

# ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΑμΕΑ: ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΔΙΑΒΙΩΣΗ

**Σααρής Μάρκος**

*Διδάκτωρ Κοινωνιολογίας της Υγείας, Επιστημονικός Συνεργάτης Τ.Ε.Ι. Αθηνών*

**Σούλης Σωτήρης**

*Καθηγητής Οικονομικών της Υγείας & της Κοινωνικής Προστασίας, Τ.Ε.Ι. Αθηνών*

## Περίληψη

Κατά τη δεκαετία του '90, η πολιτική της αποκατάστασης των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (ΑμΕΑ) εκφράζεται με την ανάπτυξη νέων μορφών ένταξης ή επανένταξής τους στην κοινότητα, στην εργασία, στην οικογένεια. Οι νέες αυτές μορφές αναπτύσσονται ως νέες δομές ενός σύγχρονου συστήματος κοινωνικής προστασίας και αφορούν κυρίως τις μορφές της Κοινωνικής Εταιρείας, της Υποστηριζόμενης Εργασίας και της Υποστηριζόμενης Διαβίωσης. Η Κοινωνική Εταιρεία εκφράζει μια νέου τύπου κοινωνική επιχείρηση, η οποία λειτουργεί ως μια κερδοσκοπική / μη κερδοσκοπική εταιρεία στην ελεύθερη αγορά με την πλειονότητα των εργαζομένων σε αυτήν να αποτελείται από ΑμΕΑ. Η Υποστηριζόμενη Εργασία βασίζεται στην αρχή ότι η εργασία ενός ΑμΕΑ στην ελεύθερη αγορά είναι δυνατή με την εξατομικευμένη υποστήριξη και κατάρτισή του σε πραγματικές συνθήκες εργασίας μιας επιχείρησης του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα μιας χώρας. Η Υποστηριζόμενη Διαβίωση εκφράζει τη νέου τύπου μορφή διαβίωσης (ημιανεξάρτητης ή ανεξάρτητης) ενός ΑμΕΑ σε φυσιολογικές συνθήκες ζωής, σε κατοικίες μέσα στην κοινότητα, εντός της οποίας διάγουν μια συνηθισμένη κοινωνική ζωή. Η μορφή αυτή επιδιώκει την ικανοποίηση των εξατομικευμένων ψυχοκοινωνικών αναγκών του ΑμΕΑ, στηριζόμενη σε ένα ατομοκεντρικό σχεδιασμό.

## 1. Εισαγωγή

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, στις ανεπτυγμένες κοινωνίες, η επαγγελματική και κοινωνική αποκατάσταση των ατόμων με μαθησιακές αναπηρίες (κινητικές, αισθητηριακές, αναπτυξιακές), καθώς και των ατόμων ή ομάδων του πληθυσμού που ζουν σε συνθήκες κοινωνικο-οικονομικού

αποκλεισμού σημείωσε σημαντικά βήματα προόδου. Η πρόοδος αυτή σηματοδότησε το τέλος μιας εποχής, κατά την οποία τα άτομα με κάποιες μορφές αναπηρία εθεωρούντο, ως επί το πλείστον, πολίτες χωρίς δικαιώματα, η δε στάση του κοινωνικού συνόλου εξέφραζε ανάμεικτα συναισθήματα οίκτου και προκαταλήψεων.

Η διακήρυξη του Ο.Η.Ε. το 1972 για τα δικαιώματα των αναπήρων καθώς και άλλες διακηρύξεις Διεθνών Οργανισμών, μορφοποιούνται υπό την επίδραση πολιτισμικών και κοινωνικών εξελίξεων, σε πολιτικές αποϊδρυματοποίησης και ομαλοποίησης. Κεντρικός άξονας των πολιτικών αυτών αποτελεί η κοινωνική και επαγγελματική αποκατάσταση των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (ΑμΕΑ) και των Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων (ΕΚΟ) του πληθυσμού. Στόχος της αποκατάστασης είναι η ένταξη ή επανένταξη των ΑμΕΑ και των ΕΚΟ στην οικογένεια, στην κοινότητα, στην εργασία με την επίτευξη ενός όσο το δυνατόν ικανοποιητικότερου επιπέδου λειτουργικής τους βελτίωσης.

Ήδη, άτομα με μαθησιακές αναπηρίες τοποθετούνται στην ελεύθερη αγορά εργασίας και σε υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, εργάζονται σε παραγωγικά εργαστήρια προστατευόμενης εργασίας ή σε κοινωνικές εταιρείες στις οποίες συμμετέχουν, πλην των ΑμΕΑ, και εργαζόμενοι από το γενικό πληθυσμό. Επίσης, στον τομέα της κοινωνικής τους ζωής αναπτύσσονται νέες δομές, όπως διαμερίσματα και ξενώνες ημι-ανεξάρτητης διαβίωσης με προσωρινή ή μόνιμη διαμονή μέσα στην κοινότητα, σε αντίθεση με τις παρωχημένες δομές των ιδρυμάτων και των οικοτροφείων.

Σημαντικός επίσης αρωγός προς την επίτευξη του στόχου της επαγγελματικής και κοινωνικής αποκατάστασης αποτελεί σήμερα η σύγχρονη τεχνολογία. Οι διαρκείς εξελίξεις της σύγχρονης τεχνολογίας, ως γνωστόν, συμβάλλουν αποφασιστικά στην αποκατάσταση πολλών μορφών αναπηρίας και καθιστούν δυνατή τη βελτίωση ενός βαθμού επίτευξης ή ανάκτησης ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ΑμΕΑ, επιτρέποντας έτσι την προσαρμογή τους στον εργασιακό και κοινωνικό χώρο. Η γενικευμένη χρήση, εξ' άλλου, της πληροφορικής επιτρέπει σήμερα σε πολλές κατηγορίες ατόμων με μαθησιακές αναπηρίες να συμμετέχουν στο κοινωνικό και πολιτισμικό γίγνεσθαι μέσω των δυνατοτήτων πληροφόρησης και επικοινωνίας που τους παρέχονται.

Στην Ελλάδα, παρά τα σημαντικά βήματα προόδου που παρατηρήθηκαν κατά τις τελευταίες δεκαετίες, η επαγγελματική και κοινωνική ένταξη των ΑμΕΑ δεν συμβαδίζει με τις τάσεις και τους ρυθμούς εξέλιξης που καταγράφονται στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όμως, με την επιχειρούμενη αναδιάρθρωση των υφισταμένων και την προβλεπόμενη λειτουργία των νέων δομών του συστήματος Κοινωνικής Πρόνοιας αλλά και τη συνακόλουθη κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού σε νέες επαγγελματικές εξειδικεύσεις, εκτιμάται ότι οι υπηρεσίες πρόνοιας θα είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις.

## **2. Επαγγελματική κατάρτιση & απασχόληση σε προστατευμένα εργαστήρια**

### ***Κατάρτιση και απασχόληση***

Είναι ευρέως γνωστό, ότι η κατάρτιση που παρέχεται επί σειρά ετών σε Κέντρα Ειδικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΕΚ) αφορά αντικείμενα τα οποία, ως επί το πλείστον, χαρακτηρίζονται

παραδοσιακά, όπως για παράδειγμα αυτά της κοπτικής-ραπτικής, της πλεκτικής-υφαντικής κ.ά., και αποτελούν την πλειοψηφία των αντικειμένων κατάρτισης. Αντίθετα, αντικείμενα κατάρτισης όπως του βοηθού γραφείου, της βιοτεχνικής παραγωγής (συναρμολόγηση) που θα ενδιέφεραν ενδεχομένως επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, βιοτεχνιών και εμπορίου αποτελούν την μειοψηφία των αντικειμένων κατάρτισης. Αυτή η ανισομερής και αναχρονιστική κατανομή ειδικοτήτων κατάρτισης δεν εκφράζει κάποιο συγκεκριμένο σχεδιασμό εκπαιδευτικής πολιτικής των ΚΕΕΚ, ένα σχεδιασμό εκπαιδευτικής πολιτικής που να λαμβάνει υπόψη, έστω και με υποτυπώδη τρόπο αφενός, τις δυνατότητες των ατόμων με μαθησιακές αναπηρίες και αφετέρου, την κατάρτισή τους σε αντικείμενα που ανταποκρίνονται σε εργασίες που πιθανόν θα μπορούσαν να απασχοληθούν σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες.

Η απουσία ενός σχεδιασμού εκπαιδευτικής πολιτικής των ΚΕΕΚ αποτυπώνεται και στα κριτήρια επιλογής των αντικειμένων κατάρτισης. Ενώ το κριτήριο των ικανοτήτων-δεξιοτήτων του ατόμου με μαθησιακή αναπηρία αποτελεί το βασικό κριτήριο, εντούτοις το κριτήριο των επαγγελματιών που έχουν ζήτηση στην αγορά ελάχιστα χρησιμοποιείται. Είναι απορίας άξιον γιατί οι ικανότητες-δεξιότητες των ατόμων με μαθησιακές αναπηρίες να μην βελτιώνονται σε αντικείμενα κατάρτισης που έχουν σχέση με εργασίες ανταποκρινόμενες στις ανάγκες της αγοράς. Είναι επίσης γνωστό ότι η ιδέα της πρακτικής άσκησης των κατάρτιζομένων σε χώρους εργασίας δεν τυχάνει ιδιαίτερης αποδοχής καθώς ελάχιστα ΚΕΕΚ την εφαρμόζουν. Οι υπεύθυνοι των ΚΕΕΚ φαίνεται ότι δεν προσανατολίζονται, τουλάχιστον με συστηματικό τρόπο, προς την κατεύθυνση εφαρμογής της πρακτικής άσκησης. Η αδυναμία αυτή στηρίζεται συνήθως στην αδυναμία ανεύρεσης κατάλληλου φορέα για την πρακτική άσκηση.

Ως προς την ειδικότητα εκπαίδευσης και την τοποθέτηση σε εργασία, παρατηρείται ότι ένα σημαντικό ποσοστό των ΑμΕΑ που τοποθετείται σε εργασία έχει εκπαίδευση γενικής χειροτεχνίας, γεγονός που εντυπωσιάζει και δημιουργεί κατ' αρχήν ερωτηματικά. Όμως, εάν ληφθεί υπόψη ότι με την γενική χειροτεχνία δίνεται η δυνατότητα σε αυτά τα άτομα να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες τους σε περισσότερα του ενός αντικείμενα εκπαίδευσης, αυτό έχει ως αποτέλεσμα να προσαρμόζονται ενδεχομένως πιο εύκολα στις απαιτήσεις διαφόρων εργασιών. Άλλες συνήθειες ειδικότητες κατάρτισης είναι οι ειδικότητες της βιοτεχνικής παραγωγής (συναρμολόγηση), η μεταξοτυπία, η ξυλουργική, η πλεκτική-υφαντική, η κεραμική, η κοπτική-ραπτική, η βιβλιοδεσία και η κηπουρική.

