πρακτικές απαντήσεις στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι χρειάζεται στη συμβουλευτική και την επαγγελματική κατάρτιση για να συνδεθούν τα ενδιαφέροντα και οι στόχοι των ατόμων με αναπηρία με τις ανάγκες της γενικής αγοράς εργασίας;
- Πώς πρέπει να δομηθεί η συμβουλευτική;
- Τι περιεχόμενο και υλικό πρέπει να μεταφέρει η επαγγελματική κατάρτιση;
- Πώς πρέπει να είναι η δικτύωση;

Το πακέτο εργασίας 3 του έργου Include³ του προγράμματος Erasmus+ είναι αφιερωμένο στη δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών για την ανάπτυξη της μεθόδου Include³. Το Include³ συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και διαρκεί από τον Σεπτέμβριο του 2022 έως τον Αύγουστο του 2025. Στο έργο συμμετέχουν οργανισμοί από το Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία, τη Λιθουανία και τη Σλοβενία.

Στόχος του Include³ είναι ο εντοπισμός και η διάδοση βέλτιστων πρακτικών για τη μετάβαση από την προστατευμένη απασχόληση στη γενική αγορά εργασίας. Η έμφαση δίνεται ιδιαίτερα στη μετάβαση των ατόμων με γνωστικές αναπηρίες.

Στόχος του πακέτου εργασίας 3 είναι η ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών για την εφαρμογή συμμετοχικών και συμμετοχικών διαδικασιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής σε εργαστήρια για άτομα με αναπηρία. Αυτές θα πρέπει να χρησιμεύσουν ως κεντρικός οδηγός για την αποτελεσματική ευθυγράμμιση των μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης με τις συγκεκριμένες ευκαιρίες της αγοράς εργασίας και τις ατομικές ανάγκες, ικανότητες και στόχους των ατόμων με νοητική αναπηρία. Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται μέσω της συνεργασίας σε ομάδες εστίασης, οι οποίες συνέβαλαν σημαντικά και καθοριστικά στη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών για την ανάπτυξη της επιθυμητής διαδικασίας CGC-VET στα εργαστήρια. Επιπλέον, τα άτομα με αναπηρία και οι ειδικοί σε θέματα ένταξης συμμετείχαν στη διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών δίνοντας ανατροφοδότηση στα αποτελέσματα των ομάδων εστίασης σε εκδηλώσεις κοινοτικής συμμετοχής. Αυτός ο βρόχος ανατροφοδότησης εξασφάλισε τη συμμετοχή και των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών σε αυτή τη διαδικασία. Η προσέγγιση αυτή διασφαλίζει τη συμμόρφωση με την αρχή "Τίποτα για εμάς χωρίς εμάς".

Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές θα χρησιμεύσουν ως βάση για την ανάπτυξη ενός προγράμματος σπουδών επαγγελματικής κατάρτισης προσανατολισμένου στην πράξη.

Στο κεφάλαιο 2, συζητούνται σημαντικές θεωρητικές βάσεις με βάση μια έρευνα γραφείου. Στο κεφάλαιο 3 περιγράφονται τα αποτελέσματα από τις ομάδες εστίασης. Το κεφάλαιο 4 είναι αφιερωμένο σε μια λεπτομερή περιγραφή των κατευθυντήριων γραμμών για ένα πρόγραμμα σπουδών που εξασφαλίζει την ευθυγράμμιση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των ατομικών ενδιαφερόντων και φιλοδοξιών των ατόμων με αναπηρία για τη διαμόρφωση εξατομικευμένης κατάρτισης στα προστατευμένα εργαστήρια για την υποστήριξη της μετάβασης από τα προστατευμένα εργαστήρια στη γενική αγορά εργασίας. Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές περιλαμβάνουν τρεις βασικούς τομείς: Συμβουλευτική για τα άτομα με νοητική αναπηρία σχετικά με την ένταξη στη γενική αγορά εργασίας, επαγγελματική κατάρτιση για την προετοιμασία για τη γενική αγορά εργασίας και τα δίκτυα που πρέπει να χρησιμοποιούνται για την ένταξη στη γενική αγορά εργασίας. Η έκθεση ολοκληρώνεται με μια προοπτική για την επικείμενη ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών στο κεφάλαιο 5.

2 Θεωρητική θεμελίωση στο εκπαιδευτικό πλαίσιο των προστατευόμενων εργαστηρίων

Στη συνέχεια, περιγράφουμε σημαντικές θεωρητικές βάσεις στο πλαίσιο της εκπαίδευσης σε προστατευμένα εργαστήρια και της μετάβασης στη γενική αγορά εργασίας.

2.1 Αρχές

Σύμφωνα με το άρθρο 6 (ενδυνάμωση) και το άρθρο 29 (συμμετοχή) της CRPD του ΟΗΕ, το άτομο με αναπηρία βρίσκεται στο επίκεντρο όλων των αποφάσεων και ενεργειών σε θέματα συμβουλευτικής, επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης της μετάβασης (Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, 2006).

"Η ενδυνάμωση εδώ σημαίνει την άνευ όρων εμπιστοσύνη στις δυνάμεις των ανθρώπων που βρίσκονται στο περιθώριο της κοινωνίας και την πεποίθηση ότι μπορούν να αναγνωρίσουν τους δικούς τους πόρους και ικανότητες και να τους μεταφράσουν σε κοινωνική δράση για να αποκτήσουν μεγαλύτερη κυριαρχία στη ζωή" (Theunissen, 2022, σ. 28, μεταφρασμένο στα αγγλικά). Σύμφωνα με τον Lenz, η έννοια της ενδυνάμωσης περιλαμβάνει τη συνεπή εστίαση στις δυνάμεις και τις ικανότητες των ανθρώπων και την απομάκρυνση από την ελλειμματική θεώρηση και την ανάγκη τους για βοήθεια (Lenz, 2011).

"Η ενεργός και ενημερωμένη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις αποφάσεις που τα αφορούν αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την ισότιμη συμμετοχή τους" (Deutsches Institut für Menschenrechte, n.d., μεταφρασμένο στα αγγλικά).

Προκειμένου να καταστεί δυνατή η ένταξη και η συμμετοχή, η εργασία με τα άτομα με αναπηρία αλλάζει. Οι νεότερες προσεγγίσεις χρησιμοποιούν την ανθρωποκεντρική προσέγγιση. Με βάση το "θιγόμενο άτομο" (ενδυνάμωση), η προσέγγιση αυτή βασίζεται σε έννοιες και μεθοδολογικά μέσα της κοινοτικής εργασίας, του προσανατολισμού στον κόσμο της ζωής και του προσανατολισμού στον κοινωνικό χώρο στην κοινωνική εργασία (Theunissen, 2020).

2.2 Συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Η επαγγελματική συμβουλευτική είναι μια υπηρεσία που παρέχεται από έναν σύμβουλο σε ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων που ζητούν συμβουλές (βλ. Lent & Brown, 2013, σ. 10). Η συμβουλευτική είναι μια δομημένη διαδικασία επικοινωνίας που βασίζεται στην ανάλυση της αρχικής κατάστασης, προσδιορίζει τους στόχους, καθορίζει τις στρατηγικές επίλυσης και σχεδιάζει την εφαρμογή τους (βλ. Zahn, Röer, Bollwien, Rübner & Sprengard, 2010, σ. 21). Η επαγγελματική συμβουλευτική επικεντρώνεται σε τρεις τύπους προβλημάτων:

- Υποστήριξη για τις αποφάσεις σταδιοδρομίας και την υλοποίησή τους
- Υποστήριξη για την προσαρμογή σε (νέες) εργασιακές καταστάσεις και την ενεργή διαμόρφωση της επαγγελματικής βιογραφίας του ατόμου
- Υποστήριξη κατά τις μεταβάσεις σταδιοδρομίας και στη διαμόρφωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (βλ. Lent & Brown, 2013, σ. 10 επ.).

Κατά τη συμβουλευτική διαδικασία, οι σύμβουλοι υποστηρίζουν τους πελάτες τους να γνωρίσουν τον εαυτό τους και το περιβάλλον τους, προκειμένου να αντλήσουν αποφάσεις και δράσεις από αυτό (βλ. Egbochuku & Oaikhena, 2023, σ. 340).

Η συμβουλευτική έχει αντίκτυπο σε ατομικό, εκπαιδευτικό, εργασιακό και κοινωνικοπολιτικό επίπεδο, για παράδειγμα αυξάνοντας την ατομική απασχολησιμότητα ή προωθώντας τη συμμετοχή (βλ. Schiersmann, Bachmann, Dauner & Weber, 2008, σ. 11).

