

ΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ

**Κλειώ Κούτρα, Κάλια Καπαρουνάκη, Σοφία Πλακιά,
Θεανώ Ρουμελιωτάκη, Νικολέτα Ράτσικα¹**

Περίληψη

Η νοητική υστέρηση είναι μια κατάσταση καθυστερημένης ή ατελούς ανάπτυξης της νόησης που χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα από διαταραχή των δεξιοτήτων οι οποίες εκδηλώνονται στη διάρκεια της αναπτυξιακής περιόδου και οι οποίες συμβάλουν στο συνολικό επίπεδο της νοημοσύνης, δηλαδή στις γνωστικές, γλωσσικές, κινητικές και κοινωνικές ικανότητες.

Η Ελλάδα χρησιμοποιεί οικονομικούς πόρους από την Ευρωπαϊκή Ένωση για προγράμματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση των ατόμων με νοητική υστέρηση. Παρ' όλα αυτά, η πολιτική της χώρας σε αυτό τον τομέα δεν καλύπτει ακόμη τις ανάγκες του πληθυσμού. Ανάγκες που αφορούν, μεταξύ άλλων, την επιπλέον ανάπτυξη προγραμμάτων ευαισθητοποίησης, ώστε να αντιμετωπιστούν εσφαλμένες θεωρήσεις και προκαταλήψεις σε βάρος των ατόμων με νοητική υστέρηση τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, όσο και στην ευρύτερη κοινωνία. Η ελλιπής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των εργοδοτών έχει δημιουργήσει μια ασαφή εικόνα γύρω από το άτομο με νοητική υστέρηση και τις δυνατότητές του.

Στο άρθρο αυτό παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας, σύμφωνα με τα οποία, οι μισοί εργοδότες που ερωτήθηκαν δεν γνώριζαν τι είναι νοητική υστέρηση. Παρά δε το γεγονός ότι εφτά στους δέκα ερωτηθέντες δήλωσαν ότι γνώριζαν την ύπαρξη κυβερνητικών υποστηρικτικών προγραμμάτων για άτομα με αναπηρία και οι περισσότεροι έδειξαν ότι ενδιαφέρονται, αλλά με προϋποθέσεις, να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης, μόλις το 5% δήλωσαν ότι είχαν κατά το παρελθόν στην εργασία τους άτομο με νοητική δυσχέρεια.

1. Η Κ. Κούτρα (Μ.Ρ.Η.), η Κ. Καπαρουνάκη, η Σ. Πλακιά είναι κοινωνικοί λειτουργοί. Η Θ. Ρουμελιωτάκη είναι στατιστικός (Μ.Ρ.Η.) και η Μ. Ράτσικα είναι καθηγήτρια (Μ.Ρ.Η.) Εφαρμογών στην Κοινωνική Εργασία.

1. Εισαγωγή

Η νοητική υστέρηση διαφέρει από άλλα προβλήματα αναπτυξιακής ψυχοπαθολογίας, διότι δεν αποτελεί συγκεκριμένη διαταραχή και δεν είναι σαφώς κλινικά οριοθετημένη αλλά εμφανίζεται ως κυρίαρχο ή δευτερεύον σύμπτωμα πολλών διαφορετικών διαταραχών και συνδρόμων (Κάκουρος 2004). Το ποσοστό των ατόμων με νοητική υστέρηση υπολογίζεται περίπου στο 1-3% του γενικού πληθυσμού (Hodapp 1996). Με βάση επιδημιολογικά δεδομένα υπολογίζεται ότι το 2% των παιδιών σχολικής ηλικίας έχουν κάποια ήπια ή μέτριας μορφής νοητική υστέρηση (Σταθόπουλος 1999).

Η Ελλάδα, ως μέλος του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής (European Agency for Development in Special Needs Education) χρησιμοποιεί οικονομικούς πόρους από την Ευρωπαϊκή Ένωση για προγράμματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση των ατόμων με νοητική υστέρηση (European Agency 2007). Παρ' όλα αυτά, η πολιτική της χώρας σε αυτό τον τομέα δεν καλύπτει ακόμη τις ανάγκες του πληθυσμού. Η μετάβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, την ενηλικίωση και την αγορά εργασίας είναι μια περίπλοκη διαδικασία για το άτομο, αρκεί να αναφερθεί ότι το 84% των πολιτών με αναπηρία στη χώρα είναι αποκλεισμένο από την αγορά εργασίας (ΕΣΥΕ 2001). Το συγκεκριμένο «ποσοστό αποκλεισμού» είναι μακράν το υψηλότερο σε όλη την ευρωζώνη. Οι υπηρεσίες που βοηθούν στη μετάβαση από το ένα στάδιο στο άλλο, πέραν του σχολείου, έχουν συχνά συγκρουόμενους ή αλληλεπικαλυπτόμενους στόχους, διαφορετικά κριτήρια και προϋποθέσεις για παροχές υπηρεσιών, ενώ η έλλειψη επικοινωνίας και η μη συνεργασία μεταξύ τους δεν είναι σπάνιο φαινόμενο.

2. Νοητική υστέρηση και «υποστηριζόμενη εργασία»

Νοητική υστέρηση

Η νοητική υστέρηση είναι μια κατάσταση καθυστερημένης ή ατελούς ανάπτυξης της νόησης που χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα από διαταραχή των δεξιοτήτων οι οποίες εκδηλώνονται στη διάρκεια της αναπτυξιακής περιόδου και οι οποίες συμβάλουν στο συνολικό επίπεδο της νοημοσύνης, δηλαδή στις γνωστικές, γλωσσικές, κινητικές και κοινωνικές ικανότητες. (Στεφανίδης 1997). Η καθυστέρηση μπορεί να εμφανιστεί με ή χωρίς άλλη ψυχική ή σωματική διαταραχή. Παρ' όλα αυτά τα άτομα που είναι νοητικώς καθυστερημένα μπορεί να υποφέρουν από ολόκληρο το φάσμα των ψυχικών διαταραχών.

Σε άτομα με νοητική υστέρηση μπορεί να υπάρχουν σοβαρές διαταραχές σε μια ιδιαίτερη περιοχή π.χ. τη γλώσσα ή μπορεί να υπάρχει μια ιδιαίτερη περιοχή εξαιρετικά αναπτυγμένων δεξιοτήτων π.χ. στις απλές οπτικοχωρικές δοκιμασίες. Αυτό δημιουργεί προβλήματα στον προσδιορισμό της διαγνωστικής κατηγορίας. Η εκτίμηση του επιπέδου νοημοσύνης πρέπει να βασίζεται σε οποιεσδήποτε διαθέσιμες πληροφορίες καθώς επίσης να συμπεριλαμβάνει τα κλινικά ευρήματα, την προσαρμοστική συμπεριφορά και τις επιδόσεις στις ψυχομετρικές δοκιμασίες (Στεφανίδης 1997).

Τα χαρακτηριστικά της νοητικής υστέρησης

Τα άτομα με νοητική υστέρηση αποτελούν μια ανομοιογενή ομάδα ατόμων που διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τον βαθμό της νοητικής υστέρησης, τις αιτίες του προβλήματος, τη συμπεριφορά, την πρόγνωση για το τελικό επίπεδο νοητικής ανάπτυξης και κοινωνικής προσαρμογής (Κρασσανάκης 1983).

Το πρώτο από τα χαρακτηριστικά της νοητικής υστέρησης είναι ο αργός ρυθμός και η παύση της ανάπτυξης των ψυχικών λειτουργιών. Επιπρόσθετα η κάθε λειτουργία έχει το δικό της ρυθμό και το δικό της χρονικό ορίζοντα. Συνήθως, η εξέλιξη των λογικών και ορισμένων άλλων γνωστικών μηχανισμών είναι δυσμενέστερη.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της νοητικής ανεπάρκειας είναι η μονιμότητα της διαταραχής. Εκείνο που επιδιώκεται με την ιατρική φροντίδα και την ειδική αγωγή είναι η αξιοποίηση του δυναμικού που απομένει και προπαντός η προσαρμογή στο περιβάλλον, που δεν είναι αναγκαστικά συνάρτηση της νοημοσύνης. Τα παιδιά με νοητική υστέρηση έχουν γενικές γλωσσικές ελλείψεις και ειδικά προβλήματα στην κατανόηση και χρήση της γλώσσας που παρεμποδίζουν την ανάπτυξη τους στο γνωστικό και στον κοινωνικό τομέα. Η έκταση και ο βαθμός των γλωσσικών προβλημάτων εξαρτάται από τον βαθμό της νοητικής υστέρησης. Από το σύνολο των ατόμων με νοητική υστέρηση, το 85% είναι άτομα με ήπια νοητική υστέρηση, το 10% με μέτρια, το 3-4% με σοβαρή και το 1-2% είναι άτομα με βαριά νοητική υστέρηση (Κάκουρος 2004).