Όσον αφορά τη συσχέτιση του αντικειμένου εργασίας με την ειδικότητα εκπαίδευσης των ΑμΕΑ, τα ευρήματα από μελέτες που έχουν διεξαχθεί (Σούλης, Σαρρής και συν. 1997) δε φαίνεται να συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι υπάρχει κάποια θετική συσχέτιση μεταξύ αυτών των μεταβλητών. Εκτός από τις ειδικότητες της κοπτικής-ραπτικής, της πλεκτικής-υφαντικής και της κεραμικής, όπου καταγράφηκε ένα μόνο ΑμΕΑ, το οποίο είχε αντικείμενο εργασίας αντίστοιχο με την ειδικότητα εκπαίδευσής του, καθώς και της κηπουρικής, όπου βρέθηκαν αντίστοιχα δύο ΑμΕΑ, σε καμία άλλη ειδικότητα δεν βρέθηκε συμβατότητα με το αντικείμενο εργασίας. Αντίθετα, η γενική χειροτεχνία φαίνεται να αποτελεί εκείνη την ειδικότητα που συναντάται περισσότερο συχνά στα αντικείμενα εργασίας των ΑμΕΑ.

Η ανάλυση της σχέσης μεταξύ των ετών εκπαίδευσης και της τοποθέτησης σε εργασία οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ΑμΕΑ που τοποθετείται σε εργασία έχει 4 έτη διάρκεια εκπαίδευσης. Αντίθετα, η εκπαίδευση άνω των 4 ετών (από 5 έως 9 έτη εκπαίδευσης) δεν προσφέρει περισσότερες πιθανότητες τοποθέτησης σε εργασία για τα ΑμΕΑ. Τα ΚΕΕΚ οφείλουν να προχωρήσουν στην καθιέρωση ενός κύκλου εκπαίδευσης (πιθανόν 4ετούς) και εν συνεχεία στην προώθηση των αποφοίτων τους σε Παραγωγικά Εργαστήρια Προστατευόμενης Εργασίας ή κατά περίπτωση και στην ελεύθερη αγορά.

Οι σημαντικότεροι λόγοι μη τοποθέτησης των ΑμΕΑ σε εργασία εκτιμάται ότι είναι, πλην των μειωμένων τους ικανοτήτων, η κατάρτισή τους σε αντικείμενα μη συμβατά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας καθώς και η άρνηση της οικογένειάς τους. Η εκτίμηση αυτή αφορά όλες τις κατηγορίες των ειδικοτήτων εκπαίδευσης. Βέβαια θα πρέπει να διερευνηθεί με συστηματικό τρόπο αφενός, το κριτήριο επιλογής ειδικότητας και αφετέρου, το σύστημα εκπαίδευσης συνολικά του κάθε ΚΕΕΚ, αλλά και η εκπαιδευτική του πολιτική, πριν οδηγηθεί κανείς σε εύκολα συμπεράσματα του τύπου, ότι οι ειδικότητες που απαιτούν χαμηλά ποσοστά μειωμένων ικανοτήτων είναι οι πλέον κατάλληλες για τα ΑμΕΑ ή ότι οι ειδικότητες αυτές ανταποκρίνονται κατά τον καλύτερο τρόπο στις μειωμένες τους ικανότητες.

Όλα τα παραπάνω οδηγούν στη διαπίστωση ότι το σύστημα εκπαίδευσης των ΚΕΕΚ δεν είναι ευέλικτο και συμβατό με τις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι υπεύθυνοι των Κέντρων Κατάρτισης, αφού λάβουν υπόψη την εμπειρία τους, οφείλουν να επανασχεδιάσουν ένα ευέλικτο σύστημα εκπαίδευσης, το οποίο θα επιτρέπει την εκπαίδευση των ΑμΕΑ σε όσο το δυνατόν περισσότερα αντικείμενα κατάρτισης στη διάρκεια ενός κύκλου εκπαίδευσης, υποστηριζόμενο επιπλέον από τη σύγχρονη τεχνολογία.

### ***Προστατευόμενη Εργασία***

Ως φυσικό επακόλουθο της διαπίστωσης αυτής είναι η τοποθέτηση των ΑμΕΑ όχι στην ελεύθερη αγορά εργασίας, αλλά σε προστατευμένη μορφή εργασίας. Ένα πολύ μικρό ποσοστό ΑμΕΑ έχει τοποθετηθεί στην ελεύθερη αγορά εργασίας ή απασχολείται σε οικογενειακή-φιλική επιχείρηση. Ευνόητο είναι ότι ο κύριος φορέας τοποθέτησης σε εργασία, με την έννοια βέβαια της προστατευόμενης εργασίας, είναι τα ΚΕΕΚ. Δυστυχώς όμως, ο αριθμός των ΑμΕΑ που απασχολούνται σε πλαίσιο προστατευόμενης εργασίας είναι μικρός, όταν είναι γνωστό, ότι υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός ατόμων που επαναλαμβάνουν τους κύκλους εκπαίδευσης, ενώ είναι σε θέση να απασχοληθούν σε Παραγωγικά Εργαστήρια Προστατευόμενης Εργασίας (ΠΕΠΕ). Τουναντίον, όταν οι μειωμένες ικανότητες και η άρνηση της οικογένειας αποτελούν τους κύριους λόγους μη τοποθέτησης των ΑμΕΑ σε εργασία, η λειτουργία των ΠΕΠΕ καθίσταται ικανή και αναγκαία συνθήκη, η οποία φαίνεται ότι υπόσχεται λύσεις σε πολλαπλά και συσσωρευμένα προβλήματα των ιδίων των ΑμΕΑ και των οικογενειών τους.

Η δυνατότητα απασχόλησης των ΑμΕΑ στα ΠΕΠΕ επιβεβαιώνεται επίσης από το σημαντικό ποσοστό εκείνων που τοποθετούνται σε εργασίες φασόν, καθώς και σε βοηθητικές εργασίες, κηπουρικής ή υφαντικής. Η ανάληψη εργασιών φασόν σε διάφορα προϊόντα βιοτεχνικής παραγω-

γής, κηπουρικής, υφαντικής χωρίς να αποτελούν τις μόνες εργασίες που μπορούν να αναληφθούν, δείχνει ότι η λειπουργία των ΠΕΠΕ, είτε σε επίπεδο ενός ΚΕΕΚ είτε σε επίπεδο Συνεταιρισμού (συνεργασία διαφόρων ΚΕΕΚ), είναι πραγματοποιήσιμη με όλα τα συνακόλουθα πολλαπλασιαστικά οφέλη. Δυστυχώς, στην ελληνική νομοθεσία παραμένει ανενεργή η ίδρυση και λειτουργία ΠΕΠΕ, με αποτέλεσμα ένα μεγάλο ποσοστό ατόμων να απασχολείται σε αυτά, χωρίς σύμβαση εργασίας.

Η δημιουργία των ΠΕΠΕ δεν νοείται βέβαια να λειτουργήσει ως ανασταλτικός παράγοντας για εκείνα τα άτομα με ειδικές ανάγκες που είναι σε θέση να εργασθούν στην ελεύθερη αγορά, ούτε να υποβαθμίσει τις προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση. Αντίθετα, μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά, αποτελώντας ένα ασφαλές και μόνιμο διαθέσιμο σε κάθε ΑμΕΑ πλαίσιο εργασίας.

Όσον αφορά την αξιολόγηση των ΑμΕΑ, διαπιστώνονται κατά τη γνώμη των υπευθύνων ή των εκπαιδευτών των ΚΕΕΚ ότι οι ικανότητες-δεξιότητες και το επίπεδο της απόδοσής τους στο περιβάλλον ενός προστατευμένου εργαστηρίου κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα για το 28% των ΑμΕΑ, σε σχεδόν καλά για το 22%, σε καλά για το 20%, ενώ σε σχεδόν χαμηλά για το 20% και σε χαμηλά επίπεδα για το 7%. Η στάση των ΑμΕΑ απέναντι στην επιθεώρηση και επιτήρηση της εργασίας τους αξιολογείται συνολικά ως εξής: καλή για το 28%, σχεδόν καλή για το 27%, μέτρια για το 23%, σχεδόν κακή για το 12% και κακή για το 7%. Το επίπεδο της συνεργασίας και των εργασιακών σχέσεων μεταξύ τους αξιολογείται συνολικά σε υψηλά επίπεδα: καλές σχέσεις έχει το 29%, σχεδόν καλές το 27%, μέτριες το 24%, σχεδόν κακές το 12% και το 5% κακές. Η συμμετοχή και διάθεση για εργασία αξιολογείται επίσης ως εξής: καλή το 20%, σχεδόν καλή το 21%, μέτρια το 26%, σχεδόν κακή το 19%, κακή το 11%. Τέλος, η υπευθυνότητα και η πρωτοβουλία που αναπτύσσουν στο χώρο του προστατευμένου εργαστηρίου είναι καλή για το 27%, σχεδόν καλή για το 29%, μέτρια για το 26%, σχεδόν κακή για το 16% και κακή για το 7% (Σούλης, Σαρρής 1997).

Κατ' αντιστοιχία των ειδικοτήτων κατάρτισης, η παραγωγή υφαντών, φυτών, εποχιακών κηπευτικών και ειδών ραπτικής αποτελούν τα πλέον συνήθη προϊόντα. Η διαπίστωση αυτή προκαλεί άμεσα τη διατύπωση μιας υπόθεσης ως εξής: Η παραγωγή υφαντών συναντάται σε αρκετά από τα ΚΕΕΚ και τα προϊόντα κηπουρικής-κηπευτικής στο μεγαλύτερο ποσοστό αυτών. Μια πιθανή συνεργασία αυτών των ΚΕΕΚ, σε συνεταιριστική βάση, θα εξασφάλιζε κατ' αρχήν ένα μέγεθος παραγωγής το οποίο θα μπορούσε να διοχετευθεί στην αγορά μέσα από ένα δίκτυο υποστηρικτικών υπηρεσιών. Εξίσου, για τα είδη ραπτικής, τις εικόνες, τα ξύλινα αντικείμενα-παιχνίδια, τα υφασμάτινα είδη, τα αντικείμενα διακόσμησης, τα κεραμικά, τα διάφορα είδη χαρτοτεχνίας, κ.ά.

Ο τρόπος παραγωγής γίνεται ως επί το πλείστον χειρωνακικά σε συνδυασμό με απλά εργαλεία. Ο χρόνος παραγωγής χαρακτηρίζεται από τους υπευθύνους πολύς, ενώ εκτιμάται ότι είναι δυνατή η βελτίωσή του. Η προώθηση των προϊόντων δεν γίνεται στην ελεύθερη αγορά, αλλά σε εκδηλώσεις, παζάρια, και εκθέσεις. Η ικανοποίηση των αγοραστών χαρακτηρίζεται υψηλή και αυτό οφείλεται στην υψηλή ποιότητα και στη χαμηλή τιμή. Παρόλα αυτά, οι καθιερωμένοι τρόποι προώθησης δεν κρίνονται επαρκείς.

