

# ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΤΗΣ ΠΟΛΕΩΣ ΤΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

**Μάριος Σεβρυστριανός**

*BA, MPhil Ψυχολόγος*

**Φιλοθέη Γιγουρτάκη**

*Πτυχιούχος Ψυχολόγος*

**John R. Hegarty**

*Ph. D. Psychologist*

*Συνεργασία:*

**Νεκταρία Κοκκινάκη**

*Πτυχιούχος Ψυχολόγος*

## Πρόλογος

Μέχρι τώρα η προσφορά εργασίας για τα άτομα με νοητική δυσχέρεια σημειώνεται ως πιθανή γι' αυτούς που έχουν περισσότερες ικανότητες και συναγωνισμό, και που χρειάζονται λίγο ή και καθόλου υποστήριξη να βρουν ή να παραμείνουν σε μια εργασία. Η παραπάνω κατάσταση είχε οδηγήσει αρκετές χώρες του κόσμου στο να ακολουθήσουν το **μοντέλο της προστατευμένης εργασίας**, ένα μοντέλο που έφερε στο προσκήνιο πολλά προβλήματα.

Την τελευταία δεκαετία άρχισε να παρουσιάζεται, έντονα πλέον, η ανάγκη υλοποίησης του **μοντέλου της υποστηριζόμενης εργασίας**.

Είναι πλέον τώρα απόλυτα αποδεκτό ότι πάρα πολλά άτομα που εθεωρούντο μέχρι πρότινος ανίκανα για εργασία, στην παρούσα φάση μπορούν να εργαστούν σε συνηθισμένες και καθημερινές εργασίες εάν η απαιτούμενη εκπαίδευση και υποστήριξη είναι οι κατάλληλες. Το ανωτέρω τεκμηριώνεται από τις έρευνες των Wehman, 1981; Will, 1984; Wehman and Kregel, 1985; Feinman, 1988.

Στις ΗΠΑ και στην Ιταλία έχει σημειωθεί πολύ μεγάλη πρόοδος στην μη προστατευμένη εργασία (Gaylord-Ros, 1987). Στη δε Μεγάλη Βρετανία γίνεται όλο και περισσότερο παραδεκτό ότι η εργασία για άτομα με νοητική υστέρηση πρέπει να **είναι διαθέσιμη ως δικαίωμα** (King Fund Centre, 1984).

Οι έρευνες στον τομέα της υποστηριζόμενης εργασίας έχουν αρχίσει εδώ και πάρα πολλά χρόνια.

Συγκεκριμένα στις ΗΠΑ έγιναν έρευνες προσδιορισμού των χαρακτηριστικών, από τους οργανισμούς, που ήταν περισσότερο θετικοί στην προσφορά εργασίας για άτομα με νοητική υστέρηση. Τα αποτελέσματα των ερευνών ήταν κάπως αντιφατικά. Ο Hartlage (1974) σημειώνει ότι το μέγεθος ενός οργανισμού είναι ένας σημαντικός παράγοντας. Η έρευνά του απέδειξε ότι υπάρχει μια σημαντική αύξηση του δείκτη αποδοχής από τις μικρές προς τις μεγάλες εταιρείες. Θα πρέπει δε να σημειωθεί ότι βρέθηκε, οι κατασκευαστικές εταιρείες να είναι πιο δεκτικές από τις εταιρείες παροχής υπηρεσιών (Hartlage 1974). Ο Phelps (1965) επίσης σημειώνει μια “θετικότητα” στην σχέση μεταξύ του μεγέθους ενός οργανισμού και την θετική στάση. Από την άλλη μεριά ο Wolfe (1961) δεν εντοπίζει κάποια σημαντική διαφορά στην στάση απέναντι στα Άτομα με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) μεταξύ μικρών και μεγάλων εταιριών. Αρκετές είναι επίσης οι έρευνες που έχουν εστιάσει στον διαφορετικό τύπο εργασίας σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών. Ο Phelps (1965) βρήκε ότι οι διευθυντές των νοσοκομείων και των μοτέλ ήταν περισσότερο θετικοί στο να προσλάβουν άτομα με νοητική υστέρηση από τους διευθυντές ξενοδοχείων, εστιατορίων και μικρών ιδιωτικών κλινικών. Ο Stewart (1977) βρήκε ότι η πιο θετική ατμόσφαιρα για εργασία είναι στους χώρους φαγητού, υπηρεσιών, επιστάσις, πακεταρίσματος επίπλων, και προσφοράς υπηρεσιών σε σταθμούς.

Ένας επίσης σημαντικός αριθμός ερευνών είχε ως στόχο να διερευνήσει την σχέση μεταξύ χαρακτηριστικών εκπαίδευσης και εργοδοτών και την εκφραζόμενη στάση τους απέναντι στην προσφορά εργασίας σε άτομα με νοητική υστέρηση. Και εδώ τα αποτελέσματα είναι μη πειστικά.