Οι Fabian και Pebdani (2013, σ. 357) αναφέρουν ότι η επαγγελματική βιογραφία των ατόμων με αναπηρία επηρεάζεται από παρόμοιους παράγοντες με την επαγγελματική βιογραφία των ατόμων χωρίς αναπηρία. Ωστόσο, η αναπηρία μπορεί να

προσφέρει πρόσθετες εμπειρίες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη. Η συμβουλευτική πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες αυτούς και να αντανακλά την υποκείμενη θεωρία επιλογής σταδιοδρομίας σύμφωνα με την οποία παρέχεται υποστήριξη για τις αποφάσεις σταδιοδρομίας. Οι Smart & Smart (2006, σ. 9στ.) αναφέρουν ως συνέπεια για τη συμβουλευτική ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τις προηγούμενες εμπειρίες διακρίσεων και να αντιμετωπίζουν τις σιωπηλές υποθέσεις για να αποφεύγονται οι ασυνείδητες διακρίσεις.

2.3 Επαγγελματική κατάρτιση

"Σύμφωνα με τις προδιαγραφές του παρόχου υπηρεσιών, καθήκον του τομέα επαγγελματικής κατάρτισης είναι να δώσει τη δυνατότητα στα άτομα με αναπηρία να λάβουν εξατομικευμένη επαγγελματική κατάρτιση και να τα υποστηρίξει στην προσωπική τους ανάπτυξη. Αυτό απαιτεί την εξέταση του περιεχομένου των αναγνωρισμένων επαγγελματικών κατάρτισης" (Kranert et.al., 2021, σ. 21, μεταφρασμένο στα αγγλικά). Το άρθρο 24 της UNCRPD αναγνωρίζει το δικαίωμα στην εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία και τα συμβαλλόμενα κράτη πρέπει να εγγυώνται αυτό το δικαίωμα στη βάση ίσων ευκαιριών και χωρίς διακρίσεις (Hartung-Ziehlke, 2020, σ. 56). Το περιεχόμενο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και των προστατευμένων εργαστηρίων και ο όρος job coaching περιγράφονται παρακάτω:

Η επαγγελματική κατάρτιση στα προστατευμένα εργαστήρια περιλαμβάνει μια ποικιλία περιεχομένου και προγραμμάτων με στόχο την προώθηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία.

Τα κεντρικά περιεχόμενα της επαγγελματικής κατάρτισης είναι

1. διδασκαλία βασικών επαγγελματικών προσόντων,
2. ειδικές δεξιότητες που προσανατολίζονται σε επαγγέλματα κατάρτισης,
3. ανάπτυξη κοινωνικών ικανοτήτων και κοινωνικών δεξιοτήτων,
4. πρακτικές δεξιότητες ζωής,
5. κατάρτιση στη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και των υπολογιστών,
6. υποστήριξη και προετοιμασία για τη μετάβαση από το εργαστήριο στη γενική αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης, της κατάρτισης για την υποβολή αιτήσεων εργασίας και της καθοδήγησης για την απασχόληση,
7. δημιουργία και εφαρμογή ατομικών σχεδίων υποστήριξης με βάση τις προσωπικές δυνάμεις, τα ενδιαφέροντα και τους στόχους των συμμετεχόντων.

"Η εργασιακή καθοδήγηση είναι η μεθοδολογικά ορθή υποστήριξη της ένταξης ενός ατόμου με αναπηρία στην πρακτική άσκηση ή στον εργασιακό του χώρο με την προώθηση των απαραίτητων ατομικών και εταιρικών διαδικασιών μάθησης. (Hötten & Hirsch, 2014, σ. 11, μεταφρασμένο στα αγγλικά). 'Η εργασιακή καθοδήγηση είναι μια εξειδίκευση και άμεση υποστήριξη στο χώρο εργασίας με τη συμμετοχή άμεσων συναδέλφων και προϊσταμένων. (LWV Hessen, 2023, σ.2, μεταφρασμένο στα αγγλικά)

"Για νέους και έμπειρους εργασιακούς καθοδηγητές, καθώς και για όσους σκέφτονται να κάνουν καριέρα τον εργασιακό καθοδηγητή, αυτός ο οδηγός που εστιάζει στην πρακτική καθορίζει τα καθιερωμένα πρότυπα για την υποστήριξη ενηλίκων με σωματικές και διανοητικές αναπηρίες σε μακροχρόνια απασχόληση. Καλύπτει τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εργασία, με παραδείγματα και συμβουλές για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προβλημάτων. (Dillenburger et al., 2019, μεταφρασμένο στα αγγλικά).

2.4 Δικτύωση

Η εσωτερική και εξωτερική δικτύωση σε οργανισμούς διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη συμβουλευτική και την πρακτική άσκηση. Στα εργαστήρια για άτομα με αναπηρία (WfbM), μπορεί να περιγραφεί ως η διαδικασία κατά την οποία διάφοροι φορείς και οργανώσεις συνεργάζονται για την προώθηση της κοινωνικής και επαγγελματικής συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία. Κάθε εταίρος του δικτύου συνεισφέρει το δικό του μέρος στη συνολική επιτυχία σύμφωνα με τις συμφωνίες - υποστηριζόμενος από κοινή και συντονισμένη δράση (Quilling et al., 2013, σ. 13- Beutel, Peter & Toepler, 2006).

"Ο στόχος είναι να εξασφαλιστεί μια συντονισμένη, απρόσκοπτη διαδικασία αποκατάστασης χωρίς αναστολή των διεπαφών. Για το σκοπό αυτό, τα πρόσωπα επικοινωνίας των εταίρων του δικτύου είναι γνωστά και συνεργάζονται στενά χωρίς "γραφειοκρατικά εμπόδια" (Beutel & Toepler, 2006, μετάφραση στα αγγλικά). Οι εταίροι του δικτύου ενημερώνονται για το σχεδιασμό της αποκατάστασης και καθορίζονται οι αρμοδιότητες για τις επιμέρους φάσεις μεταξύ των εταίρων.

Σημαντικά καθήκοντα και στόχοι της δικτύωσης σε αυτό το πλαίσιο είναι η ένταξη, η ανταλλαγή πόρων, οι καινοτόμες λύσεις και η πολιτική επιρροή (Fliedl et al., 2012, S. 3; Knorr & Schmidt, 2006). Με βάση τον Endres (2001, 2011), ο Quilling ορίζει επτά παράγοντες επιτυχίας για την επιτυχή δικτύωση:

1. κοινοί στόχοι και οράματα,
2. προθυμία και ικανότητα αλλαγής προοπτικής,
3. προθυμία για καινοτομία (υιοθέτηση νέων ιδεών),
4. αμοιβαία εμπιστοσύνη,
5. αρχή της νίκης,
6. τακτική επαφή/επικοινωνία (εσωτερική),
7. κοινή επικοινωνία (εξωτερική) (Quilling et al. 2013, σ. 32).

Συνοπτικά, η δικτύωση στα προστατευμένα εργαστήρια μπορεί να περιγραφεί ως μια συστηματική προσέγγιση για την προώθηση της ένταξης και της υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία, η οποία βασίζεται στη συνεργασία και την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ διαφορετικών φορέων και οργανώσεων.

Είναι σημαντικό να υλοποιούνται οι στόχοι και τα καθήκοντα της δικτύωσης με τα κατάλληλα εργαλεία και να γνωρίζει κανείς τους παράγοντες επιτυχίας της επιτυχημένης δικτύωσης.

3 Συνέπειες της ομάδας εστίασης για τις κατευθυντήριες γραμμές

Στο επόμενο κεφάλαιο, θα περιγράψουμε τις συνέπειες για τις κατευθυντήριες γραμμές από τις συνεντεύξεις των ομάδων εστίασης που πραγματοποιήθηκαν το 2023. Ως εκ τούτου, θα περιγράψουμε πρώτα τις συνθήκες κατασκευής και εφαρμογής των συνεντεύξεων σε ομάδες εστίασης για να ενημερώσουμε τον αναγνώστη σχετικά με την προσέγγιση δημιουργίας χωρίς αποκλεισμούς των ακόλουθων αποτελεσμάτων. Δεύτερον, θα περιγράψουμε σημαντικές επιπτώσεις από τα αποτελέσματα των ομάδων εστίασης για την ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών. Στοχεύουν σε μια μέθοδο Include³ που πρέπει να αναπτυχθεί. Οι επιπτώσεις αυτές καλύπτουν την ίδια τη διαδικασία συμβουλευτικής στα προστατευμένα εργαστήρια, το περιεχόμενο της επαγγελματικής κατάρτισης στα προστατευμένα εργαστήρια και τη δικτύωση.