Πέρα από το επίπεδο ικανοτήτων-δεξιοτήτων των ΑμΕΑ που σαφέστατα επηρεάζει το χρόνο παραγωγής και από το επίπεδο της κατάρτισης, η οποία δεν είναι προσανατολισμένη στην αγορά, μια άλλη παράμετρος θα πρέπει να εξεταστεί προκειμένου να βελτιωθεί ο χρόνος παραγωγής. Αυτή είναι η σύγχρονη τεχνολογία, η οποία παρέχει σήμερα μέσα παραγωγής απλοποιημένης εργασίας, βελτιώνοντας το χρόνο παραγωγής και φυσικά το μέγεθος παραγωγής (π.χ. αυτοματοποιημένο σύστημα ποτίσματος φυτών-κηπευτικών). Εάν οι υπεύθυνοι των ΚΕΕΚ προσανατολισθούν προς τα επαγγέλματα που έχουν ανταπόκριση στην αγορά, τότε είναι φυσικό ότι θα παρακολουθούν την τεχνολογική εξέλιξη, επιλέγοντας κάθε φορά, τον πλέον κατάλληλο σύγχρονο τεχνολογικό εξοπλισμό, ο οποίος θα ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες των ΑμΕΑ (Σούλης, Σαρρής και συν. 1998).

Βέβαια, οι καθιερωμένοι τρόποι προώθησης κρίνονται ανεπαρκείς και είναι αναγκαία η καθιέρωση νέων σύγχρονων τρόπων προώθησης των προϊόντων. Νέες ανάγκες, νέες αντιλήψεις φαίνεται ότι διαμορφώνουν τα εξειδικευμένα ΚΕΕΚ. Πλέον θεωρούνται αναγκαίες οι έρευνες αγοράς, το μάρκετινγκ, η θέσπιση κανόνων διάθεσης των προϊόντων, οι μελέτες βιωσιμότητας των ΠΕΠΕ. Οι νέες αντιλήψεις επιβεβαιώνονται από την εκφρασμένη επιθυμία συνεργασίας μεταξύ εξειδικευμένων ΚΕΕΚ στο τομέα της προώθησης των προϊόντων. Μερικές ιδέες, όπως εθνικό δίκτυο επιχειρήσεων ΑμΕΑ, ενιαίος φορέας προώθησης προϊόντων, έρευνες αγοράς σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, ενιαία πολιτική ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του πληθυσμού φαίνεται ότι αποτελούν τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας νέας εποχής, τα οποία, πριν μερικά χρόνια, θα χαρακτηρίζονταν ανεφάρμοστα και προκλητικά ουτοπικά. (Σαρρής και συν. 1998).

Οι ιδέες αυτές επιζητούν, με την κατάλληλη υποστήριξη από τις υπεύθυνες αρχές την σταδιακή εφαρμογή τους, αναζητούν τολμηρούς ηγέτες και στελέχη με όραμα και διάθεση για δημιουργική εργασία, ενώ υπόσχονται παράλληλα την εξασφάλιση θέσεων εργασίας και μέσω αυτής, την καθιέρωση της επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης των ΑμΕΑ. στα κοινωνικά δρώμενα

### **3. Κοινωνικές εταιρείες**

Το Βρετανικό Ινστιτούτο Βιομηχανικής Θεραπείας ορίζει την Κοινωνική Εταιρεία σαν μία συνηθισμένη επιχείρηση που είναι διαρθρωμένη, έτσι ώστε να παρέχει προϊόντα & υπηρεσίες υπό φυσιολογικούς όρους και συνθήκες. Παρόλα αυτά, η Κοινωνική Εταιρεία έχει μία θεμελιώδη διαφορά από άλλες επιχειρήσεις. Η πλειονότητα των εργαζομένων αποτελείται από ΑμΕΑ, άτομα που έχουν κάποια μορφή κινητικής, αισθητηριακής, αναπτυξιακής αναπηρίας. Τα άτομα αυτά έχουν επομένως ανάγκη από ένα προσεκτικό σχεδιασμό του περιβάλλοντος εργασίας (Brantdon 1994) μια προέκταση αυτού του ορισμού οδηγείται στη διαπίστωση, η οποία προέρχεται μέσα από την εμπειρία και την πρακτική, ότι τα άτομα εργάζονται και υποστηρίζονται καλύτερα, όταν δουλεύουν σε μικρές ομάδες. Κατά συνέπεια, οι κοινωνικές εταιρείες πρέπει να είναι μικρές επιχειρήσεις των 5-10 ατόμων.

Ένα από τα σημαντικότερα θέματα που προέκυψαν κατά τη συνδιάσκεψη της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταιρειών, Πρωτοβουλιών Απασχόλησης και Συνεταιρισμών για Άτομα

με Ειδικές Ανάγκες (Confederation of European Firms, Employment Initiatives and Co-operatives-CEFEC) ήταν η επεξεργασία ενός κοινού ορισμού των Κοινωνικών Εταιρειών στον ευρωπαϊκό χώρο. Μια ομάδα εργασίας (Gaulick 1998) κατέγραψε τα πλέον σημαντικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν μια Κοινωνική Εταιρεία.

1. Η Κοινωνική Εταιρεία είναι μία επιχείρηση για την απασχόληση στην αγορά εργασίας ατόμων με αναπηρίες ή άλλες μειονεκτικότητες.
2. Η Κοινωνική Εταιρεία είναι μία επιχείρηση προσανατολισμένη προς την αγορά, η οποία χρησιμοποιεί την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών για να επιτύχει την κοινωνική της αποστολή.
3. Ένας σημαντικός αριθμός των εργαζομένων σε αυτήν είναι άτομα με αναπηρίες ή άλλες μειονεκτικότητες.
4. Μία Κοινωνική Εταιρεία αποτελεί μία κανονική επιχείρηση με σκοπό την επίτευξη οικονομικού οφέλους.
5. Μία Κοινωνική Εταιρεία είναι μία μη κερδοσκοπική εταιρεία. Τα οικονομικά οφέλη ανακατανέμονται στα μέλη της με τη μορφή μισθών και επανεπενδύσεων στην εταιρεία.
6. Κάθε εργαζόμενος, ανάπηρος ή όχι, κερδίζει τον ελάχιστο τουλάχιστον μισθό, ασχέτως της μειωμένης παραγωγικής δυνατότητάς του, εφόσον εργάζεται στο μέγιστο βαθμό της ικανότητάς του.
7. Οι εργασιακές σχέσεις μέσα στην επιχείρηση μεταξύ του ανάπηρου και του μη ανάπηρου εργαζόμενου πρέπει να είναι ίσες, οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις.
8. Οι ευκαιρίες μέσα στην Κοινωνική Εταιρεία για τους ανάπηρους πρέπει να είναι ίσες με αυτές των άλλων εργαζομένων.
9. Μία Κοινωνική Εταιρεία οφείλει να ενδιαφέρεται επίσης για την ενσωμάτωση-επανεκπαίδευση των ανάπηρων εργαζομένων της.
10. Παρόλο που μία Κοινωνική Εταιρεία αποσκοπεί στην οικονομική αυτοδυναμία και βιωσιμότητά της, εντούτοις, όταν αυτό δεν είναι εφικτό, οι κυβερνήσεις οφείλουν να παρέχουν επιδοτήσεις ως οικονομική βοήθεια και υποστήριξη.

Πλην της Αγγλίας και της Γερμανίας, παρόμοιες πρωτοβουλίες υπάρχουν επίσης στην Ιταλία, Ισπανία κ.ά. Στις Η.Π.Α., οι Κοινωνικές Εταιρείες έχουν καθιερωθεί ως Affirmative Businesses ή Consumer Run Businesses.

### **Το αίτιγμα της διαχείρισης**

Υπό το πρίσμα της θεωρίας του Management, οι Κοινωνικές Εταιρείες δεν εντάσσονται σε μία παραδοσιακή κατηγοριοποίηση των επιχειρήσεων. Οι Κοινωνικές Εταιρείες συνήθως, φαίνεται να

έχουν μία φιλανθρωπική διάσταση που τις εντάσσει στον τομέα του εθελοντισμού. Όμως έχουν, παράλληλα, έναν πρωταρχικό σκοπό, την παροχή υπηρεσιών και αγαθών στην κοινότητα, σκοπό ο οποίος τις κατατάσσει προς την κατηγορία των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα. Επιπλέον, οι Κοινωνικές Εταιρείες αναζητούν τον ανταγωνισμό στην ελεύθερη αγορά με την παροχή υπηρεσιών και αγαθών, γεγονός που τις οδηγεί στη κατηγορία των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα.

Αυτή η δυσκολία των Κοινωνικών Εταιρειών να ενταχθούν σε κάποια κατηγορία αντανakλάται και στον όρο «κερδοσκοπική / μη κερδοσκοπική», που συχνά χρησιμοποιείται. Από τη μία πλευρά, οι Κοινωνικές Εταιρείες εφαρμόζουν λειτουργικά μοντέλα επιχειρήσεων, στηρίζονται στην προώθηση των πωλήσεων αγαθών και υπηρεσιών και προσπαθούν να μειώσουν τα κόστη της επιχείρησης, προκειμένου να έχουν οικονομικό όφελος. Απώτερος στόχος τους είναι η εξασφάλιση της βιωσιμότητας και κατ' επέκταση η διατήρηση θέσεων εργασίας των ΑμΕΑ. Από την άλλη πλευρά, οι Κοινωνικές Εταιρείες έχουν κοινωνικούς σκοπούς και στόχους, λειτουργούν, όχι για να κερδοσκοπούν, αλλά για να παρέχουν ευκαιρίες και δυνατότητες απασχόλησης σε άτομα με κάποιες μορφής αναπηρία.

Υπάρχουν βέβαια πιο εξειδικευμένα συστήματα κατηγοριοποίησης των οργανισμών (Bryan 1992). Ένα σύστημα, για παράδειγμα, τυπολογίας οργανισμών στηρίζεται σε δύο παράγοντες: α) στο είδος της διαχείρισης και β) στον τύπο της συμμετοχής των εργαζομένων. Η διαχείριση διαφοροποιείται σε δύο παραμέτρους, οι οποίες επηρεάζουν το είδος της συμμετοχής του προσωπικού: α) η ανταμειπτική διαχείριση, η τυπική εφαρμογή της οποίας παρατηρείται στις εμπορικές επιχειρήσεις, συνοδεύεται από την υπολογιστική συμμετοχή, κατά την οποία οι εργαζόμενοι εμπλέκονται και συμμετέχουν σε αυτήν κυρίως για υλικά οφέλη, και β) η ηθική διαχείριση, που σχετίζεται με τη διάθεση και προαγωγή των ηθικών ανταμοιβών, για παράδειγμα, ανταμοιβές όπως η εκτίμηση και το κύρος. Συνήθως συνοδεύεται με την ηθική εμπλοκή και συμμετοχή των εργαζομένων και στηρίζεται στην ενσωμάτωση των προσωπικών πεποιθήσεων, ιδεών και αξιών τους στους στόχους του οργανισμού. Οι Κοινωνικές εταιρείες θα μπορούσαν να καταταχθούν σε κάποιο σημείο μεταξύ των δύο τύπων διαχείρισης μιας επιχείρησης ή μιας υπηρεσίας.