### **Σύνοψη έρευνας (Οκτώβριος 1998)**

Το ιστορικό των “Κέντρων” για άτομα με νοητική υστέρηση τυπικά προσφέρουν ευκαιρίες προστατευμένης εργασίας, όπου ΑΜΕΑ εκπαιδεύονται σε τεχνικές δέρματος, κεραμικής κλπ.

Ένα εμπόδιο στην ανάπτυξη της κοινωνικής ενσωμάτωσης, και της καθημερινής εργασιακής ζωής, εθεωρείτο η στάση των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με νοητική υστέρηση. Κατά την διάρκεια του σχεδιασμού ευρείας κοινωνικής ενσωμάτωσης για τα μέλη του Κέντρου Ειδικών Παιδιών (ΚΕΠ) Ο ΑΓΙΟΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ στο Ηράκλειο της Κρήτης φάνηκε η ανάγκη συλλογής και αξιολόγησης περισσότερων πληροφοριών για την στάση των εργοδοτών απέναντι στα ΑΜΕΑ.

Πάνω στην βάση παρόμοιας εργασίας από τους Harrison και Tomes που έγινε στην Μεγάλη Βρετανία, καθώς και στην πιλοτική έρευνα που διενεργήθηκε από το **Ινστιτούτο έρευνας ΜΙΤΟΣ**, σχεδιάστηκε μια έρευνα με δείγμα εργοδότες επιχειρήσεων της περιοχής του Ηρακλείου.

### **1. Μέθοδος**

Η συγκέντρωση των δεδομένων βασίστηκε σε συνέντευξη που λήφθηκε από 121 εργοδότες μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην πόλη του Ηρακλείου της Κρήτης μετά από προσωπική συνεργασία τους με εργαζομένους του Ινστιτούτου ΜΙΤΟΣ.

#### **1.1 Αποτελέσματα**

Οι ανταποκρινόμενοι στο ερωτηματολόγιο ήταν ιδιοκτήτες ή διευθυντές μικρών επιχειρήσεων με λιγότερο από πέντε (5) εργαζόμενους, τυπικό δείγμα εργοδοτών της πόλης του Ηρακλείου. Από αυτούς το 66%

ήταν άνδρες. Το 15% των εργοδοτών (18) είχαν κάποτε στην επιχείρησή τους ένα εργαζόμενο με νοτική δυσχέρεια και από αυτούς οι 8 εργοδότες είχαν για περισσότερο από ένα χρόνο άτομο με νοτική δυσχέρεια. Το 85% του δείγματος είχε κάποιου είδους επαφή ή γνώση για τα άτομα με νοτική δυσχέρεια για παράδειγμα από φίλους ή συγγενείς ή από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Ένα ποσοστό 65% του δείγματος γνώριζε ότι υπήρχαν κυβερνητικά προγράμματα για την στήριξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες, αλλά μόνο 6 εργοδότες (5%) γνώριζε συγκεκριμένες λεπτομέρειες γι' αυτά και μόνο ένας είχε προσλάβει ένα άτομο με ειδικές ανάγκες βάσει αυτών των προγραμμάτων.

Το δείγμα που εξετάστηκε παρουσίασε την **Υποστήριξη από Κοινωνικές Υπηρεσίες ως τον σημαντικότερο παράγοντα** για την μελλοντική πρόσληψη στην επιχείρησή τους ατόμου με νοτική δυσχέρεια.

Ως επίσης σημαντικοί παράγοντες βρέθηκαν **η καλή συμπεριφορά και η θέληση για εργασία**.

Προβλήματα με τη φύση της εργασίας και την αποδοχή των πελατών σημειώθηκαν από τους εργοδότες, αλλά 56% από αυτούς σημείωσαν οφέλη όχι τόσο οικονομικής σημασίας, αλλά κοινωνικά ή συναισθηματικά. Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι ένα ποσοστό 65% θα ενδιαφερόταν να έχει περισσότερες λεπτομέρειες για το μοντέλο της υποστηριζόμενης εργασίας.

**1.1.1 Συμπέρασμα:** Τα αποτελέσματα εισηγούνται ότι οι εργοδότες της πόλης του Ηρακλείου είναι θετικά διακείμενοι προς το μοντέλο της υποστηριζόμενης εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1.2. ΣΚΟΠΟΙ

- Εξέταση - Μελέτη του μοντέλου της υποστηριζόμενης εργασίας στην Ελλάδα.
- Συμβολή στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία για την στάση των εργοδοτών.
- Συγκεκριμένες πληροφορίες για το ΚΕΠ Ο ΑΓΙΟΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ.