Επαγγελματική αποκατάσταση και «υποστηριζόμενη εργασία»

Τα τελευταία χρόνια, όλο και περισσότερο συγκλίνουν οι απόψεις, ότι ο αποκλεισμός που βιώνουν τα άτομα με αναπηρίες δεν οφείλεται τόσο στην ίδια τη φύση του ανάπηρου σώματος ή πνεύματος (BrainHeTeam 2006). Οφείλεται κυρίως στο περιβάλλον, που μπορεί να διευκολύνει ή να παρεμποδίζει την πρόσβαση, είτε ως φυσικός χώρος είτε ως κοινωνικά δομημένος χώρος, με τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τις προκαταλήψεις του. Το κοινωνικό περιβάλλον μπορεί να διευκολύνει ή να παρεμποδίζει την ανάπτυξη ενός ανθρώπου και την πρόσβασή του σε δραστηριότητες, που θεωρούνται ζωτικές, όπως η εκπαίδευση, η εργασία, η ασφαλής διαβίωση, η συμμετοχή στην κοινωνική και πολιτιστική ζωή (Triano 2003, Bambara 1997).

Η μετάβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, στην ενηλικίωση και στην αγορά εργασίας είναι μια περίπλοκη διαδικασία για το άτομο με νοητική υστέρηση (NAMHPAC 2003). Ο M. Gold (1981) γράφει: «η-εργασιακή ένταξη των ανθρώπων με σοβαρές μειονεξίες μπορεί να θεωρείται μια «απατηλή» προσδοκία, μέχρι τη στιγμή που εμείς να της επιτρέψουμε να πραγματοποιηθεί» (Wehman 1988 in Richardson 1995). Επιπρόσθετα, ο Rusch (1990) συμπληρώνει ότι οι εμπειρίες που στερούνται τα άτομα με νοητική υστέρηση θα μπορούσαν να βρουν διέξοδο μέσα από την «υποστηριζόμενη εργασία».

Η υποστηριζόμενη εργασία είναι μια μορφή ένταξης στον πραγματικό κόσμο της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία που αναπτύχθηκε τη δεκαετία του '80 στις Η.Π.Α (Verdugo 2005). Προσφέρει ειδική εξατομικευμένη τοποθέτηση σε κανονική

εργασία, εκπαίδευση πάνω στην εργασία και συνεχιζόμενη υποστήριξη των ατόμων με αναπηρίες στην εργασία τους (Rusch1990, Callahan1996). Στόχος της είναι να επιφέρει σημαντικότερες αλλαγές στη ζωή τους, στο οικογενειακό αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον διευκολύνοντας την κοινωνική τους ένταξη. Ο Barcus (2006) αναφέρει ότι το άτομο πρέπει να είναι στο κέντρο της διαδικασίας και ο ρόλος του ειδικού είναι να βοηθάει, να διευκολύνει και να υποστηρίζει αξιοποιώντας τη «φυσική υποστήριξη» στον εργασιακό χώρο με τρόπο που να είναι όσο το δυνατόν πιο τυπική (Ridley 2006, Mank 2001).

Σημαντικό στάδιο στην εργασιακή ένταξη είναι κατά πρώτον η επαγγελματική προετοιμασία του ατόμου. Αυτό σημαίνει παροχή βοήθειας προκειμένου να αυξηθούν τα κίνητρα και η προθυμία του ατόμου για εργασία, να αποκτήσει δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, να λειτουργεί αρμονικά στις διαπροσωπικές του σχέσεις, να ακολουθεί και να εκτελεί εντολές, να έχει συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες και να επιδεικνύει καλή εργασιακή συμπεριφορά (Σαρρής 2001). Σημαντική είναι επίσης η κατάρτιση των ατόμων για αυτοδιαχείριση. Σύμφωνα με τον Minarovic η χρήση διάφορων λιστών με σήματα-λέξεις είναι δυνατόν να κρατήσει ζωντανή την υπόσχεση για ανεξάρτητη εργασία των ατόμων με νοτική υστέρηση (Minarovic & Bambara 2007). Στη μελέτη των Browder and Minarovic (2000) το σύνολο των συμμετεχόντων με μέτρια νοτική υστέρηση που δεν γνώριζαν να διαβάζουν κατέκτησαν τους στόχους της μελέτης που ήταν να μάθουν να χρησιμοποιούν λίστες με σήματα-λέξεις σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Με δεδομένη την έλλειψη γνώσης στην ανάγνωση των λέξεων, οι συμμετέχοντες κατάφεραν έπειτα από εκπαίδευση να έχουν άρτια γνώση για το νόημα και τη λειτουργική χρήση αυτής της γνώσης στην εργασία. Παράλληλα, αυξήθηκε η ικανοποίηση των εργοδοτών γεγονός ιδιαίτερα σημαντικό δεδομένου ότι οι εργοδότες δεν ήταν ενημερωμένοι για τους σκοπούς της έρευνας και δεν γνώριζαν για την ειδική εκπαίδευση.

Την επαγγελματική προετοιμασία ακολουθεί η τοποθέτηση στην αγορά εργασίας. Η αρνητική στάση των εργοδοτών είναι το σημαντικότερο εμπόδιο στις επαγγελματικές ευκαιρίες των ατόμων με αναπηρία (Conference Report: President's Committee on Employment of People with Disabilities, 1997 in Hernandez et al 2000). Οι εργοδότες παίζουν σημαντικό ρόλο στα υψηλά ποσοστά ανεργίας των ατόμων με αναπηρία (Unger 2002). Επομένως, για να είναι επιτυχής μια πρόσληψη θα πρέπει παράλληλα να πραγματοποιείται ένα πρόγραμμα ενθάρρυνσης και παροχής κινήτρων στους εργοδότες. Οι εργοδότες μεγάλων εταιρειών, με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, φαίνεται να έχουν πιο θετική στάση από εκείνους μικρότερων εταιρειών και με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (Hernandez 2000; Wilgosh and Skaret 1987; Greenwood and Johnson's 1987).

Στην Ελλάδα, η ελλιπής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των εργοδοτών έχει δημιουργήσει μια ασαφή εικόνα γύρω από το άτομο με νοτική υστέρηση και τις δυνατότητές του. Για ελάχιστους εργοδότες και επαγγελματικούς φορείς η νοτική μειονεξία δεν ταυίζεται με την ανικανότητα. Για ακόμη λιγότερους υπάρχει εμπειρία απασχόλησης ατόμων με νοτική υστέρηση (Σερβισαριανός 1999). Τα παραπάνω, σε συνάρτηση με τη σημερινή αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από υψηλούς δείκτες ανεργίας, με τις παραδοσιακές θέσεις εργασίας να μει-

ώνονται, τις εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας, της πληροφόρησης και των συναλλαγών να δημιουργούν νέα δεδομένα για αυξημένη προσαρμοστικότητα, καθιστούν ιδιαίτερα δύσκολη την πρόσβαση των ατόμων με νοητική υστέρηση στην ελεύθερη αγορά εργασίας χωρίς εκπαίδευση, κατάρτιση και νέες μεθόδους εργασιακής ένταξης.

Λόγω των ανωτέρω δυσκολιών στον ελληνικό χώρο, πιστεύουμε ότι έχει ιδιαίτερη σημασία η επιστημονική διερεύνηση των στάσεων των εργοδοτών στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοητική υστέρηση. Ενδεικτική είναι η έρευνα που ακολουθεί.