Ένα άλλο σύστημα κατηγοριοποίησης οργανισμών είναι αυτό που στηρίζεται στη βάση του πρωταρχικού οφέλους. Οι Κοινωνικές Εταιρείες θα μπορούσαν να ευρίσκονται μεταξύ δύο κατηγοριών : α) της εμπορικής επιχείρησης και β) της κοινωνικού επιχείρησης. Η τελευταία θεωρεί ως πρωταρχικό όφελος την εξυπηρέτηση των εργαζομένων αναπήρων. Ένας μοναδικός συνδυασμός προβλημάτων και επιλύσεών τους, μεταξύ της «μέγιστης λειτουργικής αποτελεσματικότητας» και της «επαγγελματικής παροχής υπηρεσιών προς τους πελάτες», φαίνεται να είναι η μεγάλη πρόκληση που παρουσιάζουν οι Κοινωνικές Εταιρείες, τόσο στο τομέα της Προστατευόμενης Εργασίας, όσο και στο τομέα της ελεύθερης αγοράς γενικότερα

### ***Η δυναμική της εργασίας***

Κάθε Κοινωνική Εταιρεία βρίσκεται σε ένα σημείο μεταξύ δύο αντίρροπων πόλων – δυνάμεων: α) του επιχειρησιακού πόλου, που αφορά την παραγωγή / προώθηση ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας και του ανταγωνισμού της αγοράς και β) του θεραπευτικού πόλου, που αφορά την παροχή



εργασίας σε ΑμΕΑ, μιας εργασίας που προωθεί την σωματική και ψυχο-κοινωνική τους υγεία και ευεξία.

Αυτοί οι πόλοι είναι, με διάφορους τρόπους, αντίρροποι και αντιθετικοί. Οι αναπηρίες των ΑμΕΑ οπωσδήποτε επηρεάζουν την παραγωγική συμμετοχή τους στην εργασία. Εξίσου, οι τυχόν ιατρικές θεραπείες και φαρμακευτικές αγωγές επηρεάζουν την ικανότητα ενός ατόμου για εργασία. Ο θεραπευτικός πόλος σε μια Κοινωνική Εταιρεία πρέπει να κατευθύνει αυτούς τους παράγοντες, έτσι ώστε το εργασιακό περιβάλλον να επιτρέπει την αντιμετώπιση των ατομικών αναγκών των εργαζομένων.

Από την πλευρά του επιχειρησιακού πόλου, η κατ' αυτόν τον τρόπο προσαρμογή του εργασιακού χώρου στις ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου απαιτεί δύο κύριες προϋποθέσεις, που διαφοροποιούν την Κοινωνική Εταιρεία από μία συνηθισμένη εμπορική επιχείρηση: α) το λειτουργικό κόστος και β) το σχεδιασμό, την οργάνωση και τη λειτουργία του περιβάλλοντος εργασίας. Μία σημαντική υπευθυνότητα των στελεχών διαχείρισης ή εποπτείας μιας Κοινωνικής Εταιρείας είναι η φροντίδα και η θεραπευτική υποστήριξη των ΑμΕΑ προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι δυσκολίες τους στην εργασία. Η υπευθυνότητα αυτή προϋποθέτει τη διάθεση κατάλληλων πόρων. Συνήθως, το κόστος προσωπικού σε μια Κοινωνική Εταιρεία εκτιμάται ότι ανέρχεται σε ποσοστό 30% υψηλότερα από το αντίστοιχο κόστος μιας συνηθισμένης εμπορικής επιχείρησης. Εάν επιπλέον, θεωρηθεί η Κοινωνική Εταιρεία ως Μονάδα Εντάσεως Εργασίας, όπου ήδη το κόστος του ανθρώπινου δυναμικού είναι ιδιαίτερα υψηλό, γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι το λειτουργικό κόστος μιας Κοινωνικής Εταιρείας αποτελεί μια σταθερή απειλή για το μέλλον της. Είναι επίσης ζωτικής σημασίας για το σχεδιασμό, την οργάνωση και τη λειτουργία μιας Κοινωνικής Εταιρείας, ο σκοπός, οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι στόχοι της να λαμβάνουν υπόψη την παροχή υποστηρικτικού πλαισίου, μέσα στο οποίο τα θεραπευτικά οφέλη από την εργασία θα πρέπει να μεγιστοποιούνται. Κατά το σχεδιασμό των λειτουργικών και οργανωτικών διαδικασιών, θα πρέπει να είναι γνωστές και να αξιολογούνται επαρκώς οι δυσκολίες και οι επιπλοκές ανταπόκρισης των ΑμΕΑ στις απαιτήσεις μιας παραγωγικής διαδικασίας, έτσι ώστε η Κοινωνική Εταιρεία να είναι σε θέση να επιτύχει τους αντικειμενικούς της στόχους.

### ***Η πρόκληση της βιωσιμότητας***

Η βιωσιμότητα μιας Κοινωνικής Εταιρείας εξαρτάται όχι μόνον από τον προσεκτικό σχεδιασμό του περιβάλλοντος εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας, αλλά κυρίως από την επιλογή των προϊόντων και υπηρεσιών εκείνων που έχουν ζήτηση στην αγορά, όπως και από τις δυνατότητες προώθησής τους σε αυτήν. Το είδος και η ποσότητα επομένως των προϊόντων επιβάλλεται να γίνεται βάσει των αναγκών της αγοράς, βάσει προγραμματισμού που θα λαμβάνει υπόψη τις διαμορφούμενες τάσεις σε αυτήν (έρευνα αγοράς).

Είναι ευνόμοτο ότι δεν επαρκεί μόνο η επιλογή ενός προϊόντος που έχει ζήτηση στην αγορά, αλλά κυρίως η κατανάλωσή του που επιτυγχάνεται με την προώθησή του στην αυτήν. Είναι επίσης γνωστό ότι, όσο πιο μικρή είναι η επιχείρηση, τόσο πιο δύσκολη είναι και κατανάλωσή των προϊόντων της. Η παράμετρος αυτή θέτει, επί τάπητος, μία ακόμη απειλή για τη βιωσιμότητα μιας Κοινω-

νικής Εταιρείας. Μία τακτική αντιμετώπισης αυτού του προβλήματος προσφέρεται με την καθιέρωση της παραγωγής εξειδικευμένων προϊόντων. Για παράδειγμα, τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες που δεν παράγονται από μεγάλες εταιρείες, αφήνουν περιθώρια αισιόδοξης προοπτικής στο μεγάλο ζήτημα της βιωσιμότητας μιας Κοινωνικής Εταιρείας.

Ένας τρόπος επίλυσης του προβλήματος αποτελεί ίσως η δημιουργία δικτύου σημείων πώλησης και κατανάλωσης προϊόντων και υπηρεσιών. Η δημιουργία ενός δικτύου διάθεσης αγαθών που παράγονται από διάφορες ή ομοειδείς Κοινωνικές Εταιρείες φαίνεται να προσφέρει λύση στο πρόβλημα της βιωσιμότητας. Τέτοιο δίκτυο υπάρχει ήδη και λειτουργεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση με την επωνυμία ARTO, το οποίο λειτουργεί ως υποστηρικτικό σύστημα προώθησης των προϊόντων που παράγονται από Προστατευμένα Εργαστήρια (Gaulick 1998). Οι πωλήσεις και η προώθηση ειδικότερα αποτελούν ένα τομέα όπου η κάθε Κοινωνική Εταιρεία πρέπει να επιδειξεί φαντασία και να χρησιμοποιήσει ευελιξία στην διερεύνηση νέων αγορών.

Είναι πασιφανής ο σημαντικότερος ρόλος της διαφήμισης και του μάρκετινγκ στην προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών. Στην περίπτωση μιας Κοινωνικής Εταιρείας, το αναμενόμενο όφελος δεν αφορά μόνο την επίτευξη του στόχου της προώθησης των προϊόντων και την εξασφάλιση της βιωσιμότητας. Η άσκηση πολιτικής μάρκετινγκ μιας Κοινωνικής Εταιρείας επιφέρει επίσης πολλαπλασιαστικά οφέλη. Η διαφήμιση είναι ταυτόχρονα μέσο ενημέρωσης, πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης του γενικού ή τοπικού πληθυσμού για την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη των ΑμΕΑ.

#### **4. Υποστηριζόμενη εργασία**

Ένα άτομο που έχει οποιασδήποτε μορφής αναπηρία αντιμετωπίζει, ως επί το πλείστον, προκαταλήψεις από τυχόν δυνητικούς εργοδότες, αλλά επίσης και από τους επαγγελματίες πρόνοιας σχετικά με τις δυνατότητες επαγγελματικής του αποκατάστασης.

Η βασική ιδέα της υποστηριζόμενης εργασίας στηρίζεται στο αξίωμα ότι όλοι οι άνθρωποι μπορούν να εργασθούν παραγωγικά, εάν τους δοθεί η κατάλληλη βοήθεια στην κατάλληλη στιγμή και στον κατάλληλο χώρο (Bryan 1995). Το μοντέλο της Υποστηριζόμενης Εργασίας αποφεύγει την καθιερωμένη αντίληψη περί της προετοιμασίας του ΑμΕΑ για την επαγγελματική του ένταξη και διερωτάται για την αναγκαιότητα ή τη μακροπρόθεσμη χρησιμότητα της κατάρτισης σε χώρους εκτός πραγματικής εργασίας. Αντίθετα, το νέο αυτό μοντέλο εισάγει ιδέες, όπως ο προσδιορισμός του αντικειμένου εργασίας που ταιριάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου (επαγγελματικός προσανατολισμός), η κατάρτιση μέσα στο χώρο εργασίας του (job training on-site) και η συνεχιζόμενη υποστήριξη. Οι ιδέες και οι αξίες αυτές εκφράζουν μία διαφορετική προσέγγιση του μεγάλου ζητήματος της επαγγελματικής αποκατάστασης των ΑμΕΑ, προσέγγιση που είναι ταυτόχρονα εξατομικευμένη, καινοτόμος και αποτελεσματική. Εν συντομία, η Υποστηριζόμενη εργασία αποτελεί μία νέα διερεύνηση και πρακτική, στο τομέα της επαγγελματικής ένταξης των ΑμΕΑ, αναφέρεται σε μία νέα μεθοδολογία και περιγράφει τη διαδικασία, κατά την οποία ένα άτομο με αναπηρία καθί-

σταται ικανό να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις μιας αμειβόμενης εργασίας σε ένα κανονικό περιβάλλον στην ελεύθερη αγορά.

Στις Η.Π.Α και στον Καναδά, οι Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Εργασίας έχουν εξαπλωθεί ταχύτατα κατά την τελευταία 20ετία. Η σύγκριση των αποτελεσμάτων των υπηρεσιών αυτών με τα αποτελέσματα των παραδοσιακών υπηρεσιών κατάρτισης και αποκατάστασης συνηγορεί θετικά υπέρ του μοντέλου της Υποστηριζόμενης Εργασίας, συμπέρασμα που τεκμαίρεται και από τη μακρόχρονη βιωσιμότητά τους (Roeher Institute 1993). Στη Μ. Βρετανία, η δημιουργία παρόμοιων υπηρεσιών αναπτύχθηκε σχετικά αργότερα, αποτέλεσμα έντονων προβληματισμών και αμφισβητήσεων των παραδοσιακών μοντέλων αποκατάστασης των ΑμΕΑ (Bryan 1992).