Η έρευνα αυτή δημιουργήθηκε από την ανάγκη συλλογής περισσότερων πληροφοριών για την στάση των εργοδοτών σε μια μεγάλη πόλη της βόρειας Κρήτης, το Ηράκλειο, σε σχέση με το μοντέλο της "υποστηριζόμενης εργασίας" για τα άτομα με νοτική υστέρηση.

Το μοντέλο της υποστηριζόμενης εργασίας, αναπτύχθηκε κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1980 στις ΗΠΑ και το ενστερνίστηκαν και άλλα κράτη (όπως Μεγάλη Βρετανία) με σκοπό να προσφέρει "συνηθισμένες εργασίες σε συνηθισμένα μέρη" σαν μία εναλλακτική και περισσότερο καθιερωμένη φόρμα εργασίας από τα προστατευμένα εργαστήρια ή τα κέντρα ημέρας.

Το Κέντρο Ειδικών Παιδιών Ο Άγιος Σπυρίδων, που είναι φορέας για άτομα με νοτική υστέρηση, βρίσκεται 20 χιλιόμετρα μακριά από το Ηράκλειο και προσφέρει υπηρεσίες εκπαίδευσης σε άτομα, που βασίζεται σε δομημένη εμπειρία και εκπαίδευση ικανοτήτων σε διάφορα εργαστήρια όπως δερματοτεχνίας, κεραμικής κλπ. Η στάση των εργοδοτών στην περιοχή του Ηρακλείου απέναντι σε τέτοιου είδους προγράμματα για ευκαιρίες εργασίας δεν ήταν ακόμα γνωστές. Έτσι λοιπόν σχεδιάστηκε μία έρευνα για την διερεύνηση και αξιολόγησή τους.

Αυτό το άρθρο περιγράφει τα αποτελέσματα της έρευνας από 121 εργοδότες στην περιοχή του Ηρακλείου που επιλέχθηκαν τυχαία από όλους τους γνωστούς εργοδότες στην περιοχή.

### 1.2.1. ΜΕΘΟΔΟΣ

### 1.2.2. Πιλοτική έρευνα

Μια μορφή ημιδομημένης συνέντευξης συντάχθηκε βάσει προηγούμενων ερευνών με εργοδότες. Βασιζόμενοι λοιπόν στο ερωτηματολόγιο των Harrison and Tones, έγινε επαφή με εργοδότες της περιοχής του Ηρακλείου Κρήτης και πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με τον κάθε ένα ατομικά. Τα αποτελέσματα περιγράφονται στο Employers' attitudes towards Employees with learning disabilities (Aroni and Hegarty, 1996). Στη βάση αυτής της πιλοτικής μελέτης σχεδιάστηκε μια δομημένη συνέντευξη που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα.

## ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΕΥΝΑ

### 2.1. Δείγμα

Ένας κατάλογος εργοδοτών του Ηρακλείου συντάχθηκε από διάφορες πηγές, συμπεριλαμβανομένου του τοπικού Εμπορικού Επιμελητηρίου και το χρυσό οδηγό του ΟΤΕ. Ο τελικός αριθμός του δείγματος ήταν 121 συμμετέχοντες.

### 2.2. Διαδικασία

Έγινε γραπτώς επικοινωνία με τις εταιρίες και ρωτήθηκαν εάν θα συμμετάσχουν στην έρευνα ( βλ. γράμμα και ερωτηματολόγιο, παράρτημα 1). Έπειτα τους επισκέφθηκε προσωπικά κάποιο μέλος του προσωπικού του ΚΕΠ Ο Άγιος Σπυρίδων και συμπληρώθηκαν τα ερωτηματολόγια κατά την διάρκεια συνέντευξης.

#### 2.2.1. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

*Ποιοί ήταν αυτοί που απάντησαν;*

Αυτοί που απάντησαν ήταν ιδιοκτήτες ή διευθυντές δικής τους επιχείρησης. Το 66% των ερωτηθέντων ήταν άνδρες. Το 72% ήταν ηλικίας 20-45 ετών. Ο πίνακας 1 δείχνει το εκπαιδευτικό προφίλ του δείγματος. Απ' αυτούς το 71% έχουν εκπαίδευση λυκείου ενώ το 10% είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου.

Πίνακας 1: Εκπαιδευτικό επίπεδο δείγματος		
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
Πρωτοβάθμια	16	13,2
Απόφοιτος Γυμνασίου	47	38,8
Απόφοιτος Λυκείου	39	32,2
Τριτοβάθμια	11	9,1
Μεταπτυχιακό	0	0
Άλλο	8	6,6

Ο πίνακας 2 δείχνει τη φύση των επιχειρήσεων. Η μεγαλύτερη κατηγορία είναι οι επιχειρήσεις παρασκευής και παροχής ειδών τροφίμων (55%).