3.1 Κατασκευή και υλοποίηση συνεντεύξεων σε ομάδες εστίασης

Οι ομάδες εστίασης είναι μια ποιοτική προσέγγιση. Χρησιμοποιούνται για την απόκτηση βαθύτερης κατανόησης επιλεγμένων θεμάτων ή προβλημάτων με μια ομάδα ανθρώπων (βλ. Kitzinger, 1994, σ. 103- Nyumba, Wilson, Derrick & Mukherjee, 2018, σ. 20) συζητώντας θέματα και ζητήματα. Οι ομάδες εστίασης μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν στη συμμετοχική έρευνα και να ενισχύσουν την ενδυνάμωση και την ιδιοκτησία όσων συμμετέχουν στη συμμετοχική έρευνα (βλ. Minkler, 2005, σ. ii7, όπ. αναφ. στο Bär, Kasberg, Geers & Clar, 2020, σ. 208- Unger, 2014, σ. 44 κ.ε., όπ. αναφ. στο Bär et al., 2020, σ. 208). Ένα άλλο πλεονέκτημα των ομάδων εστίασης είναι η δυνατότητα καταγραφής διαφορετικών απόψεων με περιορισμένους πόρους. Οι ομάδες εστίασης ενθαρρύνουν επίσης τη συζήτηση και τον διάλογο μεταξύ των συμμετεχόντων (βλ. Rädiker & Kuckartz, 2019, σ. 217). Ο Kitzinger (1994, σ. 104) αποδίδει σημαντικό ρόλο στην ερευνητική διαδικασία σε αυτή την αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b, σ. 3)

Το καλοκαίρι και το φθινόπωρο του 2023 πραγματοποιήθηκαν ομάδες εστίασης στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία και τη Σλοβενία. Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των ομάδων εστίασης ήταν μια ερευνητική προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς που επικεντρώθηκε ιδιαίτερα στη φωνή των ατόμων με γνωστικές αναπηρίες.

Για να διασφαλιστεί ότι η φωνή τους δεν θα περάσει σε δεύτερη μοίρα, μια πρώτη ομάδα εστίασης, η Ομάδα Εστίασης Α, δημιουργείται ως προστατευμένος χώρος γι' αυτούς. Εάν τα άτομα με αναπηρία είναι "ειδικοί στη δική τους υπόθεση", τότε θα πρέπει επίσης να τους δοθεί χώρος για να γίνουν "υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων στη δική τους υπόθεση". Στις ομάδες εστίασης Β, στις οποίες εισέρχονται με ενισχυμένη θέση από τις ομάδες εστίασης Α, έχουν στη συνέχεια τον πρώτο και τον τελευταίο λόγο. Αυτό θα εδραιώσει περαιτέρω τη θέση τους στην αναπτυγμένη μέθοδο Include³.

Για τη συλλογή δεδομένων, χρησιμοποιούνται προηγουμένως καθορισμένες ερωτήσεις (βλ. Nyumba et al., 2018, σ.) με τη μορφή κατευθυντήριας γραμμής (βλ. Rädiker & Kuckartz, 2019, σ. 218). Οι Bär et al. (2020, σ. 216) περιγράφουν ότι στα συμμετοχικά έργα, οι κατευθυντήριες γραμμές μπορούν επίσης να αναπτυχθούν απευθείας από τους συμμετοχικούς ερευνητές ή τους συμμετέχοντες. Εμείς χρησιμοποιήσαμε μια κατευθυντήρια γραμμή που δημιουργήθηκε με βάση τα γενικότερα ερευνητικά ερωτήματα του έργου μας. Για την υλοποίηση των ομάδων εστίασης Α και Β, η κοινοπραξία του έργου συμφώνησε σε ορισμένες κοινές βάσεις - συνθήκες, οι οποίες τέθηκαν ως γενικές κατευθυντήριες γραμμές οδηγιών για την αποτελεσματική και αποδοτική υλοποίηση των ομάδων εστίασης. [...] Μια ημι-τυποποιημένη κατευθυντήρια γραμμή [...] εξασφάλισε ότι όλα τα θέματα αντιμετωπίστηκαν και ότι μια φυσική ροή της συζήτησης θα μπορούσε να αναπτυχθεί όσο το δυνατόν πιο ευέλικτα. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b, σ. 4)

Η ομάδα εστίασης Α στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία και τη Σλοβενία αποτελούνταν από συνολικά 25 άτομα με νοητική αναπηρία. Οι εμπειρίες των συμμετεχόντων διέφεραν σε μεγάλο βαθμό, περιλαμβάνοντας εργασίες σε τομείς επαγγελματικής κατάρτισης προστατευμένων εργαστηρίων με πρακτική άσκηση σε εταιρείες της γενικής αγοράς εργασίας, συμμετοχή σε δραστηριότητες σε εταιρείες χωρίς αποκλεισμούς, συμμετοχή σε προγράμματα κοινωνικής ένταξης και επιδοτούμενη απασχόληση σε εταιρείες της γενικής αγοράς εργασίας. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b).

Συνολικά 46 άτομα έλαβαν μέρος στις ομάδες εστίασης Β στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία και τη Σλοβενία. Μεταξύ αυτών ήταν εμπειρογνώμονες σε θέματα ένταξης, εμπειρογνώμονες επαγγελματικής κατάρτισης, εργοδότες και άτομα με γνωστικές αναπηρίες (Keller, Körttek & Schulz, 2024b).

Συνολικά 59 διαφορετικοί εμπειρογνώμονες συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης Α και Β στις τέσσερις χώρες εταίρους.

Από τις συνεντεύξεις των ομάδων εστίασης μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα για τη μέθοδο Include³ με βάση τις απαντήσεις στα βασικά ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με τον προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και τα δίκτυα.

3.2 Επιπτώσεις για τη συμβουλευτική

1.1.1 Φάσεις της συμβουλευτικής

Η μέθοδος Include³ περιλαμβάνει διάφορες φάσεις (προσανατολισμός, δοκιμή, λήψη αποφάσεων και προβληματισμός), καθεμία από τις οποίες έχει τις δικές της επιλογές συμβουλευτικής υποστήριξης.

Η φάση του προσανατολισμού θα πρέπει να περιλαμβάνει αξιολόγηση ικανοτήτων για τον προσδιορισμό της ικανότητας, καθώς και των κλίσεων και των ενδιαφερόντων. Μια φάση μπορεί επίσης να διαρκέσει αρκετές φορές, εάν, για παράδειγμα, μια πρακτική άσκηση (δοκιμή) οδηγήσει στο να μπορέσουν τα άτομα με αναπηρία να αποκλείσουν ένα επαγγελματικό πεδίο για τον εαυτό τους. Τότε είναι απαραίτητο να επιστρέψουν σε μια νέα φάση προσανατολισμού. Ο αναστοχασμός κατά τη διάρκεια και μετά την απόφαση αποτελεί σημαντικό στοιχείο, καθώς αξιολογεί τα βήματα που έχουν γίνει μέχρι στιγμής και θέτει έτσι την πορεία για τις περαιτέρω αποφάσεις. Το άτομο με νοητική αναπηρία πρέπει να συμμετέχει ιδιαίτερα στη διαδικασία του αναστοχασμού. Συνιστάται να συνδυάζονται οι επιμέρους φάσεις με την αξιολόγηση της καταλληλότητας για τη συγκεκριμένη εργασία (εργασία σε εργοδότη ή σε προστατευμένο εργαστήριο).

Η μέθοδος Include³ απαιτεί πρακτικές προτάσεις για τον τρόπο αντιμετώπισης των διαδοχικών διαδικασιών καθοδήγησης. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό εάν οι φάσεις διατρέχουν αρκετές φορές και οι σύμβουλοι ή ο συμβουλευτικός φορέας αλλάζουν κατά τη διάρκεια της μεταβατικής διαδικασίας. Η προϋπόθεση θα πρέπει να είναι ότι μετά την επιτυχή ένταξη, η ένταση της καθοδήγησης και της υποστήριξης μειώνεται με την αύξηση της διάρκειας.