3. Μεθοδολογία της έρευνας

Σκοπός, ερευνητική υπόθεση και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση των στάσεων εργοδοτών εταιριών Α.Ε. του Νομού Ηρακλείου για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοητική υστέρηση. Η ερευνητική υπόθεση υποστηρίζει ότι οι στάσεις των εργοδοτών για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοητική υστέρηση συσχετίζονται θετικά με προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας. Επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα ήταν:

- Πόσο επηρεάζει τη στάση των εργοδοτών, η εκπαίδευση των ατόμων με νοητική υστέρηση;
- Πώς η γνώση των εργοδοτών γύρω από τη νοητική υστέρηση επηρεάζει τη στάση τους;
- Πόσο επηρεάζει τη στάση τους, όταν οι εργοδότες γνωρίζουν την οικογένεια του ατόμου με νοητική υστέρηση;
- Επηρεάζεται η στάση των εργοδοτών αν έχουν έρθει στο παρελθόν σε επαφή με άτομα με νοητική υστέρηση;
- Πόσο επηρεάζει τη στάση των εργοδοτών η εποπτεία των ατόμων με νοητική υστέρηση από κάποιον ειδικό;
- Τι ρόλο παίζουν τα κυβερνητικά προγράμματα για τη στάση των εργοδοτών απέναντι στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοητική υστέρηση;

Συλλογή υλικού

Ερωτηματολόγιο

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με δομημένη συνέντευξη και χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο της παρούσας μελέτης αποτελεί σύνθεση προηγούμενων επιστημονικών ερευνών (Αρώνη 1997, Σεβρισαριανός 1999), και περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού και ανοικτού τύπου. Χωρίζεται σε τέσσερις θεματικές ενότητες οι οποίες εξετάζουν: α) Δημογραφικά στοιχεία και εργασιακή εμπειρία των εργοδοτών, β) Γνώσεις εργοδοτών σχετικά με τη νοητική υστέρηση, γ) Γνώση προγραμμάτων της πολιτείας για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατό-

μων με νοπτική υστέρνηση και δ) Απόψεις και στάσεις εργοδοτών απέναντι στην εργασία και τις ικανότητες των ατόμων με νοπτική υστέρνηση (Παράρτ.1 Δομημένη συνέντευξη)

Δειγματοληψία

Η παρούσα μελέτη βασίστηκε στις αρχές και στις μεθόδους της ποσοτικής έρευνας. Ο πληθυσμός στον οποίο απευθύνθηκε ήταν 2.134 εταιρίες που είναι εγγεγραμμένες στο Εμπορικό Επιμελητήριο του Ν. Ηρακλείου. Για τον καθορισμό του δείγματος επιλέχθηκε το 10% των Α.Ε. εταιριών. Η μέθοδος επιλογής του δείγματος ήταν η τυχαία συστηματική δειγματοληψία.

Δείγμα

Στο τελικό δείγμα της μελέτης συμμετείχαν 150 ιδιοκτήτες και εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις Α.Ε. Το ποσοστό μη απαντήσεων, λόγω άρνησης συμμετοχής ή δυσκολίας προσέγγισης από τους ερευνητές, υπολογίστηκε στο 25%. Έπειτα από τηλεφωνική επικοινωνία για ενημέρωση και ραντεβού οι ερευνήτριες επισκέφθηκαν τους εργοδότες στο χώρο εργασίας τους. Πριν την έναρξη της συνέντευξης οι ερευνήτριες έκαναν σαφή τη διασφάλιση του απόρρητου των απαντήσεων των εργοδοτών.

Στατιστική ανάλυση

Σε πρώτο στάδιο, έγινε χρήση των μεθόδων της περιγραφικής στατιστικής και δημιουργήθηκαν πίνακες συχνοτήτων. Έπειτα, εξετάστηκε η πιθανή σχέση μεταξύ του επιπέδου γνώσεων και της στάσης των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με νοπτική υστέρνηση, καθώς και κάποιων ατομικών χαρακτηριστικών και εμπειριών. Κατά τους ελέγχους συσχέτισης, τα δεδομένα αναλύθηκαν με εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 , του ελέγχου T-test για ανεξάρτητα δείγματα και του συντελεστή συσχέτισης Spearman Correlation, για τη διερεύνηση των επιμέρους ερευνητικών ερωτημάτων. Το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο 5%. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS.

4. Αποτελέσματα

Χαρακτηριστικά των εργοδοτών και των Ανώνυμων Εταιριών

Το δείγμα, όπως προαναφέρθηκε, αποτελείται από 150 ιδιοκτήτες και εργαζόμενους σε επιχειρήσεις Α.Ε. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι άνδρες (62%). Η ηλικιακή ομάδα όπου ανήκουν οι περισσότεροι εργοδότες είναι 35-44 (35%). Αναφορικά με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο σχεδόν οι μισοί (49%) είναι απόφοιτος λυκείου, ενώ ένας στους τρεις (32%) είναι απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μόλις δύο άτομα (1%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (Πίνακας 1).

Αναφορικά με τη φύση της εργασίας, μία στις τρεις (32%) επιχειρήσεις είναι κατάστημα λιανικής πώλησης. Σε χειρονακτικές εργασίες ασχολούνται το 21% των ερωτηθέντων. Το 15% των επιχειρήσεων απασχολεί υπαλλήλους και το 9% ανήκει στον τομέα των υπηρεσιών (ξενοδοχείο, εστιατόριο, καφετέρια). Άλλες δραστηριότητες περιλαμβάνουν βιοτεχνίες (8%), καταστήματα χονδρικής πώλησης (6%), εργοστάσια (4%) και βιομηχανίες (4%). Από τις παραπάνω επιχειρήσεις δύο στις πέντε (44%) απασχολούν από 6 έως 19 άτομα. Το ένα τρίτο αυτών (33%) απασχολούν λιγότερα από πέντε άτομα προσωπικό. Σε μόλις οκτώ επιχειρήσεις (6%) εργάζονται περισσότερα από 50 άτομα (*Πίνακας 2*).

Γνώσεις εργοδοτών για τη νοτική υστέρηση

Με μία ερώτηση ανοικτού τύπου ζητήθηκε, αρχικά, από τους ερωτώμενους να γράψουν ένα ορισμό για τη νοτική υστέρηση. Οι απαντήσεις ποικίλουν, άλλες είναι ακριβείς, άλλες σχεδόν σωστές και κάποιες είναι εσφαλμένες. Για τη διευκόλυνση της ανάλυσης και παρουσίασης των αποτελεσμάτων της έρευνας, οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή ομαδοποιήθηκαν και, μία προς μία, κατατάχθηκαν σε τρεις κατηγορίες: καλή γνώση, μερική γνώση και άγνοια. Όπως παρατηρούμε στο *Διάγραμμα 1*, οι μισοί ερωτηθέντες (50%) δεν γνωρίζουν αρκετά, ενώ καλή γνώση έχει μόλις το 21%, γεγονός που επισημαίνει την ελλιπή ενημέρωση.

Μόλις οκτώ ερωτηθέντες (5%) δήλωσαν ότι είχαν κατά το παρελθόν στην εργασία τους άτομο με νοτική δυσχέρεια. Το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε το άτομο αυτό στην επιχείρηση είναι από 0 έως 6 μήνες ή ακόμη και 1 έως 5 χρόνια. Μόνο σε δύο περιπτώσεις το άτομο προσλήφθηκε μέσα από κάποιο πρόγραμμα της πολιτείας (ΟΑΕΔ).

Γνώση προγραμμάτων της πολιτείας για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοτική υστέρηση

Εφτά στους δέκα (73%) ερωτηθέντες δήλωσαν ότι γνώριζαν την ύπαρξη κυβερνητικών υποστηρικτικών προγραμμάτων για άτομα με αναπηρία. Από αυτούς, μόνο το 3% δήλωσε ότι γνώριζε πολύ καλά τα προγράμματα της πολιτείας, ενώ το 70% αρκετά καλά και το 27% καθόλου καλά. Οι κύριες πηγές πληροφόρησης σχετικά με υποστηρικτικά προγράμματα της πολιτείας είναι η τηλεόραση (55%) και οι εφημερίδες (32%). Μόνον το 27% είχαν ενημερωθεί από την αρμόδια δημόσια υπηρεσία. Άλλες πηγές αποτελούν το οικογενειακό περιβάλλον (23%) και το διαδίκτυο (14%).

Σχετικά με τις γνώσεις γύρω από τα θέματα των ατόμων με νοτική υστέρηση, οι μεταβλητές που εξετάστηκαν ήταν το φύλο, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η επαφή με άτομα με νοτική υστέρηση, οι διάφορες πηγές πληροφόρησης και η διάθεση για συμμετοχή σε προγράμματα υποστηριζόμενης επαγγελματικής αποκατάστασης (στάση). Αν και δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για τα παραπάνω θέματα, τα δεδομένα δείχνουν μεγάλο επίπεδο άγνοιας.