Πίνακας 2: Φύση εργασίας		
ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
Χειρωνακική	55	45,4
Υπάλληλος	33	27,2
Διανομές, Πακετάρισμα	14	11,5
Ξενοδοχείο, Εσπιατόριο, Καφετέρια	11	9
Νοσοκομείο	0	0
Εργοστάσιο	1	0,8
Βιοτεχνία δέρματος	4	3,3
Αγγειοπλασείο	2	1,6
Μονάδα εκτροφής Ζώων	1	0,8

Ο πίνακας 3 δείχνει την κατανομή του αριθμού των εργαζομένων. Οι περισσότεροι (78,5% ) απασχολούν λιγότερο από 5 άτομα.

Πίνακας 3: Κατανομή αριθμού εργαζομένων		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
Λιγότερα από 5	95	78,5
6 -19	15	12,4
20 - 49	8	6,6
50 και πάνω	3	2,4

*Απασχόλησαν ποτέ κάποιον με νοτική υστέρηση;*

Το 15% (18 εργοδότες) είπαν ότι είχαν στο χώρο εργασίας τους κάποιο άτομο με νοτική υστέρηση, παρότι μια μετέπειτα ερώτηση, η οποία ρωτούσε για πόσο διάστημα ήταν το άτομο εκεί πέρα, έδειξε ότι στην πραγματικότητα ο αριθμός των εργοδοτών ήταν 13.

Ο πίνακας 4 δείχνει το χρονικό διάστημα που αυτοί οι 13 εργαζόμενοι παρέμειναν στην επιχείρηση, και στην πραγματικότητα 6 ήταν αυτοί που παρέμειναν στην επιχείρηση από 1 έως 5 χρόνια. Είχαν βρει την εργασία τους με διαφορετικούς τρόπους.

**Πίνακας 4: Χρονικό διάστημα παραμονής στην εργασία**

ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
0 - 6 μήνες	108	89,25
6 - 12 μήνες	5	4,13
1 έτος - 5 έτη	6	4,95
5 έτη - 6 έτη	1	0,82
6 έτη και άνω	1	0,82

Ο πίνακας 5 περιγράφει πώς οι εργαζόμενοι είχαν βρει εργασία;

**Πίνακας 5: Τρόποι εύρεσης εργασίας**

Από φίλους ή οικογένεια	4 εργοδότες
Το ίδιο το άτομο είχε ζητήσει εργασία	3 εργοδότες
Με απόφαση του ίδιου του εργοδότη	1 εργοδότης
Με κυβερνητικό σχήμα	1 εργοδότης
Άλλοι τρόποι (δεν δόθηκαν λεπτομέρειες)	3 εργοδότες

Πόσο καλά γνώριζαν οι εργοδότες σχετικά με τα άτομα με νοτική υστέρηση;

Μόνο το 15% του δείγματος ανέφερε ότι δεν είχε καμία επαφή με άτομα με νοτική υστέρηση. Ο πίνακας 6 δείχνει πως το 85% είχε επαφή με άτομα με νοτική υστέρηση.

**Πίνακας 6: Τρόποι επαφής**

ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΑΦΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
Συγγενείς	14	11,57
Φίλοι	21	17,35
Εργασιακός χώρος	16	13,22
Γειτονιά	37	30,57
Εκκλησία	2	1,6
Διασκέδαση	1	0,82
Άλλο	11	9,09
Χωρίς απάντηση	19	15,7

Γνώση σχετικά με κυβερνητικά υποστηριζόμενα προγράμματα

Το 62% του δείγματος γνώριζε ότι υπήρχαν τέτοια προγράμματα, πάντως μόνο 6 μπορούσαν να δώσουν λεπτομέρειες, λέγοντας ότι προήλθαν από τον ΟΑΕΔ. *(Είναι ενδιαφέρον ότι εκείνοι που πραγματικά απασχολούσαν άτομα με νοτική υστέρηση δεν ήταν αυτοί που γνώριζαν λεπτομέρειες των κυβερνητικών σχημάτων)*. Το 36% γνώριζε γι' αυτά τα σχήματα από τα ΜΜΕ, το 10% από συγγενείς ή φίλους, ή από

συνδυασμό τους. Λίγοι είχαν μάθει λεπτομέρειες από κάποιο κυβερνητικό οργανισμό (3 άτομα) ή από τον Άγιο Σπυρίδωνα (2 άτομα).

*Πόσο σημαντικά είναι συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων για τους εργοδότες;*

Ακολουθώντας τα ερωτηματολόγια των Harrison και Tomes, Aroni και Hegarty, ερωτήθηκαν οι εργοδότες πόσο σημαντικά πίστευαν ότι ήταν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των ατόμων με νοπηκή υστέρνηση εάν τους ζητιόταν να τους προσφέρουν εργασία.