1.1.2 Αρχές της συμβουλευτικής

Η μέθοδος Include³ απαιτεί βασικές αρχές για το σχεδιασμό της συμβουλευτικής διαδικασίας. Οι βασικές αρχές παρέχουν μια κατεύθυνση και δείχνουν ένα σημείο αναφοράς με βάση το οποίο μπορεί να μετρηθεί η συμβουλευτική διαδικασία. Οι ακόλουθες βασικές αρχές μπορούν να προκύψουν από τις επιθυμίες της ομάδας εστίασης: Ανοικτότητα, κατάλληλη κανονικότητα, ενδυνάμωση, συμμετοχή, επιμονή, προσανατολισμός στις ευκαιρίες, δημιουργικότητα, εμπιστοσύνη, εξατομίκευση (πρέπει να δοθεί προσοχή στην υπερ- και υπο-προβολή).

Η μέθοδος Include³ βασίζεται σε μια σταθερή συμβουλευτική σχέση που απαιτεί ανοιχτή, τακτική, εμπιστευτική και ατομική επικοινωνία σε ισότιμη βάση.

1.1.3 Ρόλος των συμβούλων

Η μέθοδος Include³ απαιτεί δηλώσεις σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι σύμβουλοι θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τους πολλαπλούς ρόλους του προσωπικού επαγγελματικής κατάρτισης και των συντονιστών του δικτύου. Για τα άτομα με νοητική αναπηρία, είναι σημαντικό να έχουν από την αρχή ένα μόνιμο πρόσωπο επαφής που να συνοδεύει τη διαδικασία ένταξης σε συνεχή βάση.

3.3 Συνέπειες για την επαγγελματική κατάρτιση

1.1.4 Περιεχόμενο της επαγγελματικής κατάρτισης

Η μέθοδος Include³ θα πρέπει να λαμβάνει εξίσου υπόψη το τεχνικό και το διεπιστημονικό περιεχόμενο και την κοινωνική-επικοινωνιακή πτυχή (εργασιακές αρετές, σχέσεις με προϊσταμένους και συναδέλφους, προσωπικά ενδιαφέροντα) στην επαγγελματική κατάρτιση. Απαιτείται επίσης ατομική και ομαδική καθοδήγηση στα θέματα της ενδυνάμωσης γενικά και της συμμετοχής, καθώς και μέθοδοι για τη μείωση του άγχους και του στρες και την αντίδραση σε καταστάσεις σύγκρουσης.

Η έγκαιρη τοποθέτηση σε θέσεις πρακτικής άσκησης που αφορούν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας παρέχει γνώσεις για διάφορους επαγγελματικούς τομείς, καθώς και για προσωπικές δεξιότητες και ενδιαφέροντα, και έτσι χρησιμεύει ως πρώιμος επαγγελματικός προσανατολισμός και διευκολύνει τη μετάβαση στην αγορά εργασίας. Εάν οι ικανότητες του ατόμου δεν του επιτρέπουν ακόμη να ολοκληρώσει την πρακτική άσκηση στη γενική αγορά εργασίας, θα πρέπει να εφαρμοστούν μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης σε προστατευμένα εργαστήρια, τα οποία προσανατολίζονται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας ή σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς ή σε πιθανές ευκαιρίες απασχόλησης. Με βάση την αξιολόγηση των ικανοτήτων, η δοκιμή και η αξιολόγηση πραγματοποιούνται με τη χρήση καθορισμένων μεθόδων.

Τα άτομα με νοητική αναπηρία χρειάζονται συνήθως περισσότερο χρόνο για να αποκτήσουν και να κατανοήσουν γνώσεις και δεξιότητες. Ως εκ τούτου, απαιτείται υπομονετική, επαινετική και κατανοητική καθοδήγηση. Για το λόγο αυτό, οι εργασίες στο χώρο εργασίας θα πρέπει να περιγράφονται σε μικρά βήματα και να προσαρμόζονται στις ρεαλιστικές ικανότητες του ενδιαφερόμενου ατόμου, ώστε να διευκολύνεται η εκμάθηση και η επιτυχής ολοκλήρωση των εργασιών.

1.1.5 Υποστηρικτικό υλικό

Η μέθοδος Include³ απαιτεί πληροφοριακό υλικό που χρησιμεύει στη μετάδοση γνώσεων και είναι γραμμένο σε απλή και κατανοητή γλώσσα. Επιπλέον, απαιτείται μεθοδολογικό υλικό που μπορεί να επεξεργαστεί ενεργά και συμβάλλει έτσι στην απόκτηση γνώσεων.

Το υλικό της μεθόδου Include³ μπορεί να έχει διαφορετικούς σκοπούς. Εάν έχει εκπαιδευτικούς σκοπούς (π.χ. ειδικές γνώσεις για τον κλάδο), τα όρια μεταξύ καθοδήγησης και επαγγελματικής κατάρτισης είναι δυσδιάκριτα.

Το υλικό για τη μέθοδο Include³ θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει την υλοποίηση της απόφασης επιλογής σταδιοδρομίας (αίτηση και υλικό που συμπληρώνεται από κοινού από το άτομο με αναπηρία και την επιχείρηση).

Το υλικό της μεθόδου Include³ που χρησιμοποιείται για τη συμβουλευτική και την εκπαίδευση θα πρέπει να είναι περιγραφικό, να λαμβάνει υπόψη το εθνικό πλαίσιο και να παρέχει μια επισκόπηση των ευκαιριών απασχόλησης (π.χ. συγκεκριμένα επαγγελματικά προφίλ, επαγγελματικές απαιτήσεις). Με αυτόν τον τρόπο, συμβάλλει στην ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία. Το υλικό θα πρέπει να χρησιμοποιείται με ευελιξία, προσαρμοσμένο στις συνθήκες του ατόμου. Δεν πρέπει να δημιουργεί λανθασμένες προσδοκίες και πρέπει να προσφέρει στρατηγικές που μπορούν να αναπτυχθούν περαιτέρω με συμβούλους ή προσωπικό επαγγελματικής κατάρτισης.

Το υλικό που χρησιμοποιείται δεν πρέπει να είναι μόνο γραπτό, αλλά και οπτικό. Θα πρέπει επίσης να χρησιμοποιούνται podcasts και επεξηγηματικά βίντεο.

3.4 Επιπτώσεις για τη δικτύωση

Η μέθοδος Include³ επικεντρώνεται στη διαμόρφωση και τη συμβουλευτική σε δίκτυα. Τα δίκτυα περιλαμβάνουν άτομα με νοητική αναπηρία, παρόχους αποκατάστασης, οργανισμούς αποκατάστασης, υπηρεσίες απασχόλησης, εργοδότες καθώς και οικογένειες, φροντιστές και στενούς φίλους. Ο ειδικός σε θέματα ένταξης/προπονητής εργασίας αποτελεί τον συνδετικό κρίκο μεταξύ των εταίρων του δικτύου και διαδραματίζει κεντρικό ρόλο.

Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης σχετικά με την κλινική εικόνα των νοητικών αναπηριών και τις δυνατότητές τους θα πρέπει να απευθύνονται στους εργοδότες, με στόχο να συμβάλουν στον αποστιγματισμό και στο άνοιγμα της αγοράς εργασίας σε

αυτή την ομάδα ατόμων (συνεργασία με πρότυπα). Θα πρέπει να πραγματοποιηθεί κατάρτιση για εργοδότες, προϊσταμένους και συναδέλφους σχετικά με την πρόσληψη κατάλληλων ατόμων με αναπηρία και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης (υποστήριξη από ομοτίμους και διαχείριση της διαφορετικότητας).

Η μέθοδος Include³ θα πρέπει, επομένως, να αφορά τις ικανότητες του δικτύου που συμβάλλουν στην επέκταση του δικτύου, στη συνεχή εργασία του δικτύου και στο συντονισμό του δικτύου και να καθορίζει προσεγγίσεις/περιεχόμενο για συγκεκριμένες ομάδες-στόχους.

4 Κατευθυντήριες γραμμές

Σκοπός των κατευθυντήριων γραμμών είναι να συνοψίσουν τις επιπτώσεις από τις ομάδες εστίασης με οργανωμένο τρόπο και να θέσουν τα θεμέλια για την ανάπτυξη ενός προγράμματος σπουδών για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Οι κατευθυντήριες γραμμές απαντούν στο ερώτημα τι χρειάζεται στην επαγγελματική κατάρτιση και καθοδήγηση για τη μετάβαση από την προστατευμένη απασχόληση στη γενική αγορά εργασίας. Για να απαντηθεί αυτό, τα ακόλουθα υποκεφάλαια ασχολούνται με τις βασικές αρχές του προσανατολισμού, τον προσανατολισμό κατά τη μετάβαση από την προστατευμένη απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση ως προετοιμασία για τη γενική αγορά εργασίας και τη δικτύωση.