Απόψεις και στάσεις εργοδοτών απέναντι στην εργασία και τις ικανότητες των ατόμων με νοτική υτέρηση

Το τελευταίο μέρος της συνέντευξης εξετάζει τις απόψεις και τη στάση των εργοδοτών απέναντι στην εργασία και τις ικανότητες των ατόμων με νοτική υτέρηση. Αρχικά, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες εργοδότες να αξιολογήσουν τη σημαντικότητα ορισμένων δεξιοτήτων ώστε να προσφέρουν εργασία σε ένα άτομο με νοτική υτέρηση (Διάγραμμα 2). Οι πλέον σημαντικές δεξιότητες ήταν να μην είναι επιθετικός (88%) και να έχει θέληση για εργασία. Επίσης πολύ σημαντικό με ποσοστό 69% θεωρήθηκε να μπορεί να μαθαίνει νέες δεξιότητες και να έχει καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους.

Άλλες παροχές που σχετίζονται με την απασχόληση ατόμων με νοτική υτέρηση είναι η υποστήριξη από αρμόδιες υπηρεσίες και γενικότερα από την πολιτεία. Η σημαντικότητα των παροχών αυτών επίσης αξιολογήθηκε. Το 86% των ερωτηθέντων θεωρεί πολύ σημαντικό να υπάρχει υποστήριξη από τις κοινωνικές υπηρεσίες, και να υπάρχει μια υπηρεσία στην οποία να μπορούν να απευθύνονται για κάθε τους πρόβλημα (82%). Το 63% από τους εργοδότες αναφέρουν πως είναι επίσης πολύ σημαντικό να έχουν παροχές και κίνητρα από το κράτος. Επιπροσθέτως, οι εργοδότες, σε ποσοστό 44%, δήλωσαν πως θεωρούν πολύ σημαντικό το να γνωρίζουν καλά την οικογένεια του ατόμου με νοτική υτέρηση. Δύο στους τρεις (64,4%) δήλωσαν ότι ενδιαφέρονται, αλλά με προϋποθέσεις, να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

Τα τρία σημαντικότερα προβλήματα που θα αντιμετώπιζε ένα άτομο με νοτική υτέρηση στη συγκεκριμένη επιχείρηση, κατά την άποψη των εργοδοτών, φαίνεται να είναι (α) ο κίνδυνος κάποιου ατυχήματος (56,4%), (β) η δύσκολη φύση της εργασίας (56,4%) και (γ) η πιθανή μη αποδοχή του (53%) από τον πελάτη. Τα πλεονεκτήματα που πιθανόν να έχει η επιχείρηση από τη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης πιστεύουν ότι θα είναι κοινωνικά και συναισθηματικά οφέλη (34,9%), το 32,2% μόνο συναισθηματικά και το 14,8% μόνο κοινωνικά. Αντιθέτως δεκαπέντε άτομα (10%) πιστεύουν ότι η εταιρία τους δεν πρόκειται να έχει κανένα όφελος από τη συμμετοχή της στο πρόγραμμα.

Όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 3, οι εργοδότες, οι οποίοι έχουν αρνητική άποψη για τη συμμετοχή της επιχείρησής τους σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ είναι στην πλειοψηφία τους απόφοιτοι γυμνασίου και λυκείου (21,1% και 36,8% αντίστοιχα). Οι εργοδότες που έχουν θετική στάση είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό απόφοιτοι λυκείου (57,1%) ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (35,7%), ενώ μόλις 7,1% είναι απόφοιτοι γυμνασίου. Ομοίως, θετική άποψη αλλά με προϋποθέσεις κρατούν περισσότεροι απόφοιτοι λυκείου και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (48,9% και 32,2% αντίστοιχα) συγκριτικά με τους αποφοίτους γυμνασίου (17,8%). Παρατηρείται, δηλαδή, η τάση οι απόφοιτοι γυμνασίου να έχουν περισσότερο αρνητική στάση ή θετική με προϋποθέσεις, ενώ οι απόφοιτοι λυκείου και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τείνουν να έχουν θετική στάση στη συμμετοχή σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με νοτική υτέρηση ($p=0,003$).

Από το πολύ μικρό (2,8%) ποσοστό των εργοδοτών που γνωρίζει πολύ καλά τα

προγράμματα του ΟΑΕΔ, θετική άποψη για συμμετοχή έχει το 8,3%, ενώ θετική άποψη με προϋποθέσεις έχει το 1,4%. Ταυτόχρονα, κανένας εργοδότης που γνωρίζει πολύ καλά τα προγράμματα δεν είχε αρνητική στάση. Ποσοστό 50% των εργοδοτών που έχουν αρνητική άποψη για συμμετοχή, δεν γνωρίζουν καθόλου τα προγράμματα, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για θετική άποψη ή θετική με προϋποθέσεις είναι 12,5% και 24,6%. (Πίνακας 4). Συμπερασματικά, η καλύτερη γνώση των προγραμμάτων δημιουργεί θετικότερη άποψη ($p=0,048$).

Στατιστικά πολύ ισχυρή συσχέτιση ($p=0,000$) με την άποψη για συμμετοχή στα προγράμματα έχει η επαφή των εργοδοτών με άτομα με νοπηκή υστέρηση. Βρέθηκε ότι κανένας από τους εργοδότες που έχουν αρνητική άποψη δεν είχε συχνή επαφή με άτομα με νοπηκή υστέρηση, ενώ οκτώ στους δέκα (79,6%) εργοδότες που έχουν θετική άποψη με προϋποθέσεις, είχαν μερικές φορές επαφή. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι το ποσοστό των εργοδοτών με θετική άποψη που δεν έχουν έρθει καθόλου σε επαφή με νοπηκή υστέρηση ανέρχεται στο 48,3% (Πίνακας 5). Γεννάται, επομένως, το ερώτημα κατά πόσο η θετική αυτή στάση πηγάζει από πραγματική διάθεση, ή εάν προβάλλεται από τους εργοδότες ως κοινωνικά αποδεκτή.

Τέλος, σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επιθυμία για συμμετοχή στα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με νοπηκή υστέρηση είναι η πηγή ενημέρωσης των εργοδοτών (Πίνακας 6). Πιο συγκεκριμένα, σημαντική είναι η ενημέρωση που προέρχεται από δημόσια υπηρεσία ($p=0,008$), εφημερίδες ($p=0,000$) και διαδίκτυο ($p=0,035$). Οι τρεις αυτές πηγές ενημέρωσης μπορούν να χαρακτηριστούν ως περισσότερο έγκυρες και εξειδικευμένες. Η πληροφόρηση από μια δημόσια υπηρεσία έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία θετικής στάσης απέναντι στα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης. Εννιά στους δέκα (92%) εργοδότες που ενημερώθηκαν από μια δημόσια υπηρεσία έχουν θετική άποψη για τα προγράμματα αυτά. Οι εφημερίδες, ως πηγή ενημέρωσης για θέματα των ατόμων με νοπηκή δυσχέρεια έχουν, επίσης, θετική επιρροή στη στάση των εργοδοτών. Οι μισοί από τους ερωτώμενους (50%) που ενημερώθηκαν από άρθρα σε εφημερίδες διαμόρφωσαν θετική στάση, ενώ ένας στους τρεις (33,3%) ζητούν και κάποιες προϋποθέσεις. Τέλος, το διαδίκτυο φαίνεται να έχει τη μεγαλύτερη επίδραση στη στάση των εργοδοτών για τη συμμετοχή της επιχείρησής τους στα προγράμματα του ΟΑΕΔ. Το 53,8% αυτών που αναζήτησαν πληροφορίες στο διαδίκτυο έχουν θετική άποψη.