Ο πίνακας 7 παρουσιάζει τα ποσοστά σπουδαιότητας που δόθηκαν από τους εργοδότες. Η ερώτηση αυτή έδινε το δικαίωμα στους συμμετέχοντες να δίνουν πολλαπλές απαντήσεις.

<b>Πίνακας 7: Σπουδαιότητα χαρακτηριστικών</b>	
Στήριξη από κοινωνική υπηρεσία	80
Όχι επιθετικότητα	81
Προθυμία για εργασία	72
Ικανότητα εκμάθησης νέων ικανοτήτων	52
Καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζομένους	51
Μικρή ανάγκη επίβλεψης	50
Κυβερνητικά οφέλη	58
Να είναι καλά εκπαιδευμένος	45
Σωστή τήρηση ωραρίου	38
Προσωπική γνωριμία με την οικογένεια	26
Ίδιο τέμπε εργασίας με τους άλλους	14
Να έχει φροντισμένη εμφάνιση	17
Να μην συμμετέχει σε απεργίες	8
Να παίρνει μικρότερη αμοιβή	2

*Ενδιαφέρονται οι ερωτώμενοι για ένα σχήμα υποστηριζόμενης εργασίας;*

Το 48,8 % του δείγματος εξέφρασε θετικό ενδιαφέρον, ένα 16,5 % εξέφρασε υπό όρους ενδιαφέρον.

<b>Πίνακας 8: Ενδιαφέρον για υποστηριζόμενη εργασία</b>		
<b>ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ</b>	<b>ΑΡΙΘΜ. ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %</b>
Αρνητικό	42	34,7
Θετικό	59	48,8
Θετικό με προϋποθέσεις	20	16,5

Ο πίνακας 9 παρουσιάζει πιθανά προβλήματα που πιστεύουν ότι θα αντιμετώπιζαν εάν απασχολούσαν κάποιον με νοπηκή υστέρνηση.

Πίνακας 9: Πιθανά προβλήματα		
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
Χωρίς ιδιαίτερο πρόβλημα	11	9,09
Ατύχημα	3	2,47
Συμπεριφορά	20	16,52
Αποδοχή από πελάτη	20	16,52
Δύσκολη φύση εργασίας	36	29,75
Ανάγκη επιτήρησης	4	3,3
Συμπεριφορά / Δύσκολη φύση εργασίας	8	6,6
Αποδοχή / Δύσκολη φύση εργασίας	5	4,1
Ατύχημα / Δύσκολη φύση εργασίας	1	0,82
Χωρίς απάντηση	13	10,74

Ενώ ο πίνακας 10 παρουσιάζει τα είδη των οφελών που πιστεύουν θα μπορούσαν να έχουν. Η δύσκολη φύση της εργασίας, η αποδοχή από τον πελάτη ή η δύσκολη συμπεριφορά ήταν τα κύρια προβλήματα, αλλά ήταν επίσης προφανή τα κοινωνικά και συναισθηματικά οφέλη.

Πίνακας 10: Οφέλη		
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
Οικονομικά οφέλη	11	9,09
Κοινωνικά οφέλη	28	23,14
Συναισθηματικά οφέλη	19	15,70
Κοινωνικά / οικονομικά οφέλη	3	2,4
Κοινωνικά / Συναισθηματικά οφέλη	7	5,7
Αρνητική / Χωρίς απάντηση	53	43,80

### 2.2.2. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Πολλοί εργοδότες του Ηρακλείου ( η πλειοψηφία των οποίων είναι άνδρες, με μικρές επιχειρήσεις και οι περισσότερες από αυτές αφορούν την παροχή ειδών διατροφής) έχουν έρθει σε επαφή με άτομα με νοητική υστέρηση και γνωρίζουν σε γενικές γραμμές ότι υπάρχουν κυβερνητικά σχήματα που βοηθούν τα άτομα να βρουν δουλειά . Πάντως , πολύ λίγοι από αυτούς γνωρίζουν λεπτομέρειες που αφορούν σ' αυτά σχήματα.

Γύρω στο 10 - 15% του δείγματος φαίνεται να απασχολεί ήδη άτομα με νοητική υστέρηση, αλλά αυτό δεν συμβαίνει στα πλαίσια εφαρμογής κυβερνητικών σχημάτων εργοδοσίας, διότι στο δείγμα βρέθηκε μόνο ένας εργοδότης να απασχολεί άτομα μέσα σε τέτοιο πλαίσιο.