4.1 Βασικές αρχές της συμβουλευτικής

Αρχή: Ενδυνάμωση

Μέσω της συμβουλευτικής, τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να ανακαλύψουν τις δυνάμεις και τις ικανότητές τους, να συμμετάσχουν στις διαδικασίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και να επιτύχουν στόχους. Αυτό ενισχύει το δικαίωμά τους στην αυτοδιάθεση, καθώς μπορούν να συμβάλλουν στη διαμόρφωση της συμμετοχής τους στην επαγγελματική ζωή.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας λαμβάνονται υπόψη και ενσωματώνονται στον αναπτυξιακό σχεδιασμό. Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να εκφράζουν τις επιθυμίες τους και να κάνουν επιλογές πρέπει να γίνεται σεβαστό. Τυχόν αποτελέσματα από προηγούμενες συμβουλευτικές διαδικασίες και προσωπικά δίκτυα θα πρέπει να συμπεριληφθούν σε πρώιμο στάδιο της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Αρχή: Συμμετοχή

Τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να μπορούν να εκφράζουν τις απόψεις τους κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας και να έχουν λόγο για την επαγγελματική τους ένταξη.

Η αρχή αυτή υπογραμμίζει την απαίτηση ότι η παροχή συμβουλών πρέπει να είναι ατομική και ειδική για κάθε περίπτωση. Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν την ευκαιρία να προβληματιστούν σχετικά με τις δικές τους προσδοκίες και ικανότητες. Η αυτοαποτελεσματικότητα, δηλαδή η εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, πρέπει να ενισχυθεί.

4.2 Συμβουλευτική για τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας

Φάσεις της συμβουλευτικής και της διαδικασίας

Η συμβουλευτική διαδικασία περιλαμβάνει διάφορες φάσεις, δηλαδή τον προσανατολισμό, τη δοκιμή, τη λήψη αποφάσεων και τον αναστοχασμό.

Η συμβουλευτική είναι μια ανοιχτή διαδικασία. Οι φάσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν αρκετές φορές και δεν είναι απαραίτητο να ολοκληρωθούν διαδοχικά. Εάν είναι απαραίτητο, είναι επίσης δυνατό να επιστρέψετε σε μια προηγούμενη φάση. Κάθε φάση εξαρτάται από τις ικανότητες, τα δυνατά σημεία και τα ενδιαφέροντα του ατόμου με αναπηρία. Η αξιολογική καθοδήγηση θα πρέπει να παρέχεται επί ίσοις όροις και με τρόπο που να επικεντρώνεται στις επιθυμίες και τις δεξιότητες.

Με βάση αυτό, θα πρέπει να καταστεί δυνατή η αλλαγή προοπτικής, ιδίως ως αποτέλεσμα μιας αναπτυξιακής διαδικασίας. Πρέπει να εξασφαλιστεί μια ειλικρινής προσέγγιση των ικανοτήτων και των προοπτικών της ένταξης.

Οι θέσεις πρακτικής άσκησης πρέπει να βρίσκονται κοντά στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, οι εργοδότες πρέπει επίσης να συμμετέχουν στη διαδικασία παροχής συμβουλών. Τα μέλη της οικογένειας και τα συγγενικά πρόσωπα θα πρέπει να συμμετέχουν στη συμβουλευτική, εφόσον το επιθυμεί το άτομο με αναπηρία.

Η πιθανή επιστροφή στην απασχόληση σε προστατευόμενο περιβάλλον πρέπει να παραμένει δυνατότητα ή επιλογή και να γνωστοποιείται ανοιχτά στο άτομο με αναπηρία.

Αξιολόγηση αναγκών και καταλληλότητας

Στο επίκεντρο βρίσκεται το άτομο με τις ανάγκες, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά του, καθώς και τις κλίσεις και τις ικανότητές του. Συνεπώς, κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής θα πρέπει να διενεργείται και να παρακολουθείται η αξιολόγηση των αναγκών και της καταλληλότητας. Η αξιολόγηση των αναγκών θα πρέπει να είναι συμμετοχική και ανθρωποκεντρική.

Η καταλληλότητα των ατόμων με αναπηρία θα πρέπει να καθορίζεται με βάση τα δυνατά σημεία και τις δεξιότητες και όχι τις ελλείψεις. Είναι επίσης σημαντικό να μην προκύπτει καμία κατάσταση δοκιμασίας. Παρ' όλα αυτά, τα άτομα με αναπηρίες θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν τους περιορισμούς τους με ήπιο τρόπο, έτσι ώστε να μπορούν είτε να εργαστούν προς την κατεύθυνση της βελτίωσης είτε να είναι συναισθηματικά προετοιμασμένα για κάποιου είδους απογοήτευση.

Κατά τη συνεχή διαδικασία ένταξης, η αξιολόγηση της καταλληλότητας πρέπει να προσαρμόζεται στην εξέλιξη του ενδιαφερόμενου, να τεκμηριώνεται και να επικαιροποιείται. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται ότι η συμβουλευτική διαδικασία είναι πάντα προσαρμοσμένη στις ικανότητες και τα ταλέντα του ατόμου με αναπηρία. Είναι σημαντικό η συμβουλευτική να λαμβάνει υπόψη τις επιθυμίες του ατόμου με αναπηρία καθώς και τις εμπειρίες του. Μπορεί το τεστ να δείχνει θετική δύναμη σε τομείς που δεν ενδιαφέρουν το άτομο με αναπηρία.

Κατά τον προσδιορισμό της ατομικής καταλληλότητας, δεν πρέπει να δημιουργούνται καταστάσεις δοκιμασίας, προκειμένου να αποφεύγεται το άγχος και το στρες. Επιπλέον, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται διάφορες μέθοδοι.

Θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο σκαλίσματος θέσεων εργασίας. Αυτό σχετίζεται με την απαίτηση ότι οι συνθήκες εργασίας στην αγορά εργασίας πρέπει να προσαρμόζονται στις δεξιότητες και τις ανάγκες του ενδιαφερόμενου.

Σύμβουλοι / εμπειρογνώμονες ένταξης

Θα πρέπει να υπάρχει ένας μόνιμος υπεύθυνος επικοινωνίας για το άτομο με αναπηρία, ο οποίος θα το συμβουλεύει καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης και θα το υποστηρίζει κατά τη μετάβαση από το προστατευμένο εργαστήριο στην αγορά εργασίας.

Η αρχή αυτή συνδέεται με την πτυχή της συμβουλευτικής εμπιστοσύνης. Η επιτυχής καθοδήγηση κατά τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας απαιτεί τη βάση μιας σχέσης εμπιστοσύνης και κινήτρων, η οποία διατηρείται με την αποφυγή συχνών αλλαγών του προσώπου επικοινωνίας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης.

Για να δημιουργηθεί μια βάση εμπιστοσύνης, πρέπει να υπάρχει και η κατάλληλη "χημεία" μεταξύ των εμπλεκόμενων. Θα ήταν νοητό να δοθεί στο άτομο με αναπηρία η δυνατότητα επιλογής διαφορετικών προσώπων επικοινωνίας και το δικαίωμα αλλαγής των προσώπων επικοινωνίας. Η επιλογή αυτή μπορεί να υπάρχει και κατά τη διάρκεια της τρέχουσας διαδικασίας ένταξης. Ωστόσο, όλοι οι σύμβουλοι μιας ομάδας θα πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με το άτομο με αναπηρία σε περίπτωση που ο κύριος σύμβουλος δεν είναι διαθέσιμος.

Ο υπεύθυνος επικοινωνίας θα πρέπει να αναπτύξει ένα σύστημα διαχείρισης της μετάβασης και να είναι δικτυωμένος στο βαθμό που απαιτείται για την ενσωμάτωση. Τυχόν ιεραρχικές δομές θα πρέπει να αμβλυνθούν, δηλαδή το πρόσωπο επαφής θα πρέπει να έχει την εξουσία να λαμβάνει ανεξάρτητες αποφάσεις χωρίς να χρειάζεται να συμβουλευτείται προϊστάμενους.

Στην αρχή, η συμβουλευτική και η υποστήριξη του ατόμου με αναπηρία θα πρέπει να είναι στενή και να πραγματοποιείται όταν χρειάζεται. Με την πάροδο του χρόνου, το εύρος και η ένταση της συμβουλευτικής και της υποστήριξης θα μπορούσαν ενδεχομένως να μειωθούν, ώστε το άτομο να ανεξαρτητοποιηθεί.