Η Υποστηριζόμενη Εργασία επιδέχεται διάφορους επιμέρους ορισμούς, μερικοί από τους οποίους περιβάλλονται με μία ποικιλία ευκαιριών αποκατάστασης ή επικεντρώνονται στους μισθούς ως το μοναδικό και πλέον σημαντικότερο κριτήριο. Ένας άλλος ορισμός εστιάζει την προσοχή του στις πραγματικές εργασίες, με επικέντρωση στην ανταγωνιστική αγορά. Με τον ορισμό αυτό υποδηλώνεται ότι το άτομο με μαθησιακές ή αναπτυξιακές αναπηρίες μπορεί να έχει μια σημαντική συμβολή στην κοινωνία ως ισότιμο μέλος της οικονομίας αγοράς. Πολλά από αυτά τα άτομα χρειάζονται βοήθεια για να ενταχθούν σε εργασία και αρκετά θα χρειασθούν συνεχιζόμενη υποστήριξη για να τη διατηρήσουν. Αυτός είναι ο ρόλος των Υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Εργασίας.

Η Υποστηριζόμενη Εργασία μπορεί επομένως να ορισθεί ως εξής: η πραγματική εργασία σε ένα πραγματικό χώρο εργασίας με συνεχιζόμενη υποστήριξη που παρέχεται από φορείς κοινωνικών υπηρεσιών (Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Εργασίας). Με τον ορισμό αυτό επισημαίνεται ότι η επαγγελματική αποκατάσταση επιτυγχάνεται με την ανεύρεση μιας εργασίας και την ανάληψη της εκπαίδευσης του ΑμΕΑ σε αυτήν, μέσα σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον και όχι με την προετοιμασία για εργασία (εκπαίδευση και κατάρτιση πριν τη τοποθέτηση σε εργασία (Roeher Institute 1993). Η πραγματική εργασία αναφέρεται στην εργασία που θα μπορούσε να γίνει από έναν φυσιολογικό εργαζόμενο, εάν δεν μπορούσε να γίνει από ένα άτομο με μαθησιακή ή αναπτυξιακή αναπηρία. Αυτό αποκλείει το είδος μιας εργασίας που έχει τεχνηέντως δημιουργηθεί για έναν ανάπηρο, παρόλο που η σταδιακή επίτευξη στόχων μιας ειδικής γι' αυτόν εργασίας θα μπορούσε να γίνει αποδεκτή. Ο πραγματικός χώρος εργασίας αναφέρεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου η αναλογία των ανάπτων εργαζομένων είναι σχεδόν ισοδύναμη με αυτήν του γενικού πληθυσμού. Σε χώρους εργασίας δυναμικότητας 25 εργατών, ο αριθμός των αναπτών δεν πρέπει να ξεπερνά τα 2 άτομα ή 1 άτομο στην περίπτωση επιχειρήσεων των 10 ατόμων. Η συνεχιζόμενη υποστήριξη αναφέρεται τις Υπηρεσίες Υποστήριξης στην εργασία, οι οποίες θεωρητικά δεν έχουν χρονικό περιορισμό. Τρέχουσες όμως χρηματοδοτικές απαιτήσεις καθιστούν συχνά την απεριόριστη χρονικά υποστήριξη μία εξωπραγματική προσδοκία, παρόλο που η Υπηρεσία Υποστήριξης δεσμεύεται να την παρέχει για όσο χρονικό διάστημα το άτομο έχει ανάγκη της υποστήριξης, προκειμένου να εκτελεί την εργασία του ικανοποιητικά. Οι φορείς κοινωνικών υπηρεσιών παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης στην εργασία (on-the-job-training), εποπτεία στην εργασία, παρακολούθηση της εκτέλεσης της εργασίας, συμβουλευτική και πιθανόν μετακίνηση ή αλλαγή εργασίας. Επίσης μπορεί να παρέχουν και τηλεφωνική υποστήριξη για την αντιμετώπιση τρεχόντων ή έκτακτων προβλημάτων των εργαζομένων αναπτών.

### **Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Εργασίας**

Συνήθως, το εύρος του πληθυσμού που καλύπτουν οι Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Εργασίας κυμαίνεται από 50.000 μέχρι 100.000 κατοίκους και από 100.001 μέχρι 250.000 κατοίκους. Η κατανομή τους λαμβάνει υπόψη το μέγεθος του γενικού πληθυσμού και του πληθυσμού των ΑμΕΑ σε κάθε διοικητική περιφέρεια μιας χώρας. Ο αριθμός τους, ανά περιφέρεια, εξαρτάται επίσης από το δείκτη ανεργίας της περιφέρειας σε σχέση με τον εθνικό δείκτη ανεργίας. Η πλειοψηφία των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Εργασίας εντάσσεται στον πλαίσιο των Κέντρων Κοινωνικής Υποστήριξης και Κατάρτισης ανά περιφέρεια, ενώ μπορούν επίσης να λειτουργούν και ανεξάρτητα.

Ως προς τις κατηγορίες των εξυπηρετούμενων ΑμΕΑ δε γίνεται διάκριση που αφορά το είδος ή το βαθμό της αισθητηριακής, αναπτυξιακής ή σωματικής αναπηρίας. Στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρεται μάλιστα ότι έχουν τοποθετηθεί σε εργασία και έχουν υποστηριχθεί με κατάρτιση εντός της εργασίας στο συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας και άτομα με βαριά μαθησιακή αναπηρία. Οι κατηγορίες εξυπηρετούμενων ΑμΕΑ αφορούν άτομα με αδυναμία ομιλίας, ψυχολογικά προβλήματα, σωματική αναπηρία ή παραπρωματική συμπεριφορά. Οι εξυπηρετούμενοι προέρχονται συνήθως από Κέντρα Ειδικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, Προστατευμένα Εργαστήρια, Μονάδες Ημιανεξάρτητης ή Ανεξάρτητης Διαβίωσης. Η τοποθέτηση σε εργασία, πρέπει να σημειωθεί, δεν επνέασε την παροχή διαφόρων ωφελημάτων κοινωνικής πρόνοιας (επιδόματα κ.ά). Η σύμβαση εργασίας είναι συνήθως μερικής απασχόλησης, χωρίς να αποκλείεται και η πλήρης απασχόλησή τους. Η συχνότητα υποστήριξής τους μέσα στην εργασία μπορεί να είναι σε μηνιαία, εβδομαδιαία ή και σε ορισμένες περιπτώσεις σε καθημερινή βάση (εξατομικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης).

Οι εξυπηρετούμενοι μπορούν να τοποθετηθούν σε μικρές τοπικές επιχειρήσεις, σε μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα της ευρύτερης περιφέρειας, σε υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας ή σε άλλες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα. Τα κριτήρια των επιχειρήσεων για την πρόσληψη ενός ατόμου με μαθησιακές αναπηρίες (αισθητηριακές, κινητικές, αναπτυξιακές) είναι συνήθως το είδος και ο βαθμός της υποστήριξης που θα απαιτηθεί, το επίπεδο των δυνατοτήτων και ικανοτήτων, η στάση και η υποστήριξη από την οικογένεια του, αλλά κυρίως η διάθεση και η επιθυμία του ίδιου του ατόμου για εργασία. Τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτουν τα άτομα με μαθησιακές αναπηρίες, χαρακτηριστικά που συνηγούνται υπέρ μιας καλύτερης δυνατής πρόγνωσης επιτυχούς ανεύρεσης, τοποθέτησης και διατήρησης της εργασίας από την πλευρά τους είναι, κατά ιεραρχική σειρά τα εξής: α) διάθεση και επιθυμία για εργασία, β) κοινωνικές δεξιότητες, προσωπικότητα, επικοινωνία με άλλους και γ) υποστήριξη από επαγγελματίες / οικογένεια / συναδέλφους στην εργασία. Ένας συνδυασμός από τα παραπάνω χαρακτηριστικά, όπως η επιθυμία για εργασία, η αποδοχή από τους άλλους εργαζόμενους, οι κοινωνικές του σχέσεις στην εργασία καθιστούν την πρόσληψη του ατόμου με μαθησιακές αναπηρίες εφικτή και τη διατήρηση της εργασίας του ένα πραγματοποιησιμο στόχο (Wertheimer 1992).

Η μεθοδολογία που εφαρμόζεται από τις υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Εργασίας για τον προσδιορισμό της κατάλληλης εργασίας του ενδιαφερόμενου ακολουθεί την εξής διαδικασία: Πρώτα προσδιορίζονται και αξιολογούνται τα προσωπικά ενδιαφέροντα, οι δεξιότητες και ικανότητες. Η

διαδικασία αυτή ενισχύεται επίσης από μια δεξαμενή επαγγελματιών και εργασιών που έχουν ζήτηση στην αγορά, δεξαμενή στην οποία διαμορφώνεται μετά από έρευνα αγοράς σε περιοδική βάση και ανά περιφέρεια. Οι συνθετικές αιτίες απώλειας της εργασίας, βάσει των ανωτέρων είναι η ακατάλληλη κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας και η χαμηλού βαθμού συμβατότητα του αντικείμενου εργασίας στις επιθυμίες και στα ενδιαφέροντα του εξυπηρετούμενου ατόμου με μαθησιακές αναπηρίες. Οι αιτίες αυτές πρέπει να λαμβάνονται συστηματικά υπόψη από τις Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Εργασίας.

Όσον αφορά το κόστος λειτουργίας των υπηρεσιών αυτών έχει εκτιμηθεί διεθνώς ότι δεν υπερβαίνει το αντίστοιχο κόστος των πλέον παραδοσιακών κέντρων ημερήσιας φροντίδας. Επισημαίνεται, στο σημείο αυτό, ότι το κόστος είναι σχετικά υψηλό κατά τον πρώτο χρόνο τοποθέτησης του ατόμου στην εργασία, λόγω των αυξημένων αναγκών εντατικής υποστήριξης, ενώ αντίθετα, μειώνεται αισθητά με την πάροδο των χρόνων, καθώς η παρεχόμενη υποστήριξη διαφοροποιείται ως προς την συχνότητα και την έντασή της (Zarb and Nadash 1994).

Τα προσόντα του προσωπικού των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Εργασίας πρέπει να αφορούν κυρίως επαρκή γνώση του τομέα της αγοράς εργασίας, προηγούμενη εμπειρία με άτομα που έχουν μαθησιακές αναπηρίες, όπως και πυκνό τριποβάθμιας εκπαίδευσης σε συναφές αντικείμενο. Οι αρμοδιότητές τους είναι η αξιολόγηση του ενδιαφερόμενου, η ανεύρεση κατάλληλου αντικείμενου εργασίας, η τοποθέτησή του σε συναφές πλαίσιο εργασίας, η επικοινωνία με την οικογένεια και τους συναδέλφους του, η παροχή συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών (επίλυση προβλημάτων μετακίνησης, διαβίωσης κ.ά.). Οι υπηρεσίες αυτές είναι στελεχωμένες με προσωπικό υποστήριξης πλήρους ή μερικής απασχόλησης (Κοινωνικοί Λειτουργοί, Εργοθεραπευτές, Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού κ.ά) και με προσωπικό διοικητικής υποστήριξης και διαχείρισης. Το σύνολο του προσωπικού ανέρχεται συνήθως στα 20 άτομα.