Το δείγμα θεωρεί την υποστήριξη από κοινωνικές υπηρεσίες ως τον κύριο παράγοντα που τους επηρεάζει στο να προσφέρουν εργασία σε άτομα με νοτική υστέρηση.

Άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά είναι η καλή συμπεριφορά, η προθυμία να εργαστεί, η καλή συνεργασία με τους συναδέλφους του και η δεκτικότητα να μάθει νέες ικανότητες.

Η οικονομική βοήθεια σημειώθηκε ως πολύ σημαντική από 58 ερωτώμενους (48%). Ενώ πολλοί βλέπουν σημαντικά προβλήματα στο να δώσουν εργασία σε κάποιον, συναισθηματικά ή κοινωνικά οφέλη είναι επίσης προφανή. Περισσότεροι από τα μισά άτομα του δείγματος εκφράζουν ένα θετικό ενδιαφέρον σε ένα υποστηρικτικό εργοδοτικό σχήμα.

### **2.2.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

1. Οι εργοδότες στο Ηράκλειο έχουν γενικώς κάποια εμπειρία από άτομα με νοτική υστέρηση.
2. Περίπου το 10% από αυτούς απασχολούν κάποιον που περιγράφουν ότι έχει νοτική υστέρηση.
3. Μόνο ένας εργοδότης στο δείγμα απασχολεί κάποιον μέσα σε κυβερνητικό σχήμα.
4. Παρότι οι εργοδότες γνωρίζουν ότι υπάρχουν τέτοια σχήματα, λίγοι από αυτούς γνωρίζουν συγκεκριμένες λεπτομέρειες.
5. Πολλοί εκφράζουν ένα θετικό ενδιαφέρον για υποστηρικτικό εργοδοτικό σχήμα. Θεωρούν την καλή συμπεριφορά, τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, την προθυμία στην εργασία ως σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εργοδοσία, αλλά εκτός από τον παράγοντα της ύπαρξης επιθετικότητας, ο οποίος μπορεί να εκδηλωθεί σε ΑΜΕΑ ή μη, ο πιο σημαντικός παράγοντας είναι η ύπαρξη υποστήριξης από κοινωνικές υπηρεσίες.

Γενικά, φαίνεται ότι υπάρχει σημαντική υποστήριξη από τους εργοδότες στο να δώσουν εργασία σε κάποιον με νοτική υστέρηση εάν εργάζεται καλά και έχει καλές σχέσεις με τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας, εάν το άτομο υποστηρίζεται από έναν οργανισμό ή φορέα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών.

### **2.2.4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

1. Από τα παραπάνω αναδεικνύεται η ανάγκη εφαρμογής ενός σχήματος υποστηριζόμενης εργοδοσίας.
2. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με την διεύρυνση της ισχύος των παρόντων κυβερνητικών σχημάτων που αφορούν την στήριξη της εύρεσης εργασίας για τα ΑΜΕΑ.
3. Καταδεικνύεται σαφής η ανάγκη συνεχούς τροφοδότησης στοιχείων προς τους εργοδότες για τα κυβερνητικά σχήματα παροχής προς τα ΑΜΕΑ ισότιμων ευκαιριών εύρεσης εργασίας.

### **Βιβλιογραφία**

- ARONI, D., HEGARTY, J. R., (1997) Οι στάσεις των εργοδοτών του νομού Ηρακλείου απέναντι στα άτομα με νοτική καθυστέρηση. *Κοινωνική Εργασία*, 1997 45, 19-30.
- FEINMANN, M. (1988). Project Intowork - how Sheffield achieved "The Impossible". *Community Living*, 1:5, 12-13.

- GAYLORD-ROSS, R. (1987). Vocational integration for persons with mental handicaps: a cross-cultural perspective. *Research in Developmental Disabilities*, 8, 531-548.
- HARRISON, B. and TOMES, A. (1990). Employers' attitudes to the employment of people with mental handicaps: an empirical study. *Mental Handicap Research*, 1990 3:2, 196-213.
- HARTLAGE, L. C. (1974). Factors affecting employer receptivity toward the mentally retarded. In Daniels, L.K. (Ed.). *Vocational Rehabilitation of the Mentally Retarded*. Springfield, IL: Thomas.
- KING'S FUND CENTRE, (1984). *An Ordinary Working Life: vocational services for people with a mental handicap*. London: King's Fund Centre.
- PHELPS, W. R. (1965). Attitudes related to the employment of the mentally retarded. *American Journal of Mental Deficiency*, 69, 575-585.
- STEWART, D. M. (1977). Survey of community attitudes toward hiring the handicapped. *Mental Retardation*, 15, 30-31.
- WEHMAN, P. (1981). *Competitive Employment: new horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul Brookes.
- WEHMAN, P., KREGEL, J. (1985). A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps.
- WILL, M. (1984). *OSERS programming for the transition of Youth with Disabilities: bridges from school to working life*. Washington DC: US Department of Education.
- WOLFE, H. E. (1961). The attitude of small industrial employers towards the hiring of former state mental patients. *Journal of Clinical Psychology*, 17, 90-92.