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η ανάγκη για συμβουλές και υποστήριξη πρέπει αφενός να προσδιορίζεται σε ατομική και καταστασιακή βάση. Συνεπώς, η ανάγκη μπορεί να μειώνεται με την πάροδο του χρόνου, αλλά μπορεί επίσης να παραμένει η ίδια ή και να αυξάνεται. Από την άλλη πλευρά, η αυτοπεποίθηση των ατόμων με αναπηρία μπορεί να ενισχυθεί με τη σταδιακή μείωση της έντασης της καθοδήγησης και της υποστήριξης κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης, ενθαρρύνοντας έτσι την ανεξάρτητη δράση. Μπορεί να παρέχεται υποστηρικτικό υλικό, για παράδειγμα οπτικοποιημένες πληροφορίες σχετικά με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια ή πληροφορίες για τους εργοδότες σχετικά με τα απαραίτητα βοηθήματα, τις εικόνες αναπηρίας ή τις πιθανές εφαρμογές.

Οι σύμβουλοι διδάσκουν ταυτόχρονα το περιεχόμενο της επαγγελματικής κατάρτισης και λειτουργούν ως συντονιστές του δικτύου. Ως εκ τούτου, αυτός ο διπλός ρόλος πρέπει να λειτουργήσει εάν η μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας πρόκειται να είναι επιτυχής. Αυτό συμβαίνει επειδή δεν εργάζονται μόνο από την πλευρά των ατόμων με νοητική αναπηρία, αλλά και ειδικότερα από την πλευρά των δυνητικών εργοδοτών που θα ήθελαν να απασχολήσουν άτομα με νοητική αναπηρία. Μπορεί επίσης να χρειάζονται συμβουλές, π.χ. σχετικά με τις παροχές που είναι διαθέσιμες για την προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία ή γενικές πληροφορίες σχετικά με την υπάρχουσα νοητική αναπηρία. Επιπλέον, οι νέοι και δυνητικοί συνάδελφοι μπορεί να χρειάζονται επίσης συμβουλευτική, οπότε ο σύμβουλος θα πρέπει επίσης να αναγνωρίζει και να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες τους. Με τον τρόπο αυτό, οι σύμβουλοι προετοιμάζουν κατάλληλα τους μελλοντικούς εργοδότες και συναδέλφους για τη συνεργασία με ένα άτομο με αναπηρία. Περιεχόμενο μπορεί επίσης να είναι η ενασχόληση με ένα άτομο με αναπηρία στο χώρο εργασίας.

Οι σύμβουλοι πρέπει να έχουν επίγνωση του διπλού τους ρόλου και των ευθυνών τους. Οι υπεύθυνοι επικοινωνίας για τα άτομα με αναπηρία πρέπει να ανταποκρίνονται στις προσδοκίες, ιδίως όσον αφορά τις δικές τους ικανότητες. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να φροντίζετε τη δική σας ψυχική υγεία.

Η εφαρμογή αυτών των αρχών στην πράξη μπορεί να είναι δύσκολη, ιδίως λόγω ελλείψεων προσωπικού ή έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού.

4.3 Επαγγελματική κατάρτιση για την προετοιμασία για τη γενική αγορά εργασίας

Κατά την επαγγελματική κατάρτιση, τα άτομα με αναπηρία διδάσκονται εργασιακές αρετές, πώς να αντιμετωπίζουν τα καθήκοντα και τις προκλήσεις σε μια επιχείρηση, τους τομείς δραστηριότητας στη γενική αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεών τους, και πώς να αντιμετωπίζουν το άγχος, το στρες και τις καταστάσεις σύγκρουσης. Επιπλέον, η διδασκαλία των ατόμων με αναπηρία να έχουν επίγνωση των συνεπειών των πράξεών τους και να έχουν αυτοπεποίθηση στον χώρο εργασίας θα πρέπει να περιλαμβάνεται στην επαγγελματική κατάρτιση.

Η επιτυχής εφαρμογή αυτής της αρχής απαιτεί, αφενός, την ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων στην εταιρεία. Αφετέρου, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι προσδοκίες της εκάστοτε πολιτισμικής ομάδας και του κοινωνικού περιβάλλοντος.

Θα πρέπει να ανοίξει η δυνατότητα υποστήριξης από ομοτίμους.

Εκτός από το περιεχόμενο που σχετίζεται με το γνωστικό αντικείμενο, πρέπει επίσης να συμπεριληφθούν κοινωνικές δεξιότητες όπως η αξιοπιστία και οι επικοινωνιακές δεξιότητες, οι λεγόμενες κοινωνικές δεξιότητες, καθώς και η ακρίβεια και η επιμονή.

Η διάρκεια της υποστήριξης στους διάφορους τομείς των προστατευόμενων εργαστηρίων θα πρέπει να παραταθεί ώστε να προετοιμαστεί κατάλληλα η μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας. Τα προστατευμένα εργαστήρια θα πρέπει επίσης να επεκτείνουν περαιτέρω τη δυνατότητα εξωτερικής απασχόλησης. Επιπλέον, θα πρέπει να προσφέρονται σε μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικός προσανατολισμός και πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις της γενικής αγοράς εργασίας.

Οι επαγγελματικοί τομείς και οι επαγγελματικές γνώσεις θα πρέπει επίσης να αποτελούν μέρος. Καθώς υπάρχουν τόσα πολλά επαγγέλματα, η επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να ξεκινά με μια σύντομη επισκόπηση των επαγγελματικών πεδίων και στη συνέχεια να εμβαθύνει σε κλάδους και θέσεις εργασίας που ενδιαφέρουν.

Η υποστήριξη μπορεί να συμπληρωθεί με ψηφιακές μορφές, π.χ. InAcoach.

4.4 Δίκτυα για τη μετάβαση στη γενική αγορά εργασίας

Υπάρχουν διάφοροι εταίροι του δικτύου που εμπλέκονται στη μετάβαση από το εργαστήριο στη γενική αγορά εργασίας.

Πρέπει να κάνουμε διάκριση μεταξύ δικτύων με επίκεντρο τον σύμβουλο και δικτύων με επίκεντρο τα άτομα με αναπηρία. Τα δίκτυα με επίκεντρο τον σύμβουλο είναι τα δίκτυα του συμβούλου που έχει οικοδομήσει κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου. Περιλαμβάνουν πολλούς εταίρους και αναπτύσσονται καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Οι σύμβουλοι γνωρίζουν πολύ καλά το προσωπικό τους δίκτυο και μπορούν να βασίζονται στους συνεργάτες του δικτύου τους όποτε χρειάζεται.

Τα δίκτυα με επίκεντρο τα άτομα με αναπηρία είναι οι προσωπικές, επαγγελματικές και δημόσιες διοικητικές επαφές ενός ατόμου με αναπηρία. Το άτομο αυτό βρίσκεται στο επίκεντρο του δικτύου. Ορισμένοι εταίροι του δικτύου εισάγονται εξωτερικά (π.χ. αρχές ή δημόσιες διοικήσεις που είναι σημαντικές για ένα βήμα στο πλαίσιο της διαδικασίας ένταξης), ενώ άλλοι (π.χ. φροντιστές, μέλη της οικογένειας κ.λπ.) αποτελούν μέρος του πολύ προσωπικού δικτύου. Υπάρχει η ιδιαιτερότητα ότι οι σύμβουλοι πρέπει πρώτα να διερευνήσουν το δίκτυο των πελατών τους.

Οι εταίροι του δικτύου και στα δύο είδη δικτύων είναι, για παράδειγμα, οι εργοδότες, οι φροντιστές, το γραφείο απασχόλησης και ο επαγγελματικός σύμβουλος. Όλοι οι εταίροι του δικτύου πρέπει να γνωρίζονται μεταξύ τους και να συνεργάζονται καλά.

Οι εργασιακοί σύμβουλοι ή προπονητές θα πρέπει να έχουν μια γενική εικόνα του δικτύου και να αναλαμβάνουν ρόλο διευκολυντή, αν χρειαστεί. Οι προπονητές εργασίας και οι σύμβουλοι θα πρέπει να μάθουν και να μεταφέρουν δικτυακές δεξιότητες για τη διαχείριση του δικτύου ένταξης για τη μετάβαση.