## **5. Υποστηριζόμενη διαβίωση**

Παρ' όλες τις αλλαγές που έχουν γίνει στις υπηρεσίες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες μέσα στα τελευταία 20 χρόνια, η αντίθεση της ζωής των ατόμων με ειδικές ανάγκες και εκείνης του υπόλοιπου πληθυσμού παραμένει άκαμπτη. Υπάρχουν αλλαγές που πρέπει να γίνουν, κυρίως στη παροχή υπηρεσιών με σκοπό να βελτιωθούν οι ευκαιρίες που ήδη υπάρχουν για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Μια από τις πιο σημαντικές προσπάθειες αλλαγής παροχής υπηρεσιών, σε διεθνές επίπεδο, είναι αυτή της υποστηριζόμενης διαβίωσης.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80, στις ΗΠΑ και στην Αγγλία, όπως και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, μία νέα εποχή προαγγελλόταν στην ανάπτυξη των υπηρεσιών για ΑμΕΑ. Νέες ιδέες υποκινούν νέες πρακτικές και δυνατότητες, τεκμηριώνοντας την άποψη ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες μπορούν και πρέπει να ζουν σε κοινότητες όπου θα υποστηρίζονται, με την ευρεία έννοια του όρου. Για πρώτη φορά υπήρξε σοβαρή συζήτηση και ενεργοποίηση για την αποϊδρυματοποίηση των ΑμΕΑ. Βασική αρχή αυτής της προσπάθειας ήταν ότι το κράτος πρέπει να εντάξει τα ΑμΕΑ στο

κέντρο της ζωής, έτσι ώστε να μπορούν να ζουν σε συνηθισμένους δρόμους, σε συνηθισμένα σπίτια, με την ίδια δυνατότητα επιλογών, όπως κάθε άλλος πολίτης και να κοινωνούν, ως ίσοι προς ίσους, με τους άλλους ανθρώπους και κυρίως όχι ως ανάπηροι, αλλά ως μέλη μιας και της αυτής κοινότητας. Ποια ήταν όμως τα αποτελέσματα αυτής της προσπάθειας;

Σήμερα, 20 χρόνια μετά, τα σπίτια των ατόμων με ειδικές ανάγκες μπορεί να είναι συνηθισμένα και σε συνηθισμένους δρόμους, αλλά ο τρόπος ζωής των ανθρώπων που ζουν σε αυτά είναι αρκετά διαφορετικός από τον τρόπο ζωής των άλλων ανθρώπων. Ποια ήταν η κύρια αιτία για αυτήν την εξέλιξη; Ο Simons (1997) περιγράφει τα συγκροτήματα ανεξάρτητων κατοικιών σαν μικρά ιδρύματα. Η ιδρυματική πρακτική μεταφέρθηκε εκεί, καθώς οι διευθυντές και το προσωπικό ανέλαβαν τον έλεγχο της καθημερινής ζωής και του ελεύθερου χρόνου κάθε ΑμΕΑ.: την μαγειρική, τις δουλειές του σπιτιού, την κηπουρική, την διακόσμηση, την οικονομική ανεξαρτησία, ακόμα και την ελευθερία των κινήσεων τους. Συνήθως, ο βασικός λόγος που τα άτομα φεύγουν από τα συγκροτήματα ανεξάρτητων κατοικιών είναι η επαναλαμβανόμενη προκλητική συμπεριφορά του προσωπικού και των άλλων ατόμων που ζουν σε αυτά, η οποία οδηγεί σε αντιθέσεις. Συχνά η έμφαση δίνεται στην προσπάθεια προσαρμογής των ΑμΕΑ, παρά στις ανάγκες, στις προσδοκίες και στις επιδιώξεις τους (Wertheimer 1997).

Αποϊδρυματοποίηση σημαίνει κάτι παραπάνω από μία απλή μετακίνηση σε μικρότερα ιδρύματα. Τα περισσότερα συγκροτήματα ανεξάρτητων κατοικιών μοιάζουν με μικρά ιδρύματα, είτε αυτό οφείλεται στον σχεδιασμό του κτιρίου που πρέπει να καλύπτει τις προδιαγραφές της άδειας λειτουργίας του, είτε στις δραστηριότητες και τον καθημερινό τρόπο ζωής των ανθρώπων που ζουν και εργάζονται εκεί. Οι κατοικίες αυτές φέρουν ακόμα πολλά στοιχεία της ιδρυματικής ζωής που υποτίθεται ότι πρέπει να αντικαταστήσουν. Παρά ταύτα υπάρχουν στοιχεία θετικών αποτελεσμάτων σε ορισμένες περιοχές της Μεγάλης Βρετανίας. Για παράδειγμα στο Cardiff, τα άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν προοδεύσει στους τομείς της υπευθυνότητας, των οικιακών δραστηριοτήτων, των οικονομικών δραστηριοτήτων και στις δεξιότητες της κοινότητας (Kinsella 1993a).

### **Κατευθυντήριες αρχές και στόχοι**

Η υποστηριζόμενη διαβίωση δεν είναι απλά και μόνο ένα άλλο μοντέλο διαβίωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η υποστηριζόμενη διαβίωση βασίζεται σε μία σειρά αρχών και αξιών, όπως για παράδειγμα της επιλογής των ΑμΕΑ για το που θα ζήσουν, με ποιον θα ζήσουν, τι είδους βοήθεια χρειάζονται και τι είδους ζωής τους ταιριάζει. Η βασική αρχή πάνω στην οποία στηρίζεται η υποστηριζόμενη διαβίωση είναι ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να έχουν τον έλεγχο της ίδιας τους της ζωής, να μπορούν να ενταχθούν πλήρως στο κοινωνικό σύνολο και να αρχίζουν να παίζουν ενεργό ρόλο σε όλους τους τομείς της ζωής τους, καθώς τα σπίτια μας αντανακλούν ποιοι είμαστε και τι πιστεύουμε σαν αξίες ζωής (Kinsella 1993b). Ένας ορισμός της Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (νημ-ανεξάρτητης ή ανεξάρτητης) θα μπορούσε επομένως να περιλαμβάνει τα εξής:

- Κάθε άτομο διαλέγει που θα ζήσει, με ποιόν θα συγκατοικήσει, ποιος θα τον υποστηρίξει και πως. Τα άτομα κρατούν τη δική τους εκμίσθωση ή υποθήκη και έχουν τον έλεγχο των χρημάτων και του νοικοκυριού τους.

- Η δημόσια αρχή που παρέχει ή συντονίζει την κάθε είδους βοήθεια δεν είναι και ταυτόχρονα «ο σπιτονοικοκύρης» του ΑμΕΑ, ούτε έχει κάποια διοικητική ή οργανωτική σχέση μαζί του.
- Ανεπιφύλακτα, κάθε άτομο μπορεί να ζήσει μέσα στην κοινότητα. Το γεγονός ότι κάποιος έχει πολλαπλές ανάγκες δεν σημαίνει ότι πρέπει να του αρνηθεί η ευκαιρία να διαλέξει τον δικό του τρόπο ζωής. Η προσοχή εστιάζεται στις προσαρμογές του περιβάλλοντος και στην υποστήριξη που έχει σχεδιαστεί για κάθε άτομο.
- Η διαδικασία ενός ατομοκεντρικού σχεδίου χρησιμοποιείται για να διερευνηθεί τι θέλει κάθε άτομο και μετά να σχεδιαστεί ένα ατομικό πρόγραμμα υποστήριξης, προκειμένου να εξασφαλισθεί η προσαρμογή και ένταξή του σε ένα πλαίσιο φυσιολογικής ζωής.
- Το αρχικό σημείο είναι να υποστηριχθούν οι ήδη υπάρχουσες σχέσεις και επαφές κάθε ατόμου. Τα άτομα που προσφέρουν την υποστήριξη τους επί αμοιβής εργάζονται για την ανάπτυξη του κοινωνικού δικτύου ενός ατόμου, παράλληλα με τις άλλες δραστηριότητες τους (McGill et al 1994).

Ο Collins (1996), αναγνωρίζει πέντε βασικές κατευθυντήριες αρχές που πρέπει να διέπουν την υποστηριζόμενη διαβίωση:

- Τα ΑμΕΑ θα πρέπει να υποστηρίζονται με παρόμοιο τρόπο στην καθημερινή τους ζωή και στις συναλλαγές τους, όπως και τα άτομα χωρίς προβλήματα.
- Οι υπηρεσίες που προσφέρονται σε ένα άτομο θα πρέπει να αλλάζουν σύμφωνα με τις ανάγκες του και δεν θα πρέπει να είναι αυστηρά προσαρμοσμένες σε ειδικές κατηγορίες ή τύπους υπηρεσιών. Αντίθετα θα πρέπει να σχεδιάζονται βάσει των αναγκών και προτιμήσεων των ΑμΕΑ.
- Τα ΑμΕΑ πρέπει να εκφέρουν γνώμη για το που και με ποιον θα συγκατοικήσουν.
- Τα ΑμΕΑ θα πρέπει να έχουν τον έλεγχο των καθημερινών τους ασχολιών.
- Ο σκοπός της υποστηριζόμενης διαβίωσης θα πρέπει να είναι η ανάπτυξη κριτικής σκέψης και σχέσεων με άλλα άτομα.

Παράλληλα, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να αξιολογούνται αν είναι έτοιμα να προχωρήσουν, αν πρέπει να κατοικήσουν σε ένα συγκεκριμένο σπίτι, αν θέλουν ένα συγκεκριμένο επίπεδο υποστήριξης, αν πρέπει να μετακινηθούν κάπου αλλού, γενικότερα αν χρειάζονται περισσότερη ή λιγότερη υποστήριξη στο πέρασμα του χρόνου.

### **Ανθρώπινο δυναμικό νέων δομών**

Οι αλλαγές που πρέπει να γίνουν στην παραδοσιακή λειτουργία των δομών διαβίωσης των ΑμΕΑ αφορούν κυρίως την εμμονή σε απρόσωπα ομαδικά προγράμματα και στην τυπική τήρηση των διαδικασιών και της ιεραρχίας (Griffiths 1995). Αντίθετα, η σύγχρονη λειτουργία των νέων δομών αναφέρεται στη δημιουργία εξατομικευμένων προγραμμάτων, στους ευέλικτους ρόλους του προσωπικού και στην ιδιαίτερη σημασία που αποδίδεται στα αποτελέσματα. Από τα προαναφερθέντα

ντα συμπεραίνεται ότι το προσωπικό που απασχολείται στις κατοικίες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης πρέπει να έχει την κατάλληλη κατάρτιση, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι των νέων δομών. Όπως προκύπτει από τη διεθνή βιβλιογραφία (Hatton and Emerson 1995), οι βασικές επαγγελματικές εξειδικεύσεις που απαιτούνται για τη λειτουργία των νέων δομών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης είναι οι ακόλουθες:

### **Συντονιστής (manager) εξατομικευμένων περιπτώσεων**

Ο Συντονιστής εξατομικευμένων περιπτώσεων είναι εκείνο το άτομο, το οποίο θα διασφαλίσει τις υπηρεσίες που χρειάζεται ένα ΑμΕΑ και θα τις συντονίζει κατά τον πιο αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο. Είναι εκείνο το άτομο το οποίο υποστηρίζει ένα ΑμΕΑ στις διεργασίες ένταξής του στο κοινωνικό σύνολο, διερευνώντας το χώρο διαμονής του και τον συγκάτοικο που επιθυμεί, όπως και στις οικονομικές και ιατρικές του ανάγκες. Επίσης, ο Συντονιστής είναι υπεύθυνος για το προσωπικό που έχει το ρόλο του «συγκάτοικου» ή του «επισκέπτη» ενός ΑμΕΑ, σχεδιάζει το μέλλον του και συντονίζει τα πιο σημαντικά θέματα της προσωπικής του ζωής. Συνήθως ασκεί το ρόλο του «οικονόμου» στις κατοικίες υποστηριζόμενης διαβίωσης.