## Παράρτημα

Αγαπητοί Κυρίες /Κύριοι

Το Ινστιτούτο Έρευνας για την Ενσωμάτωση "ΜΙΤΟΣ"\* ιδρύθηκε το έτος 1995 με σκοπό την έρευνα και τη μελέτη της ενσωμάτωσης στην εργασία των ατόμων με νοητική δυσχέρεια στη χώρα μας.

Το Ινστιτούτο αυτό λειτουργεί υπό την αιγίδα του Κέντρου Ειδικών Παιδιών Ο Άγιος Σπυρίδων, συνεργάζεται δε και καθοδηγείται από το Keele University της Αγγλίας, υπό την εποπτεία του καθηγητού Dr John R. Hegarty. Υπεύθυνοι του Ινστιτούτου είναι ο κ Μάριος Σεβρισαριανός και η κα Γιγουργάκη Φιλοθέη ψυχολόγοι με τους οποίους μπορείτε να επικοινωνείτε για οποιαδήποτε απορία σας.

Στην προσπάθεια λοιπόν αυτή το "ΜΙΤΟΣ" έχει ήδη τελειώσει δύο έρευνες εκ των οποίων η δεύτερη ήταν πιλοτική της παρούσης.

---

\* Το Ινστιτούτο "ΜΙΤΟΣ" έχει σελίδα στο Internet με στοιχεία <http://www.Forthnet.gr/mitos>

Η παρούσα έρευνα έχει ως σκοπό να ερευνήσει τις “ Απόψεις των εργοδοτών σχετικά με την εργοδοσία ατόμων με ελαφρά νοητική δυσχέρεια ” στην περιοχή του νομού Ηρακλείου. Το όνομά σας επιλέχθηκε τυχαία με όλα τα κριτήρια που απαιτεί η επιστήμη της στατιστικής. Όπως θα παρατηρήσετε και στο ερωτηματολόγιο η όλη έρευνα υπόκειται στον νόμο περί απορρήτου και η χρησιμοποίηση του ονόματός σας είναι γνωστή μόνο από τους παραπάνω ψυχολόγους που η εργασία τους διέπεται από τον νόμο αυτό.

Η βοήθειά σας θα είναι πολύ μεγάλη εάν διαθέσετε λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας να απαντήσετε στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, που θα μας βοηθήσουν να μελετήσουμε το πρόβλημα εργασίας των ειδικών ατόμων.

Θα θέλαμε επίσης να σας πληροφορήσουμε ότι μία εβδομάδα μετά θα περάσουμε από την εργασία σας να πάρουμε το απαντημένο ερωτηματολόγιο.

Σας ευχαριστούμε για την συμβολή σας στο έργο μας.

### **Απόψεις των εργοδοτών σχετικά με την εργοδοσία ατόμων με ελαφρά νοητική δυσχέρεια**

#### **ΜΕΡΟΣ Α**

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

α) άντρας

**Φύλο:**

β) γυναίκα

ετών 20 - 34

35 - 44

**ηλικία:** 45 - 54 (υπογραμμίστε την απάντησή σας)

55 - 64

65 - .....

**εκπαιδευτικό επίπεδο:**

(υπογραμμίστε την απάντησή σας)

- απόφοιτος γυμνασίου
- απόφοιτος λυκείου
- απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου
- άλλο - παρακαλώ εξηγήστε .....
- .....

Τι ειδικότητα έχετε; .....

Ποια είναι η πραγματική σας εργασία; .....

**Χρόνια που ασκείτε την εργασία αυτή:**

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

- λιγότερο από ένα χρόνο
- 1 - 5 χρόνια
- 6 - 10 χρόνια
- 11 - 15 χρόνια
- 15 και πλέον έτη

**Χρόνια που βρίσκεστε στη συγκεκριμένη θέση :**

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

- λιγότερο από ένα χρόνο
- 1 - 5 χρόνια
- 6 - 10 χρόνια
- 11 - 15 χρόνια
- 15 και πλέον έτη

**Φύση της εργασίας:**

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

- Χειρωνακτική
- Υπάλληλος
- Διανομές , πακετάρισμα
- Ξενοδοχείο , εστιατόριο , καφετέρια
- Νοσοκομείο
- Εργοστάσιο
- Βιοτεχνία δέρματος
- Αγγειοπλαστικό
- Μονάδα εκτροφής ζώων

**Πόσα άτομα απασχολούνται στην συγκεκριμένη επιχείρηση ;**

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

- Λιγότερα από πέντε
- 6 - 19
- 20 - 49
- 50 και πάνω

**Είχατε ποτέ στην εργασία κάποιο άτομο με νοτική δυσχέρεια ;**

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

ΝΑΙ - ΟΧΙ

**Για πόσο χρονικό διάστημα;****Με πρόγραμμα της πολιτείας**

ΝΑΙ - ΟΧΙ

Παρακαλώ δώστε λεπτομέρειες .....