Πρέπει να αποσαφηνιστούν οι ρόλοι των διαφόρων εταίρων του δικτύου. Η οικογένεια και οι στενοί συγγενείς αποτελούν μέρος του ιδιωτικού δικτύου του πληγέντος. Ιδιαίτερα σε αυτή τη σχέση, είναι απαραίτητη η οριοθέτηση, ώστε να μπορούν να λαμβάνονται πρωτίστως υπόψη οι ιδέες του ενδιαφερόμενου.

Οι εταίροι του δικτύου δεν πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία ένταξης χωρίς τη γνώση του ατόμου με αναπηρία. Θα ήταν σκόπιμο να δημιουργηθεί ένας λεγόμενος χάρτης δικτύου για κάθε μεμονωμένη περίπτωση, χωρισμένος σε φορείς δικτύου που σχετίζονται με το ίδρυμα και σε φορείς δικτύου που σχετίζονται με το άτομο.

Τα υπάρχοντα δίκτυα πρέπει να διατηρηθούν και να εμβαθύνουν. Για το σκοπό αυτό πρέπει να αναπτυχθούν λειτουργικές δομές και μέτρα διαχείρισης του χρόνου.

Μεταξύ άλλων, οι εργοδότες ως εταίροι του δικτύου θα πρέπει να ενημερώνονται για τις υπάρχουσες ευκαιρίες (οικονομικής) χρηματοδότησης, προκειμένου να δημιουργηθούν περαιτέρω κίνητρα για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Οι προσφορές των υπηρεσιών απασχόλησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν προς αυτή την κατεύθυνση. Η έγκαιρη συμμετοχή των εργοδοτών στη διαδικασία ένταξης μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης καθώς και ευκαιριών κατάρτισης για άτομα με αναπηρία.

Στα δίκτυα θα πρέπει να συμπεριληφθούν και άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς, όπως εκπρόσωποι των ατόμων με βαριά αναπηρία, εξειδικευμένες υπηρεσίες ένταξης, υπεύθυνοι πάροχοι υπηρεσιών και ειδικοί σε θέματα ένταξης ή προπονητές εργασίας από προστατευμένα εργαστήρια.

5 Προοπτικές σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών και τη μέθοδο Include³

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 27 της CRPD του ΟΗΕ, τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν το δικαίωμα στην εργασία. Οι ειδικοί θεσμοί για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζονται κριτικά στο πλαίσιο αυτής της διάταξης της CRPD του ΟΗΕ. Η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην επικερδή απασχόληση, προκειμένου να συμμετέχουν στην κοινωνική εργασία, δίνει τη δυνατότητα στα άτομα με αναπηρία να εξασφαλίζουν τα ίδια τα προς το ζην με αυτοκαθορισμό και ανεξαρτησία. Ωστόσο, ο στόχος αυτός δεν επιτυγχάνεται διότι, μεταξύ άλλων, τα άτομα με αναπηρία στα προστατευμένα εργαστήρια δεν λαμβάνουν επαρκή επαγγελματική κατάρτιση κοντά στην αγορά εργασίας, ώστε να μπορούν να μεταβούν στη γενική αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, δεν είναι σε θέση να κερδίσουν τα προς το ζην. Είναι αλήθεια ότι η μετάβαση από το προστατευμένο εργαστήριο στη γενική αγορά εργασίας υποστηρίζεται από διάφορα μέτρα.

Ωστόσο, τα μέτρα αυτά δεν είναι επαρκή, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στο χαμηλό ποσοστό μεταβάσεων (Keller, Körtek & Schulz, 2024a, σ. 1). Για παράδειγμα, οι συμπερασματικές παρατηρήσεις επί της συνδυασμένης δεύτερης και τρίτης περιοδικής έκθεσης της Γερμανίας της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία της 3ης Οκτωβρίου 2023 (CRPD/C/DEU/CO/2-3) συνιστούν: "62. (α) Να εκπονήσει, σε στενή διαβούλευση και με την ενεργό συμμετοχή των οργανώσεων των ατόμων με αναπηρία, ένα σχέδιο δράσης για την προώθηση της μετάβασης των ατόμων με αναπηρία που βρίσκονται σε προστατευμένα εργαστήρια στην ανοικτή αγορά εργασίας σε όλες τις χώρες, το οποίο να καθορίζει κατάλληλη κατανομή πόρων και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα".

Η πλειονότητα των ατόμων με αναπηρία που υποστηρίζονται σε προστατευμένο εργαστήριο έχουν νοητική υστέρηση. Κατά συνέπεια, εκτός από τα υφιστάμενα μέτρα υποστήριξης, πρέπει να αναπτυχθούν καινοτόμες ιδέες για την υποστήριξη της μετάβασης των ατόμων με νοητική αναπηρία στη γενική αγορά εργασίας. Μια τέτοια καινοτόμος ιδέα είναι η μέθοδος Include³.

Οι κατευθυντήριες γραμμές που προέκυψαν από τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων των ομάδων εστίασης αποτελούν τη βάση για τις αρχές και τους στόχους που θα χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη της μεθόδου Include³. Στη συνέχεια, θα αναπτυχθεί ένα πρόγραμμα σπουδών που θα απευθύνεται στο εκπαιδευτικό προσωπικό των προστατευμένων εργαστηρίων και στους επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού για την εφαρμογή της μεθόδου Include³. Το πρόγραμμα σπουδών πρέπει να νοηθεί ως μια διδακτέα ύλη για μια κοινή μαθησιακή διαδικασία που αποτελείται από διάφορα συνοδευτικά υλικά. Αυτό σημαίνει ότι οι ειδικοί του CGC, οι ειδικοί επαγγελματικής κατάρτισης και οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για μια επιτυχή διαδικασία ένταξης, λαμβάνοντας υπόψη την αγορά εργασίας καθώς και τις ατομικές ανάγκες και ικανότητες. Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές λαμβάνονται υπόψη και εφαρμόζονται κατά την ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών.

• Βιβλιογραφία

- Beutel, M., Peter, R., & Toepler, E. (2006). Integriertes Management in der Suchtrehabilitation-Konzept und Untersuchung zur Prozess-und Ergebnisqualität in der schnittstellenübergreifenden Suchtbehandlung. *Spektrum/Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg*.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021, Απρίλιος). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen TEILHABE - BEEINTRÄCHTIGUNG - BEHINDERUNG*.
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. (n.d.). *Partizipation*. Ανακτήθηκε στις 12 Ιουνίου 2024, από <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rechte-von-menschen-mit-behinderungen/partizipation>.
- Dillenburger, K., Matuska, E., De Bruijn, M., & Röttgers, H. R. (2019). *Job Coaches for Adults with Disabilities (Προπονητές εργασίας για ενήλικες με αναπηρίες): A Practical Guide*. Εκδόσεις Jessica Kingsley.
- Egbochuku, E. O., & Oaikhen, K. O. (2023). ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ. *ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΟΥ ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΛΟΓΟΥ: ΕΟΡΤΑΣΤΙΚΟ ΑΦΙΕΡΩΜΑ ΠΡΟΣ ΤΙΜΗΝ ΤΟΥ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΕΜΕΚΑ D. OZOJI*, 2(1).
- Fabian, E. S. & Pebdani, R. (2013). Η επαγγελματική ανάπτυξη των νέων και των νεαρών ενηλίκων με αναπηρίες. Στο: S. D. Brown & R. W. Lent: *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2nd Ed., p. 357-384). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Fliedl, R., Damm, L., Katzenschläger, P., Ernst, T., & Brigitte, W. (2012). *Handbuch zur Netzwerk-Entwicklung-Für soziale Netzwerke von Helfern und Helfersystemen für Kinder und Jugendliche in psychosozialen Schwierigkeiten*.
https://www.karl-landsteiner.at/pdf/institute/Fliedl_HandbuchNetzwerkentwicklung.pdf
- Hartung-Ziehle J. (2020). *Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung*. Springer VS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-31750-8>
- Hötten, R., & Hirsch, T. (2014). *Jobcoaching: Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten*. Balance-Buch+und-Medien-Verlag.
- Keller, S., Körtek, Y. & Schulz, J. (2024a). Ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη - Νομικό πλαίσιο, σύστημα προστατευμένων εργαστηρίων και ορθές πρακτικές στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία και τη Σλοβενία WP2 / Δραστηριότητα 1, προσανατολισμένη στην πράξη, διακρατική έκθεση. https://include3.eu/wp-content/uploads/2024/07/Include_3_Transnational_report.pdf
- Keller, S., Körtek, Y., & Schulz, J. (2024b). Μετάβαση από την προστατευμένη απασχόληση στη γενική αγορά εργασίας: τρέχουσα πρακτική κατάρτισης και συμβουλευτικής Εφαρμογή, αποτελέσματα και επιπτώσεις από συνεντεύξεις ομάδων εστίασης στο Βέλγιο, την Κύπρο, τη Γερμανία και τη Σλοβενία. WP3 / Δραστηριότητα 1 Ομάδες εστίασης και έκθεση. https://include3.eu/wp-content/uploads/2024/07/Include_3_FOCUS_GROUP_Report_EN.pdf
- Knorr, K., & Schmidt, S. (2006). *Qualitätsentwicklung und Vernetzung in der Gesundheitsförderung-Der Arbeitskreis "Älter werden im Bremer Westen"*. <https://gtp-west.de/wp-content/uploads/2018/11/Brosch%C3%BCre-Qualit%C3%A4tsentwicklung-und-Vernetzung.pdf>
- Kranert H.W., Stein R., & Riedl A. (2021). *Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung*. WBV Publikation.