Συμπεράσματα

Στην έρευνα αυτή συσχετίζοντας το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργοδοτών με το ενδιαφέρον τους για συμμετοχή σε πρόγραμμα υποστηριζόμενης εργασίας συνάγεται ότι, όσο πιο χαμηλό είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο μικρότερο είναι το ενδιαφέρον των εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμου με νοπηκή υστέρηση. Αντίθετα υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση που υποστηρίζει ότι όσο η εκπαιδευτική βαθμίδα των εργοδοτών αυξάνει, τόσο πιο θετική είναι η στάση για πρόσληψη ατόμου με νοπηκή υστέρηση. Αυτό συμφωνεί απόλυτα και έχει επιστημονικά τεκμηριωθεί από

τα αποτελέσματα και άλλων μελετών (Greenwood and Johnson's 1987; Levy et al., 1993; Tobias, 1990).

Η πολύ καλή γνώση των κυβερνητικών υποστηρικτικών προγραμμάτων για άτομα με ειδικές ανάγκες σχετίζεται θετικά και σημαντικά με τη διάθεση συμμετοχής των εργοδοτών σε πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ. Οι περισσότεροι εργοδότες που γνωρίζουν πολύ καλά τα προγράμματα έχουν θετική άποψη χωρίς και με προϋποθέσεις. Κανείς από τους εργοδότες που γνώριζε πολύ καλά τα προγράμματα δεν είχε αρνητική στάση. Συνεπώς, συμπεραίνουμε ότι η καλή γνώση των προγραμμάτων επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τη συμμετοχή των εργοδοτών σε προγράμματα υποστηριζόμενης εργασίας. Καλή γνώση των προγραμμάτων σημαίνει ότι αυτοί οι εργοδότες είναι ενημερωμένοι για τη στήριξη και τις παροχές που θα έχουν από τις αρμόδιες υπηρεσίες και ότι θα μπορούν να απευθυνθούν σε αυτές σε περίπτωση που αντιμετωπίσουν κάποια δυσκολία (Αρμπουνιώτη 2003). Οι Shafer et al (1987) τεκμηρίωσαν ότι οι εργοδότες που είχαν εμπειρία από προγράμματα υποστηριζόμενης εργασίας ήταν εξαιρετικά θετικοί στο να προσλάβουν άτομο με νοητική υστέρηση και συνέστηναν ανεπιφύλακτα αυτά σε άλλους εργοδότες.

Η συχνή επαφή με άτομα με νοητική υστέρηση επηρεάζει θετικά τη στάση των εργοδοτών για συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής τους αποκατάστασης. Επίσης η επαφή μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία θετικής άποψης και στην κατάρρευση μύθων που θέλουν το άτομο με νοητική υστέρηση «ανίκανο» να αντεπεξέλθει σε οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα. Επιστημονικά έχει τεκμηριωθεί από μια σειρά μελετών, όπως των Kanter's (1988), Wilgosh και συν. (1987) καθώς και της D. U. Unger (2002), ότι η προηγούμενη θετική επαφή με άτομα με αναπηρία συσχετίζεται θετικά με τη στάση των εργοδοτών. Πάντως, το ποσοστό που τελικά απασχολεί αυτά τα άτομα είναι πολύ μικρό (5%). Επίσης το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργοδότες θα έπαιρναν στην επιχείρησή τους ένα άτομο με νοητική καθυστέρηση για κοινωνικά-συναισθηματικά οφέλη δείχνει αφ' ενός άγνοια για τις ικανότητες που μπορεί να έχουν αυτά τα άτομα και αφ' ετέρου την ύπαρξη ακόμα και στην εποχή μας συμπεριφορών που διέπονται από οίκτο και προκαταλήψεις του παρελθόντος και δεν αντιμετωπίζουν το άτομο με νοητική υστέρηση ως ικανό και ισότιμο εργαζόμενο.

Παρατηρείται επίσης ότι η πληροφόρηση από μια δημόσια υπηρεσία έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία θετικής στάσης απέναντι στα προγράμματα και ότι εννιά στους δέκα εργοδότες που ενημερώθηκαν από μια δημόσια υπηρεσία έχουν θετική άποψη για αυτά. Αυτό έρχεται να συμφωνήσει με την ανασκόπηση εννέα άρθρων της διεθνούς βιβλιογραφίας (Hernandez 2000)² που αφορούν στην υποστήριξη ατόμων με αναπηρία από προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης φέρνοντας στην επιφάνεια τη θετική στάση των εργοδοτών για τους εργαζόμενους.

Η ερευνητική υπόθεση, ότι οι στάσεις των εργοδοτών για την επαγγελματική απο-

2. Συνοπτικά οι μελέτες της ανασκόπησης του άρθρου είναι των : Cooper 1991; Eigenbrood & Retish 1988; Cook et al 1994; Wilgosh & Mueller 1989; Shafer et al. 1987; Nietupski et al. 1996; Petty & Fussell 1977; Kregel & Unger 1993; Sandys 1994.

κατάσταση των ατόμων με νοτική υστέρηση σχετίζονται θετικά με την προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας, επαληθεύεται μέσα από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Παρόλα αυτά είναι άγνωστο αν αυτή η θετική στάση προϋπήρχε της εργασιακής εμπειρίας. Η συνεργασία των εργοδοτών με τις Κοινωνικές Υπηρεσίες είναι καθοριστική για την ενημέρωση, γνώση, ευαισθητοποίηση και συμμετοχή στα προγράμματα. Οι περισσότεροι εργοδότες εκφράζουν θετική στάση για τη συμμετοχή τους σε ένα τέτοιο πρόγραμμα. Θεωρούν σημαντικά στοιχεία για πρόσληψη την καλή συμπεριφορά, τη θέληση για εργασία, τις καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους, την ήπια, μη επιθετική συμπεριφορά..

Παρόλο όμως που οι περισσότεροι εργοδότες (64,4%) δήλωσαν ότι ενδιαφέρονται να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης, μέχρι σήμερα μόνο το 5% έχει πραγματοποιήσει πρόσληψη ατόμου με νοτική υστέρηση. Αυτό είναι ένα συμπέρασμα που απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση προκειμένου να διαπιστωθεί με σαφήνεια αν αυτό οφείλεται στη μη αποδοτική λειτουργία των υπηρεσιών που αναλαμβάνουν την ενημέρωση αλλά και την εκπαίδευση των ατόμων με νοτική υστέρηση και των εργοδοτών, ή αν αυτή η θετική εικόνα είναι ψευδής και προβαλλόμενη από τους ερωτώμενους λόγω του ότι είναι κοινωνικά αποδεκτή από ερευνητές και κοινωνία.

Προτάσεις

Ένα σοβαρό εμπόδιο στην αξιολόγηση και κάλυψη των αναγκών των ατόμων με νοτική υστέρηση στην Ελλάδα φαίνεται να είναι η έλλειψη οργανωμένων, επίσημων στατιστικών δεδομένων σχετικά με τα κοινωνικά, δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά τους, καθώς και τις υπηρεσίες που τους παρέχονται. Αυτή η έλλειψη στοιχείων εμποδίζει την ανάπτυξη αποτελεσματικών προγραμμάτων και πολιτικών για τις ανάγκες των ατόμων με νοτική υστέρηση. Επίσης πάγια είναι η ανάγκη για προοπτικές μελέτες που θα παράγουν επιπλέον γνώση για τους παράγοντες που επηρεάζουν τη μακροχρόνια αλλαγή στάσης.

Η μελέτη μας εντοπίζει την ανάγκη για ανάπτυξη καλών πρακτικών, ικανοτήτων και περαιτέρω ειδίκευσης των επαγγελματιών των προγραμμάτων υποστηριζόμενης απασχόλησης, των εργοδοτών και σαφώς των ατόμων με νοτική υστέρηση. Αναγκαία θεωρείται η λειτουργία υπηρεσίας υποστήριξης, σωστής ενημέρωσης και συνεργασίας στην οποία οι εργοδότες θα μπορούν να απευθύνονται όταν αντιμετωπίζουν κάποια δυσκολία. Στην παρούσα μελέτη σχεδόν το σύνολο των εργοδοτών (86%) δήλωσαν την ανάγκη στήριξης από κοινωνική υπηρεσία ως προϋπόθεση συμμετοχής σε ένα κυβερνητικό πρόγραμμα για άτομα με νοτική υστέρηση.