### **Προσωπικό υποστήριξης**

Ο ρόλος του προσωπικού υποστήριξης στην υποστηριζόμενη διαβίωση είναι τελείως διαφορετικός από το ρόλο του προσωπικού υποστήριξης στις κλασικές υπηρεσίες. Ενώ στις κλασικές υπηρεσίες το προσωπικό υποστήριξης δίνει έμφαση στη σωματική φροντίδα του ΑμΕΑ, στην υποστηριζόμενη διαβίωση αναλαμβάνει το ρόλο του διαμεσολαβητή και διευκολυντή (facilitator) μεταξύ αυτού και του κοινωνικού συνόλου. Αναλαμβάνει κυρίως να επιλύσει τα προσωπικά του προβλήματα. Τα καθήκοντα του δεν σταματούν μόνο στο άτομο με ειδικές ανάγκες, αλλά επεκτείνονται και στην οικογένειά του. Βασική προϋπόθεση για την επιτυχία αυτού του ρόλου δεν είναι τόσο η σωστή κατάρτιση των ατόμων, όσο η ειλικρινής προσωπική σχέση μαζί του.

### **Συγκάτοικος**

Ο συγκάτοικος είναι εκείνο το άτομο που μοιράζεται τον ίδιο χώρο με το ΑμΕΑ. Αυτός ο ρόλος είναι καθαρά μία προσωπική σχέση, δέσμευση και επιθυμία του ατόμου να ζήσει από κοινού με ένα άτομο με ειδικές ανάγκες. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι ο ρόλος αυτός επιτυγχάνεται μόνο εάν αναπτύσσεται μια υγιής σχέση με ένα ΑμΕΑ. Τα «καθήκοντα» ενός συγκάτοικου είναι του φίλου, της πηγής υποστήριξης, κάποιου που χαίρεται ή λυπάται με τις χαρές και τις λύπες ενός ΑμΕΑ, κάποιου που δέχεται να μοιραστεί ευχαρίστως κοινωνικές δραστηριότητες μαζί του.

### **Επισκέπτες**

Ο ρόλος του επισκέπτη είναι σχεδόν ταυτόσημος με αυτόν του συγκάτοικου. Χρησιμοποιείται κυρίως όταν ο συγκάτοικος χρειάζεται ένα διάλειμμα. Συχνά αυτό συμβαίνει κάποιο Σαββατοκύριακο. Τα καθήκοντα του επισκέπτη είναι να βοηθήσει το ΑμΕΑ στην επικοινωνία και τις σχέσεις του με το κοινωνικό σύνολο και να το υποστηρίξει στις οικοκυρικές του υποχρεώσεις.

Από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί στις ΗΠΑ και στην Αγγλία (Smith 1994, Davis et al 1993) διαπιστώθηκε ότι η Υποστηριζόμενη Διαβίωση δεν κοστίζει περισσότερο από τις παραδοσιακές



δομές. Αντίθετα, πολλές κατοικίες υποστηριζόμενης διαβίωσης κόστισαν πολύ λιγότερο από ότι οι κλασικές μορφές διαβίωσης (Raynes et al 1994). Επίσης, όσον αφορά το μέγεθος του συγκροτήματος κατοικιών, οι μελέτες αυτές έδειξαν ότι μικρά σε μέγεθος συγκροτήματα κατοικιών λειτουργούν καλύτερα από ότι μεγαλύτερα. Αυτό συμβαίνει γιατί στις μικρού μεγέθους κατοικίες, ο γενικός υπεύθυνος μπορεί να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή τα προβλήματα των ΑμΕΑ και του προσωπικού, τα άτομα που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες αλλά και γενικότερα δεν αναπτύσσεται τόσο η γραφειοκρατία. (Σαρρή και Φράγκου 1998).

Η Υποστηριζόμενη Διαβίωση δεν είναι άλλο ένα μοντέλο, μία άλλη ευκαιρία για να προσφερθεί στα ΑμΕΑ, αλλά μια διαδικασία συνεχών διεργασιών, η οποία αναμένεται να καταστήσει ικανά τα άτομα αυτά να συμπεριληφθούν στη κοινότητα που ζουν και να συμμετέχουν ισότιμα σε αυτήν (Emerson and Hatton 1994, Mount 1994).

## 5. Υποστηρικτική τεχνολογία

Η ραγδαία επικράτηση της «κοινωνίας των πληροφοριών» από το τέλος του 20ού αιώνα και η διαρκώς επαυξάνουσα και διευρυνόμενη επιρροή της μεταβάλλουν τη φύση και την εικόνα της σύγχρονης ζωής. Βασική αρχή των προγραμμάτων της νέας τεχνολογίας της πληροφορικής που απευθύνονται σε άτομα με «ειδικές ανάγκες» είναι η «εξίσωση των ευκαιριών». Ο καθένας πρέπει να έχει πρόσβαση στις τεχνολογικές εξελίξεις που προσφέρουν νέες υπηρεσίες στην αγορά και στην κοινωνία. Στόχος είναι η ενίσχυση των ατομικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων με ειδικές ανάγκες και η βελτίωση του κοινωνικού και φυσικού περιβάλλοντός τους. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι η ανάπτυξη και η επίδειξη εφαρμογών των τεχνολογικών πληροφοριών και τηλεπικοινωνιών, καθώς και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της ποιότητας της βιομηχανίας της τεχνολογικής υποστήριξης και των ευρωπαϊκών υπηρεσιών προς τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Τα άτομα με αναπηρίες σωματικές ή αισθητηριακές έχουν ιδιαίτερο λόγο να ενδιαφέρονται για την πληροφορική και την τηλεπικοινωνία επειδή υπόσχονται βοήθεια που πριν λίγα χρόνια ήταν αδιανόητη. Η υποστηρικτική τεχνολογία συμβάλλει σημαντικότερα στην υπέρβαση χρονικών ή φυσικών εμποδίων, επικοινωνιακών προβλημάτων και εκπαιδευτικών αναγκών, προσφέρει ευκαιρίες για αλλαγή τρόπου ζωής και νοοτροπίας σε άτομα, ομάδες και οικογένειες, επηρεάζει την εκπαίδευση, τη διαβίωση και την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ο Η/Υ χρησιμοποιείται ως εκπαιδευτικό, λειτουργικό ή και επαγγελματικό εργαλείο. Έτσι βελτιώνεται η ζωή του χρήστη με την υποβοήθηση κάποιας μορφής επικοινωνίας, δηλ. με μεθόδους και τεχνικά μέσα που χρησιμοποιούνται για να αναπτυχθεί ή να ενισχυθεί κάποιας μορφής μειονεξία π.χ. της ομιλίας (επαυξητική επικοινωνία - augmentative communication).

Η Υποστηρικτική Τεχνολογία καθιστά δυνατή την εξυπηρέτηση, παρακολούθηση και διαβίωση ατόμων που σε άλλες εποχές θα ήταν σε ιδρύματα. Για παράδειγμα, συστήματα τηλε-ειδοποίησης, συνδεδεμένα με ιατρικά κέντρα ή κοινωνικές υπηρεσίες (κατ' οίκον εξυπηρέτηση - home care

technology). Ακόμη άτομα με σοβαρές κινητικές αναπηρίες βοηθούνται να χρησιμοποιούν τις οικο-συσκευές μόνοι τους με τη χρήση ενός διακόπτη, μέσω της εκπνοής (συστήματα περιβαλλοντικού ελέγχου - physical environment control).

Με την υποστηρικτική τεχνολογία, τα άτομα με ειδικές ανάγκες μπορούν να εκμεταλλευτούν νέες ευκαιρίες που διαμορφώνονται για καλύτερη εκπαίδευση και επαγγελματική αποκατάσταση, είτε σε προστατευμένο εργαστήριο είτε στην ανοικτή αγορά εργασίας.

### **Τηλεμάθηση**

Η τηλεμάθηση στηρίζεται στη δυνατότητα της διασύνδεσης του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος με το περιβάλλον του ατόμου στο οποίο ζει. Η μάθηση από απόσταση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη μέθοδο της επικοινωνίας που χρησιμοποιείται, ακολουθώντας από την αρχή τις σχετικές με αυτήν τεχνολογικές εξελίξεις: α) ηχητική επικοινωνία (ραδιόφωνο), β) οπτική επικοινωνία (τηλεόραση), γ) ηλεκτρονικοί υπολογιστές και δ) ψηφιακά συστήματα.

Με τις αλλαγές προόδους της νέας τεχνολογίας της πληροφορικής και με την επικράτηση των πολυμέσων, η τηλεμάθηση απέκτησε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ενός συστήματος εκπαίδευσης, διαμορφώνοντας μία ποικιλία εκπαιδευτικών μεθόδων με ολοκληρωμένο τρόπο. Πιο συγκεκριμένα, με τις πρόσφατες εξελίξεις στο hardware, κυρίως στην κάρτα ήχου και στη σύνδεση με video, οι υπολογιστές μπορούν να χρησιμοποιούν εργαλεία, απλοποιώντας και αυξάνοντας τη δυνατότητα μάθησης, χωρίς την αναγκαιότητα να χρησιμοποιούν συμπληρωματικό εξοπλισμό.

Άτομα με μυϊκή δυστροφία που κινούν το ένα τους χέρι μπορούν να χρησιμοποιήσουν ένα ειδικά διαμορφωμένο πληκτρολόγιο (keypad), εξαρτήματα υποστήριξης του χεριού ή του ώμου (ergorest, MAG) ή διακόπτες που χρησιμοποιούνται στη θέση του πληκτρολογίου, εάν δεν μπορούν να χειρίζονται και τα δύο τους χέρια ή όταν η κίνηση του ώμου είναι περιορισμένη.

Άτομα με εγκεφαλική παράλυση μπορούν να χρησιμοποιούν προγράμματα αργής επαναληπτικότητας των πλήκτρων. Σωματικά ανάπηροι που είναι ταυτόχρονα τυφλοί ή έχοντας περιορισμένη όραση μπορούν να χρησιμοποιούν προγράμματα μεγέθυνσης των γραμμάτων που δακτυλογραφούν, κάνοντας χρήση ειδικού synthesizer. Από την άλλη, η αγορά μπορεί να προσφέρει μια μεγάλη ποικιλία μηχανικών συσκευών, από την πιο απλή ως την πιο σύνθετη, ανάλογα με τις εξοπλισμένες ανάγκες των ατόμων με μαθησιακή αναπηρία. Οι εξυπηρετούμενοι μπορεί να είναι άτομα που πάσχουν από εγκεφαλική παράλυση, εγκεφαλικά τραύματα, παθήσεις της σπονδυλικής στήλης, νευρο-μυϊκές παθήσεις, καθυστέρηση στην ανάπτυξη, παραμορφωτική αρθρίτιδα κ.ά.