- Landeswohlfahrtsverband Hessen (2023, Απρίλιος). 18 | *Jobcoaching - Eine Information für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber*. https://www.integrationsamt-hessen.de/fileadmin/user_upload/daten/faltblattreihe/Faltblatt_18_Job_Coaching.pdf
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Κατανόηση και διευκόλυνση της ανάπτυξης σταδιοδρομίας στον 21ο^ο αιώνα. Στο S. D. Brown & R. W. Lent: *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2nd Ed., p. 1-26). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Lenz, A. (2011). *Ενδυνάμωση: Handbuch für die ressourcenorientierte Praxis*. Dgvt-Verlag.
- Quilling, E., Nicolini, H.J., Graf, C., & Starke, D. (2013). *Praxiswissen Netzwerkarbeit: Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten*. Springer VS.
- Schiersmann, C., Bachmann, M., Dauner, A. & Weber, P. (2008). *Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Smart, J. F. & Smart, D. W. (2006). Μοντέλα αναπηρίας: Implications for the Counselling Profession. *Journal of Counselling & Development* (84), σ. 29-40.
- Theunissen, G. (2020). *Behindertenarbeit vom Menschen aus, Unterstützungssysteme und Assistenzleistungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und komplexer Behinderung*. Lambertus.
- Theunissen, G. (2022). *Ενδυνάμωση: Wegweiser für Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen*. Lambertus-Verlag.
- Zahn, E., Röer, G., Bollwien, A., Rübner, M. & Sprengard, B. (2010). *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Band III: Handbuch für Beraterinnen und Berater behinderter Menschen*. Nürnberg: Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

● Παράρτημα

○ Περίληψη σε απλή γλώσσα

Το άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία παρέχει στα άτομα με αναπηρία το δικαίωμα στην εργασία.

Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να εργάζονται σε μια ανοικτή και δίκαιη αγορά εργασίας.

Υπάρχουν θέσεις εργασίας στην αγορά εργασίας.

Τα προστατευμένα εργαστήρια προετοιμάζουν τα άτομα με αναπηρία για την αγορά εργασίας.

Τα προστατευμένα εργαστήρια θα πρέπει να διευκολύνουν τη μετάβαση σε κανονικές θέσεις εργασίας.

Υπάρχει ένα σχέδιο που εκτείνεται από το 2022 έως το 2025.

Ονομάζεται Include³.

Το έργο αυτό αναπτύσσει μια μέθοδο.

Η μέθοδος βοηθά τους συμβούλους σε προστατευμένα εργαστήρια.

Οι σύμβουλοι χρησιμοποιούν τη μέθοδο για να βοηθήσουν στη μετάβαση από το εργαστήριο στην κανονική αγορά εργασίας.

Υπάρχουν κατευθυντήριες γραμμές στο σχέδιο.

Οι κατευθυντήριες γραμμές αναφέρουν κάτι σχετικά με τη συμβουλευτική, την επαγγελματική κατάρτιση και τα δίκτυα.

Οι κατευθυντήριες γραμμές αναφέρουν πώς τα άτομα με αναπηρία μπορούν να προετοιμαστούν κατάλληλα για την αγορά εργασίας.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για το Include³ αναπτύσσονται από κοινού με τα άτομα με αναπηρία.

Η γνώμη των ατόμων με αναπηρία είναι σημαντική για την Include³.

Οι κατευθυντήριες γραμμές έχουν τρία σημαντικά σημεία:

Συμβουλευτική:

- Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να λαμβάνουν καλή συμβουλευτική.
- Θα πρέπει να γνωρίζουν τις δυνάμεις τους και να συμμετέχουν στις αποφάσεις.
- Αυτό ονομάζεται ενδυνάμωση και συμμετοχή.
- Η συμβουλευτική διαδικασία περιλαμβάνει διάφορες φάσεις.
- Το άτομο με αναπηρία και ένα σταθερό πρόσωπο επικοινωνίας μιλούν κατά τη διάρκεια των φάσεων.
- Οι φάσεις είναι: Προσανατολισμός, Δοκιμή, Λήψη αποφάσεων και Αναστοχασμός.

Εκπαίδευση:

- Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να είναι καλά εκπαιδευμένα.

- Μαθαίνουν σε προστατευμένα εργαστήρια και κάνουν πρακτική άσκηση.
- Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να μαθαίνουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης;
- Ποιες είναι οι εργασιακές αρετές;
- Πώς συμπεριφέρομαι στον εργασιακό χώρο;
- Ποια επαγγέλματα υπάρχουν;
- Τι δεξιότητες χρειάζομαι για τις θέσεις εργασίας;
- Πώς αντιμετωπίζω το άγχος και το στρες στην εργασία;

Δικτύωση:

- Δικτύωση σημαίνει ότι διαφορετικοί άνθρωποι και ομάδες συνεργάζονται για την επίτευξη ενός κοινού στόχου.
- Για παράδειγμα, εργοδότες, σύμβουλοι και άτομα με αναπηρία.
- Όλοι οι εταίροι του δικτύου πρέπει να γνωρίζονται μεταξύ τους και να συνεργάζονται καλά.
- Αυτό διευκολύνει τη μετάβαση στην αγορά εργασίας.

Οι κατευθυντήριες γραμμές Include³ βοηθούν τα άτομα με αναπηρία να εισέλθουν με επιτυχία στην αγορά εργασίας.

Αποτελούν επίσης τη βάση για ένα πρόγραμμα σπουδών.

Αναπτύσσουμε το πρόγραμμα σπουδών στο πλαίσιο του έργου Include³.

[Το HdBA - το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Εργασιακών Σπουδών](#), ως το εθνικό ίδρυμα που είναι υπεύθυνο για την εκπαίδευση των ειδικών που εργάζονται στον Ομοσπονδιακό Οργανισμό Απασχόλησης, διαθέτει ιδιαίτερη εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) και συμβουλευτικής σε σχέση 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 EEK των προστατευμένων εργαστηρίων. Η HdBA διαθέτει εξειδικευμένη έδρα για μελέτες ένταξης και επικέντρωσε πόρους σε αυτόν τον τομέα τα τελευταία χρόνια.

Υπεύθυνος επικοινωνίας: Silvia Keller, Silvia.Keller@hdbs.de



[H 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 δυνητικούς τελικούς χρήστες και δεκάδες επαγγελματίες εργαζόμενους και μέντορες, που υποστηρίζουν αυτές τις μειονεκτούσες ομάδες.

Υπεύθυνος επικοινωνίας: Gregor Cerar, gregor.cerar@ozara.si



[Το 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 πολιτεϊότητας για όλους τους ανθρώπους που έρχονται στη γερμανόφωνη κοινότητα. Το VHS συμμετέχει επίσης σε εκπαιδεύσεις για ανέργους σε τεχνικές εφαρμογές, καθώς και στην ένταξη στην αγορά εργασίας. Αυτά είναι επίσης θέματα που συζητούνται σε διάφορα προγράμματα Erasmus+.

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



[SYNTHESIS](#) Center for Research and Education Ltd 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 SYNTHESIS είναι ένα από τα κορυφαία ιδρύματα 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 SYNTHESIS 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.

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



[H Vši "eMundus"](#) διαθέτει ευρεία τεχνογνωσία στην ανάπτυξη διαφόρων εφαρμογών ΤΠΕ. Η αποστολή της "eMundus" είναι να προωθή 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.



Υπεύθυνος επικοινωνίας: Vida Drasutė, info@emundus.lt