Από τη διεθνή εμπειρία αναδεικνύεται η σημαντικότητα του ρόλου που μπορούν να αναλάβουν οι κοινωνικές υπηρεσίες μέσα από προγράμματα υποστηριζόμενης εργασίας για τη σωστή υποστήριξη, καθοδήγηση και παροχή κινήτρων σε εργοδότες με στόχο την ενεργοποίηση μιας δυναμικής κοινωνικής αλλαγής. Υποστηρικτικά και ανταγωνιστικά προγράμματα εκπαίδευσης και απασχόλησης έχουν σαφώς θετική επίδραση τόσο στα άτομα με νοτική υστέρηση κάνοντας τα

ενεργό μέρος του εργατικού δυναμικού, όσο και στη στάση των εργοδοτών ενημερώνοντας τους για τις ικανότητες και δεξιότητες των ατόμων με νοτική υστέρηση.

Βιβλιογραφική Αναφορά

Ελληνόγλωσσση

- Αρμπουνιώτη, Β.(2003). *Υποστηριζόμενη Απασχόληση: Μια μέθοδος εργασιακής ένταξης για άτομα με νοτική υστέρηση*, Αθήνα: Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής.
- Αρώνη, Δ., Hegarty, J.R. (1997) «Οι στάσεις των εργοδοτών του νομού Ηρακλείου απέναντι στα άτομα με νοτική στέρηση», *Κοινωνική Εργασία*, (45), σελ: 19-30.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, 2001
- Κακουρός, Ε. Μανιαδάκη, Κ. (2004). *Ψυχοπαθολογία Παιδιών και Εφήβων*, Αθήνα: Εκδ. Τυπωθήτω
- Κρασσανάκης, (1983). *Ψυχολογία της Νοημοσύνης*, Αθήνα: Ιδιωτική έκδοση
- Σαρρής, Μ. Σωτήρης, Σ. (2001) «Επαγγελματική αποκατάσταση και κοινωνική ένταξη ΑΜΕΑ: Υποστηριζόμενη εργασία και υποστηριζόμενη διαβίωση», *Κοινωνική Εργασία*, Τεύχος 63, σελ: 135
- Σερβισαριανός, Μ. Γιγουρτάκη, Φ. Hegarty, J. R. (1999) «Απόψεις εργοδοτών της πόλεως του Ηρακλείου για τα άτομα με ειδικές ανάγκες», *Κοινωνική Εργασία*, Τεύχος 56, σελ: 192.
- Σταθόπουλος, Π. Α. (1999). *Κοινωνική Πρόνοια-Μια γενική θεώρηση*. Αθήνα: Εκδ. Έλλην.
- Στεφανίδης, Κ. Σολδάτος, Κ. Μαυρέας, Β. (1997) *Ταξινόμηση ICD-10 ψυχοκοινωνικών διαταραχών και ψυχοκοινωνικής συμπεριφοράς, κλινικές περιγραφές και οδηγίες για τη διάγνωση*, Αθήνα: Εκδ. Βήτα.

Ξενόγλωσσση

- Bambara, L. M., Cole, C. L. (1997) «Pennanent antecedent prompts», in Agran, M. *Student Directed Learning: Teaching Self-determination Skills*, California: Brooks/Cole, pp: 111-143.
- Barcus, M. A (1999) «Customer-driven approach to supported employment», in *Beyond Borders: Global Supported Employment and People with Disabilities*, USA: K. Stiles, Training Resource Network Inc.
- Brain.He Team (2006) The "Social Model of Disability, [πρόσβαση στις 10-12-07] <http://brainhe.com/TheSocialModelofDisabilityText.html>
- Browder, D. M. & Minarovic, T. J. (2000) «Utilizing sight words in self-instruction training for employees with moderate mental retardation in competitive jobs», *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 35:78-89.

- Callahan, M. and Garner, J.B. (1997) *Keys to the Workplace: Skills and Supports for People with Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Conference report: President's Committee on Employment of People with Disabilities. (1997, June 19). *Report on Disability Programs*, 20, 99-102.
- Department of Family and Community Services Disabilities (2003) *Improving Employment Opportunities for People with a Disability*, Commonwealth of Australia, pp.12 <http://www.facsia.gov.au/> [πρόσβαση στις 17-12-07]
- Diksa, E. & Rogers, E. S. (1996) «Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire», *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 40:31-44.
- European Agency for Development in Special Needs Education (2007) The Agency, European Commission: <http://www.european-agency.org> [πρόσβαση στις 12-12-2007]
- Gold, M. (1981) *Try another Way: Training Manual*. Champaign, Illinois: Research Press.
- Graves, F, and Gauthier, B, (2002) *Evaluation of the Self-Employment Assistance Program, Evaluation and Data Development, Strategic Policy*, Human Resources Development, Canada.
- Greenwood, R. & Johnson, V. A. (1987) «Employer perspectives on workers with disabilities», *Journal of Rehabilitation*, 53:37-45
- Hernandez, B.; Keys, C.; Balcazar, F. (2000) «Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review», *The Journal of Rehabilitation*, 66:4-16.
- Hodapp, R, M, & Dykens, E, M. (1996) *Mental Retardation. Child Psychopathology*. New York: Guilford Press, pp:
- Kanter, J.P. (1988). *Employer Attitudes and Hiring Behaviors toward Workers with Mental Retardation* (Doctoral dissertation, Boston College, 1987). Dissertation Abstracts International, 49, 293.
- Levy, J. M. Jessop, D. J. Rimmerman, A. Francis, R, & Levy, PH. (1993) «Determinants of attitudes of New York state employers towards the employment of persons with severe handicaps», *Journal of Rehabilitation*, (59):49-55.
- Levy, J.M. Jessop, D.J. Rimmerman, A. & Levy, RH. (1992) «Attitudes of Fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study», *Mental Retardation*, 30: 67-75.
- Mank, D. (2001) *Supported Employment: Lessons Learned*, EUSE Conference, Edinburgh.
- Minarovic, T. J.; and Bambara, L. M. (2007) «Teaching employees with intellectual disabilities to manage changing work routines using varied sight-word checklists» *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 32 (1): 31-42

- Nisbet, J. and Callahan, M. (1986) *Features of Vocational Services which Assist Persons with Severe Disabilities to Achieve Success in Integrated Workplaces*, New York: Syracuse University.
- Ridley, J. and Hunter, S. (2006) «The development of supported employment in Scotland», *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25: 57–68.
- Rusch, F. R. (1990) *Supported Employment: Models, Methods and Issues*, ΠΟΛΗ: Sycamore Publishing.
- The National Association of Mental Health Planning and Advisory Councils (NAMHPAC), US Department of Health and Human Services Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Center for Mental Health Services (2003) Supported employment-a guide for mental health planning + advisory councils www.samhsa.gov
- Triano, S. (2003), «Definitions of disability in the dominant culture» [πρόσβαση στις 15-1-2008] <http://www.disabledandproud.com/selfdefinition.htm>
- U.S. Department of Labor, Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities, 200 Constitution Avenue, Room 2220D, Washington: DC 20210, www.dol.gov/_sec/programs/ptfead/Main.htm
- Unger, D. U. (2002) «Employers' attitudes toward person with disabilities in the workplace: Myth or realities?» *Focus on Autism and other Intellectual Disabilities*, (17), 1: 2-10.
- Verdugo, M. A., Urres, de J. Jenaro, F. B, Caballo, C. and Crespo, M. (2005), «Quality of life of workers with an intellectual disability in supported employment», *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19:309–316.
- Wilgosh, L. & Skaret, D. (1987) «Employer attitudes toward hiring individuals with disabilities: A review of the recent literature», *Canadian Journal of Rehabilitation*, 1:89-98.