.....

.....

## ΜΕΡΟΣ Β

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο “Νοητική Δυσχέρεια”;

.....

.....

.....

Είχατε επαφή με άτομα με νοητική δυσχέρεια ;

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

- Συχνή
- Μερικές φορές
- Καθόλου

Από πού έχετε γνωρίσει άτομα με νοητική δυσχέρεια ;

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

- Υπάρχουν στο συγγενικό σας περιβάλλον
  - Υπάρχουν στο φιλικό σας περιβάλλον
  - Στον εργασιακό σας χώρο
  - Στη γειτονιά σας
  - Στην εκκλησία
  - Στη διασκέδασή σας
  - Άλλο ( παρακαλώ εξηγήστε) .....
- .....
- .....
- .....

## ΜΕΡΟΣ Γ

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

ΝΑΙ - ΟΧΙ

Εάν ΝΑΙ πόσο καλά γνωρίζετε ;

(υπογραμμίστε την απάντηση σας)

- Πολύ
- Αρκετά
- Καθόλου

Παρακαλώ δώστε λεπτομέρειες για τα ειδικά προγράμματα που γνωρίζετε

.....

.....

.....

Από πού πήρατε τις πληροφορίες;

.....

.....

.....

## ΜΕΡΟΣ Δ

Ενδιαφερόμαστε για τις απόψεις σας σχετικά με τις ικανότητες ατόμων με νοητική δυσχέρεια

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

1 πολύ σημαντικό

2 σημαντικό

3 καθόλου

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

- Να είναι καλός εργαζόμενος
- Να είναι καλά εκπαιδευμένος
- Να έχει καλή εμφάνιση
- Να έχει καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους
- Να μην έχει ανάγκη από επιπλέον επιτήρηση
- Να δουλεύει με την ίδια ταχύτητα όπως οι άλλοι εργαζόμενοι
- Να έχει θέληση για εργασία
- Να μη συμμετέχει σε απεργίες
- Να κρατά το ωράριο τυπικά
- Να μην είναι επιθετικός
- Να μπορεί να μαθαίνει νέες δεξιότητες

**Β) Πόσο σημαντικές θεωρείτε τις παρακάτω παροχές ;**

1 πολύ σημαντικό

2 σημαντικό

3 καθόλου

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

- Να υπάρχει υποστήριξη από τις κοινωνικές υπηρεσίες
- Να έχει χαμηλότερες αποδοχές
- Να έχετε παροχές από την κυβέρνηση
- Να γνωρίζετε προσωπικά την οικογένειά του
- Να υπάρχει μια υπηρεσία που να μπορείτε να απευθύνεστε για κάθε σας πρόβλημα

**Γ) Το Κέντρο Ειδικών παιδιών Ο Άγιος Σπυρίδων ελπίζει να επεκτείνει την παρούσα επαγγελματική εκπαίδευση που προσφέρει , ξεκινώντας ένα σχήμα “Υποστηριζόμενης Εργοδοσίας” . Σ’ ένα τέτοιο**

σχήμα άτομα με νοητική δυσχέρεια θα έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται σε διάφορες εργασίες , υποστηριζόμενα από κοινωνικούς λειτουργούς .

**Θα θέλαμε να γνωρίζουμε πόσο ενδιαφέρεστε να συμμετέχει η επιχείρησή σας σ' ένα τέτοιο σχήμα .**

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

.....

.....

.....

.....

.....

**Δ) Ποιά προβλήματα νομίζετε ότι θα αντιμετώπιζε ένα άτομο με νοητική δυσχέρεια στη συγκεκριμένη επιχείρηση;**

.....

.....

.....

.....

.....

**Ε) Τι πλεονεκτήματα κατά την γνώμη σας πιστεύετε ότι μπορεί να έχει η εταιρία σας από την συμμετοχή της σε ένα τέτοιου πρόγραμμα;**

.....

.....

.....

.....

.....

(Θα πρέπει να γνωρίζετε ότι τα ερωτηματολόγια υπόκεινται στον νόμο περί απορρήτου κατά συνέπεια το όνομα της επιχείρησής σας θα σβηστεί με την επιστροφή του παρόντος εντύπου)

Ινστιτούτο ερευνών ΜΙΤΟΣ  
Ευχαριστούμε