Η αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας της πληροφορικής προς την κατεύθυνση της υποστήριξης των ατόμων με μαθησιακές αναπηρίες επιτυγχάνεται συνήθως με προγράμματα και δραστηριότητες που περιλαμβάνουν τα εξής:

- Εκπαιδευτικά προγράμματα για το ανθρώπινο δυναμικό των κοινωνικών υπηρεσιών στη αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας.
- Μικρο-ηλεκτρονικό εργαστήριο για την αξιολόγηση των λειτουργικών ικανοτήτων ατόμων με αναπηρία, των δυνατοτήτων χρησιμοποίησης τεχνολογικών βοηθημάτων και του επαγγελματικού τους προσανατολισμού.

- Λειτουργία τράπεζας πληροφοριών για τις πηγές, τα βοηθήματα πληροφορικής και τα δίκτυα που υπάρχουν σε τοπικό και διεθνές επίπεδο προς εξυπηρέτηση των οργανώσεων και των άμεσα ενδιαφερομένων.
- Ανάπτυξη και εξελληνισμός λογισμικού για τη διευκόλυνση του έργου και του προσωπικού των κοινωνικών υπηρεσιών και των εξυπηρετούμενων απ' αυτές.
- Κοινές δραστηριότητες και συνεργασία με τοπικούς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς για μορφωτικές ανταλλαγές, έρευνες, μελέτες και άλλα προγράμματα.

Η τηλεμάθηση επομένως είναι συνυφασμένη με την ανάπτυξη των Η/Υ και των τεχνολογιών επικοινωνίας και διαρθρώνεται σε τέσσερις συνιστώσες: α) του εκπαιδευόμενου, β) του εκπαιδευτή, γ) της ύπαρξης γεωγραφικής απόστασης και δ) της χρήσης των ΙΤΤ/ICT.

Η μάθηση από απόσταση έχει τα εξής πλεονεκτήματα: α) προσαρμόζεται στις δεξιότητες και ικανότητες του εκπαιδευόμενου, β) παρέχει τη δυνατότητα προσαρμογής στις ιδιαίτερες ανάγκες του, ειδικά σε σχέση με το χρόνο και το χώρο, γ) συμβάλλει στην ανάπτυξη αυτονομίας και ελέγχου, δ) εφαρμόζεται σε διαφορετικές φάσεις (αρχική ή συνεχή μάθηση). Από την άλλη πλευρά, τα μειονεκτήματα της τηλεμάθησης είναι συνθήκες η απομόνωση και η έλλειψη ανθρώπινης επαφής, η μη ανταπόκριση σε πρακτικά ζητήματα, η μη προσαρμογή των τεχνολογικών μέσων στις ανάγκες των ατόμων όλων των κατηγοριών μαθησιακής αναπηρίας και η απατούμενη υψηλή αρχική επένδυση για ανάπτυξη και εξοπλισμό.

Η τηλεμάθηση αποτελεί βασική προϋπόθεση για την τηλεργασία, την εργασία δηλαδή από απόσταση μέσω Η/Υ, καθώς ο εκπαιδευόμενος αποκτά εμπειρία και γνώση των εργαλείων που είναι απαραίτητα για την εφαρμογή της. Παρόλο που η τηλεμάθηση είναι συνυφασμένη με την τεχνολογική ανάπτυξη, εξελίσσεται με πιο αργούς ρυθμούς (π.χ. τα συστήματα τηλεμάθησης για τυφλούς και κωφούς δεν έχουν ακόμη τελειοποιηθεί). Από την άλλη πλευρά, η εμφάνιση του κυβερνοχώρου και της εικονικής πραγματικότητας (virtual reality) θέτει ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας στην εκπαίδευση μέσω Η/Υ, γεγονός που επιβραδύνει τη διάδοση και τελειοποίηση της τηλεμάθησης.

Η εφαρμογή των συστημάτων τηλεμάθησης είναι ένα πολυσύνθετο φαινόμενο με τεράστιες κοινωνικο-οικονομικές επιπτώσεις. Σε έναν κόσμο, όπου οι τεχνολογίες μεταβάλλουν επιχειρήσεις και εργασιακές σχέσεις καθημερινά, οι θεσμοί πρέπει να προσαρμόζονται στη μεταβαλλόμενη γνώση και συμπεριφορά, προωθώντας καινοτομία, δημιουργικότητα και ευελιξία.

### **Τηλεργασία**

Οι άνθρωποι αναζητούν την καινοτομία, ιδιαίτερα στην οργάνωση της εργασίας. Η τηλεργασία που σχετίζεται με την επεξεργασία στοιχείων, την τηλεπικοινωνία και τη νέα οργάνωση εργασίας ήταν μία σημαντική καινοτομία στη δεκαετία του '80. Ειδικότερα, η τηλεργασία παρέχει τη δυνατότητα σε ένα ΑμΕΑ να λειτουργήσει ως οικονομική οντότητα, ιδιαίτερα σε περιοχές όπου οι ευκαιρίες ανοικτής απασχόλησης είναι περιορισμένες ή σε άτομα που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στη μετακίνησή τους.

Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι τα ακόλουθα: α) ευελιξία εφαρμογών, β) μείωση του λειτουργικού κόστους των επιχειρήσεων, γ) νέες ευκαιρίες απασχόλησης, παροχή ευκαιριών για τοπική ανάπτυξη σε απομακρυσμένες περιοχές, δ) μείωση δαπανών μετακίνησης και ε) βελτίωση κοινωνικοποίησης με την επαγγελματική ένταξη. Από την άλλη πλευρά, τα μειονεκτήματα της μεθόδου είναι: α) νομικές δυσκολίες που προκαλούνται από την έλλειψη ειδικής νομοθεσίας, β) προβλήματα σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση των τηλεργαζόμενων, γ) υψηλό κόστος των μέσων επικοινωνίας, υπέρβαση ωραρίου εργασίας.

Η τηλεργασία προσφέρει μια ευκαιρία αποκατάστασης των ΑμΕΑ, χωρίς να αποτελεί πιθανόν μία λύση για την πλειοψηφία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, αλλά τουλάχιστον σε ορισμένες περιπτώσεις έχει να επιδείξει σημαντικά αποτελέσματα. Εξάλλου, όπως η παγκόσμια εμπειρία έχει υποδείξει, τα ΑμΕΑ δεν χρειάζονται ειδικά ιδρύματα διαμονής, πολυδάπανα και αναποτελεσματικά, αλλά αντίθετα χρειάζονται ευκαιρίες ισότιμης ένταξης στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

### Βιβλιογραφία

1. Brandon D (1994) Money for change. Cambridge, Anglia Polytechnic University.
2. Bryan A (1995) Supported employment quality assurance. Manchester, National Development Team.
3. Bryan A (1992) Survey of supported employment services in England, Scotland and Wales. Manchester, National Development Team.
4. Collins (1996) Housing, support and the rights of people with learning difficulties. Social Care Research Findings No 81. York, Joseph Rowntree Foundation.
5. Davis A, Murray J, Flynn M (1993) Normal lives? The financial circumstances of people with learning difficulties. London, HMSO.
6. Emerson E, Hatton C (1994) Moving out: The impact of relocation from hospital to community on the quality of life of people with learning difficulties, London, HMSO.
7. Gaulick B (1998) Supported employment and social firms. Halle, Trager Sozialer Einrichtungen.
8. Griffiths S (1995) The relationship between housing benefit and community care. Housing Research Findings No 148, York, Joseph Rowntree Foundation.
9. Hatton C, Emerson E (1995) "Staff in services for people with learning disabilities: An overview of current issues". Journal of Applied Research in Intellectual Disability 8 (4): 215-219.
10. Kinsella P (1993b) Supported living: A new paradigm. Manchester, National Development Team.
11. Kinsella P (1993a) Group Homes: An ordinary life? National Development Team, Manchester, UK.
12. McGill P, Emerson E, Mansell J (1994) Individually designed residential provision for people with seriously challenging behaviors. In: Emerson E, McGill P, Mansell J (eds). Severe learning disabilities and challenging behaviors: Designing high quality of life services. London, Chapman and Hall.
13. Mount B (1994) Benefits and limitations of personal futures planning. In: Bradley VJ, Asbourg J, Blaney BC (eds) Creating individual supports for people with development disabilities: A mandate for change at many levels. London, Paul Brookes.

14. Raynes N, Wright K, Shiel A, Pettipher C (1994) The cost and quality of residential care. London, David Fulton Publishers.
15. Roeher Institute (1993) Direct dollars: A study of individualized funding in Canada. Ontario, Roeher Institute.
16. Σαρρής Μ, Φράγκου Δ (1998) Υποστηριζόμενη Διαβίωση και Βιωσιμότητα Foyer ΑμΕΑ. Αθήνα, Κοινοτικές Πρωτοβουλίες HORIZON και Υπουργείο Εργασίας (Αργώ - Global View).
17. Σαρρής Μ, Παπαθανασίου Μ, Δριβαλος Γ, Κασιώρης Ν (1998) Δίκτυο Προώθησης Προϊόντων Εργαστηρίων ΑμΕΑ με Νοητική Υστέρηση. Αθήνα, Κοινοτικές Πρωτοβουλίες HORIZON - Υπουργείο Εργασίας (ΕΣ.Ε.ΕΠ.Α.).
18. Σούλης Σ, και Σαρρής Μ, Βιδάλη Μ, Παπανλίας Θ, Φράγκου Θ, Γεωργιάδου Μ (1997) Στάση Εργοδοτών και Εργαζομένων και προοπτικές απασχόλησης των ΑμΕΑ με νοητική υστέρηση. Αθήνα, Κοινοτικές Πρωτοβουλίες HORIZON και Υπουργείο Εργασίας. (ΕΣ.Ε.ΕΠ.Α. - ΤΕΙ. Α)
19. Σούλης Σ, Σαρρής Μ, Γούλα Α, Παλαιολόγου Β, Νομικός Α, Σταυρουλάκης Κ (1998) Προοπτικές Απασχόλησης ΑμΕΑ και Εξασφάλιση θέσεων προστατευόμενης εργασίας. Αθήνα, Κοινοτικές Πρωτοβουλίες HORIZON και Υπουργείο Εργασίας. (Αργώ - ΤΕΙ. Α).
20. Simons K (1997) A foot in the door: The early years of supported living for people with learning difficulties. Sussex, Pavilion Publishing Lt.
21. Smith GA (1994) Paying for supports: Dollars, payments and the new paradigm. In: Bradley VJ, Ashbaugh JW, Blaney BC (eds) Creating individual supports for people with developmental disabilities. Baltimore Paul H. Brookes,
22. Wertheimer A (1992) Changing lives: Supported employment and people with learning disabilities. Manchester, National Development Team.
23. Wertheimer A (1997) Great expectations: Experiences of supported living. Sussex, Pavilion Publishing Lt.
24. Zarb G, Nadash P (1994) Cashing in on independence: Comparing the costs of cash services. London, Policy Studies Institute.