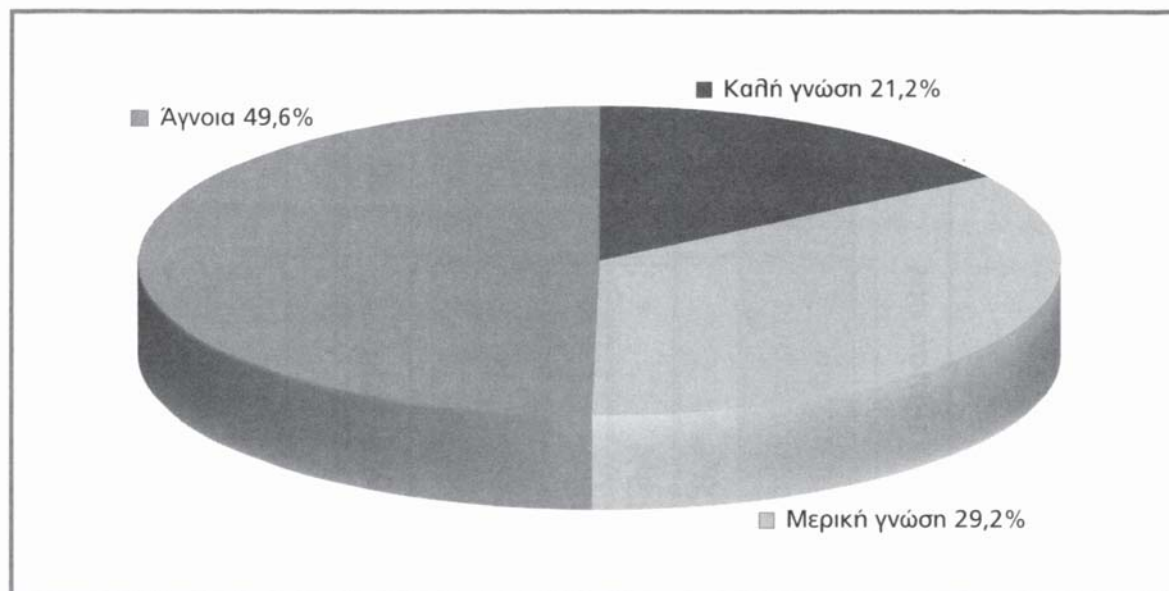
Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργοδοτών που συμμετείχαν στη μελέτη (n=150)

	Συχνότητα	Ποσοστό%
Φύλο		
Άνδρας	91	62,3
Γυναίκα	55	37,7
Ηλικία		
20-34	27	18,0
35-44	53	35,3
45-54	38	25,3
55-64	28	18,7
65+	4	2,7
Εκπαιδευτικό επίπεδο		
Απόφοιτος γυμνασίου	22	15,8
Απόφοιτος λύκειου	68	48,9
Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	44	31,7
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	2	1,4
Άλλο	3	2,2

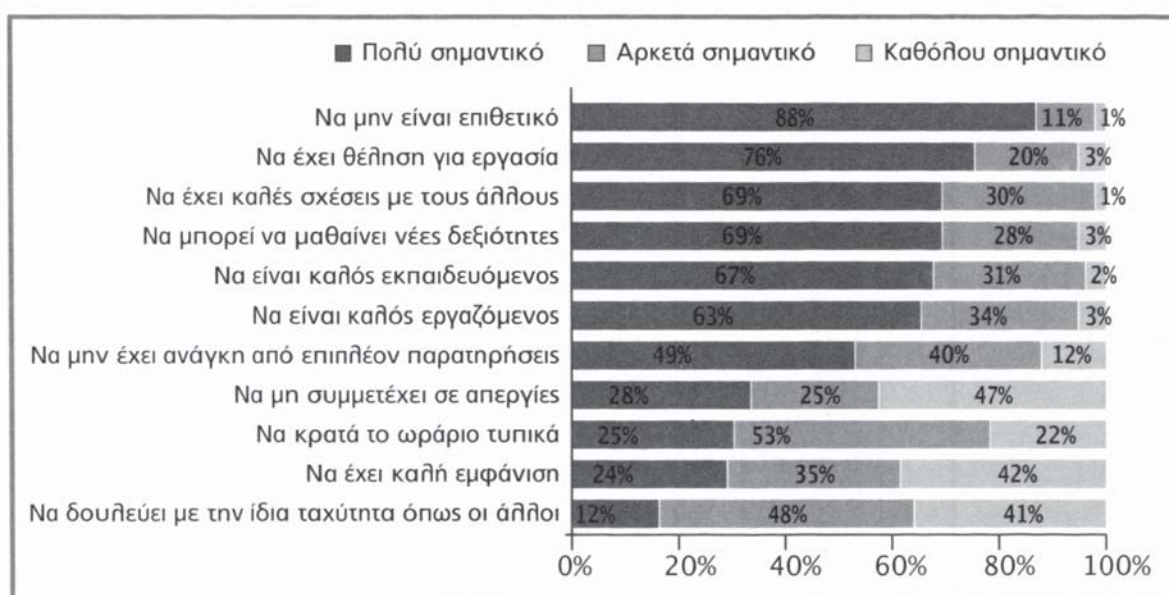
Πίνακας 2. Χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων Α.Ε.

	Συχνότητα	Ποσοστό%
Φύση της εργασίας		
Κατάστημα λιανικής πώλησης	45	32,1
Χειρονακτική	29	20,7
Υπάλληλος	21	15,0
Ξενοδοχείο, εστιατόριο, καφετέρια	13	9,3
Βιοτεχνία	11	7,9
Κατάστημα χονδρικής πώλησης	8	5,7
Εργοστάσιο	6	4,3
Βιομηχανία	5	3,6
Διανομείς, πακετάρισμα	2	1,4
Άτομα που απασχολεί η επιχείρηση		
Λιγότερα από 5	47	31,3
6-19	62	41,3
20-49	26	17,3
Περισσότερα από 50	8	5,3

Διάγραμμα 1. Επίπεδο γνώσεων των εργοδοτών για τη νοσητική υστέρηση



Διάγραμμα 2. Επιθυμητές ικανότητες ατόμων με νοσητική υστέρηση



Πίνακας 3. Συσχέτιση της στάσης των εργοδοτών για συμμετοχή σε πρόγραμμα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Ενδιαφέρεστε να συμμετέχει η επιχείρησή σας σε προγράμματα του ΟΑΕΔ				Σύνολο
	Αρνητική άποψη	Θετική άποψη	Θετική άποψη με προϋποθέσεις		
Απόφοιτος γυμνασίου	21,1%	7,1%	17,8%		16,1%
Απόφοιτος λυκείου	36,8%	57,1%	48,9%		48,9%
Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	21,1%	35,7%	32,2%		31,4%
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	10,5%	,0%	,0%		1,5%
Άλλο	10,5%	,0%	1,1%		2,2%
Σύνολο	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%
Έλεγχος συσχέτισης $\chi^2=23,177$, $p=0,003$					

Πίνακας 4. Συσχέτιση της στάσης των εργοδοτών για συμμετοχή σε πρόγραμμα με το επίπεδο ενημέρωσης για τα προγράμματα αυτά

Πόσο καλά γνωρίζετε τα προγράμματα;	Ενδιαφέρεστε να συμμετέχει η επιχείρησή σας σε προγράμματα του ΟΑΕΔ			
	Αρνητική άποψη	Θετική άποψη	Θετική άποψη με προϋποθέσεις	Σύνολο
Πολύ	,0%	8,3%	1,4%	2,8%
Αρκετά	50,0%	79,2%	73,9%	72,0%
Καθόλου	50,0%	12,5%	24,6%	25,2%
Σύνολο	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Έλεγχος συσχέτισης $\chi^2=9,564$, $p=0,048$				

Πίνακας 5. Συσχέτιση της στάσης των εργοδοτών για συμμετοχή σε πρόγραμμα με την επαφή με άτομα με νοσηρική υστέρηση

Είχατε επαφή με άτομα με νοσηρική δυσχέρεια;	Ενδιαφέρεστε να συμμετέχει η επιχείρησή σας σε προγράμματα του ΟΑΕΔ			
	Αρνητική άποψη	Θετική άποψη	Θετική άποψη με προϋποθέσεις	Σύνολο
Συχνή	,0%	10,3%	5,4%	5,6%
Μερικές φορές	54,5%	41,4%	79,6%	68,1%
Καθόλου	45,5%	48,3%	15,1%	26,4%
Σύνολο	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Έλεγχος συσχέτισης $\chi^2=20,682$, $p=0,000$				

Πίνακας 6. Πηγές ενημέρωσης εργαοδοτών από δημόσιες υπηρεσίες, εφημερίδες και διαδίκτυο και ενδιαφέρον για συμμετοχή σε πρόγραμμα

Πηγές ενημέρωσης		Ενδιαφέρεστε να συμμετέχει η επιχείρησή σας σε προγράμματα του ΟΑΕΔ			
Δημόσια υπηρεσία ¹		Αρνητική άποψη	Θετική άποψη	Θετική άποψη με προϋποθέσεις	Σύνολο
Ναι		8,0%	48,0%	44,0%	100,0%
Όχι		14,9%	16,4%	68,7%	100,0%
Σύνολο		13,0%	25,0%	62,0%	100,0%
Εφημερίδες²					
Ναι		16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
Όχι		11,3%	12,9%	75,8%	100,0%
Σύνολο		13,0%	25,0%	62,0%	100,0%
Διαδίκτυο (Internet)³					
Ναι		7,7%	53,8%	38,5%	100,0%
Όχι		13,9%	20,3%	65,8%	100,0%
Σύνολο		13,0%	25,0%	62,0%	100,0%
Έλεγχος συσχέτισεων: ¹ ($\chi^2=9,720$, $p=0,008$), ² ($\chi^2=17,464$, $p=0,000$), ³ ($\chi^2=6,720$, $p=0,035$)					

Παράρτημα 1

Δομημένη συνέντευξη « Απόψεις των εργοδοτών σχετικά με την εργοδοσία ατόμων με ελαφρά νοητική καθυστέρηση ».

ΜΕΡΟΣ Α

Α. Γενικά ενημερωτικά στοιχεία του ατόμου που απαντά στο ερωτηματολόγιο:

Φύλο: α) άντρας ①

β) γυναίκα ②

Ηλικία : 20-34①

35-44②

45-54③

55-64④

65+⑤

Εκπαιδευτικό επίπεδο:

απόφοιτος γυμνασίου①

απόφοιτος λυκείου②

απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης③

κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου④

άλλο – παρακαλώ εξηγήστε⑤

Τι ειδικότητα έχετε;

Ποια είναι η πραγματική σας εργασία;

Χρόνια που ασκείτε την εργασία αυτή:

λιγότερο από ένα χρόνο①

1-5 χρόνια②

6-10 χρόνια③

11-15 χρόνια④

16 και πλέον έτη⑤

Θέση στη επιχείρηση

Χρόνια που βρίσκεστε στη συγκεκριμένη θέση:

λιγότερο από ένα χρόνο①

1-5 χρόνια②

6-10 χρόνια③

11-15 χρόνια④

16 και πλέον έτη⑤

Φύση της εργασίας:

Χειρονακτική①

Υπάλληλος	②
Βιομηχανία	③
Ξενοδοχείο, εστιατόριο, καφετέρια	④
Κατάστημα λιανικής πώλησης	⑤
Εργοστάσιο	⑥
Βιοτεχνία	⑦
Κατάστημα χονδρικής πώλησης	⑧

Πόσα άτομα απασχολούνται στη συγκεκριμένη επιχείρηση;

(υπογραμμίστε την απάντησή σας)

λιγότερα από 5	①
6-19	②
20-49	③
50 και πάνω	④

Είχατε ποτέ στην εργασία κάποιο άτομο με νομική καθυστέρηση;

ΝΑΙ	①
ΟΧΙ	②

Για πόσο χρονικό διάστημα;

0-6 μήνες	①
7-12 μήνες	②
13 μήνες-5 έτη	③
6-7 έτη	④
8 έτη και άνω	⑤

Με πρόγραμμα της πολιτείας;

ΝΑΙ	①
ΟΧΙ	②

Εάν ναι, παρακαλώ δώστε λεπτομέρειες

.....

.....

ΜΕΡΟΣ Β

Πως αντιλαμβάνεστε τον όρο 'Νομική Καθυστέρηση';

.....

.....

.....

Είχατε επαφή με άτομα με νοπτική καθυστέρηση;

Συχνή①

Μερικές φορές②

Καθόλου③

Από πού έχετε γνωρίσει άτομα με νοπτική καθυστέρηση;

Υπάρχουν στο συγγενικό σας περιβάλλον①

Υπάρχουν στο φιλικό σας περιβάλλον②

Στον εργασιακό σας χώρο③

Στη γειτονιά σας④

Στην εκκλησία⑤

Στη διασκέδασή σας⑥

Άλλο⑦

ΜΕΡΟΣ Γ**Γνωρίζετε ότι υπάρχουν κυβερνητικά υποστηρικτικά προγράμματα για άτομα με ειδικές ανάγκες;**

ΝΑΙ①

ΟΧΙ②

Εάν ΝΑΙ πόσο καλά γνωρίζετε;

Πολύ①

Αρκετά②

Καθόλου③

Αναφέρετε ποια ειδικά προγράμματα γνωρίζετε.

.....

.....

.....

Από πού πήρατε τις πληροφορίες;

Οικογενειακό/ φιλικό περιβάλλον①

Δημόσια υπηρεσία②

Εφημερίδες③

Τηλεόραση/ Ραδιόφωνο④

Διαδίκτυο (Internet)⑤

Άλλο⑥

ΜΕΡΟΣ Δ

Ενδιαφερόμαστε για τις απόψεις σας σχετικά με τις ικανότητες ατόμων με νοητική καθυστέρηση.

Α) Πόσο σημαντικές θεωρείτε τις παρακάτω ικανότητες και παροχές για να προσφέρετε εργασία σε άτομα με νοητική καθυστέρηση;

① Καθόλου σημαντικό ② Αρκετά σημαντικό ③ Πολύ σημαντικό

(Ανάλογα με την εκτίμησή σας σημειώστε τον αντίστοιχο αριθμό στην παρακάτω λίστα)

	Καθόλου σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Να είναι καλός εργαζόμενος	①	②	③
Να είναι καλός εκπαιδευόμενος	①	②	③
Να έχει καλή εμφάνιση	①	②	③
Να έχει καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους	①	②	③
Να μην έχει ανάγκη από επιπλέον επιτήρηση	①	②	③
Να δουλεύει με την ίδια ταχύτητα όπως οι άλλοι εργαζόμενοι	①	②	③
Να έχει θέληση για εργασία	①	②	③
Να μη συμμετέχει σε απεργίες	①	②	③
Να κρατά το ωράριο τυπικά	①	②	③
Να μην είναι επιθετικός	①	②	③
Να μπορεί να μαθαίνει νέες δεξιότητες	①	②	③

Β) Πόσο σημαντικές θεωρείτε τις παρακάτω παροχές;

① Καθόλου σημαντικό ② Αρκετά σημαντικό ③ Πολύ σημαντικό

(Ανάλογα με την εκτίμησή σας σημειώστε τον αντίστοιχο αριθμό στην παρακάτω λίστα)

	Καθόλου σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Να υπάρχει υποστήριξη από τις κοινωνικές υπηρεσίες	①	②	③
Να έχει χαμηλότερες αποδοχές	①	②	③
Να έχετε παροχές από την κυβέρνηση	①	②	③
Να γνωρίζετε προσωπικά την οικογένειά του	①	②	③
Να υπάρχει μια υπηρεσία που να μπορείτε να απευθύνεστε για κάθε σας πρόβλημα	①	②	③

Γ) Ο ΟΑΕΔ λειτουργεί ένα πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης με το οποίο άτομα με νοτική καθυστέρηση θα μπορούν να εργάζονται σε διάφορες εργασίες.

Θα θέλαμε να γνωρίζουμε πόσο ενδιαφέρεστε να συμμετέχει η επιχείρησή σας σε ένα τέτοιο πρόγραμμα;

(η απάντησή σας δεν αποτελεί δέσμευση, χρειάζεται μόνο για ερευνητικούς λόγους)

Αρνητική άποψη①

Θετική άποψη②

Θετική άποψη με προϋποθέσεις③

Δ) Ποια προβλήματα νομίζετε ότι θα αντιμετώπιζε ένα άτομο με νοτική καθυστέρηση στη συγκεκριμένη επιχείρηση;

Χωρίς ιδιαίτερο πρόβλημα①

Ατύχημα②

Συμπεριφορά③

Αποδοχή από πελάτη④

Δύσκολη φύση εργασίας⑤

Ανάγκη επιτήρησης⑥

Συμπεριφορά/ δύσκολη φύση εργασίας⑦

Αποδοχή/ δύσκολη φύση εργασίας⑧

Ατύχημα/ δύσκολη φύση εργασίας⑨

Χωρίς απάντηση⑩

Ε) Ποιά πλεονεκτήματα κατά τη γνώμη σας πιστεύετε ότι μπορεί να έχει η εταιρία σας από τη συμμετοχή της σε ένα τέτοιο πρόγραμμα;

Οικονομικά οφέλη①

Κοινωνικά οφέλη②

Συναισθηματικά οφέλη③

Κοινωνικά/οικονομικά οφέλη④

Κοινωνικά/συναισθηματικά οφέλη⑤

Αρνητικά/χωρίς απάντηση⑥