



Funded by
the European Union



GO FOR VET
IN ERASMUS+



Larnaka
tourism board

GK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

NUORISOKESKUS
anjala



Συστάσεις προς
τους παρόχους
ΕΕΚ σχετικά
με την ένταξη
των ατόμων με
αναπηρία στην
επαγγελματική
κινητικότητα του
Erasmus+

GO FOR VET IN ERASMUS+



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΜΕΡΟΣ I: Τι πρέπει να γνωρίζετε για τους διάφορους τύπους αναπηρίας	8
Κωφοί και βαρήκοοι	10
Οι τυφλοί και η χαμηλή όραση	12
Η σωματική αναπηρία	14
Άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ASD)	16
ΜΕΡΟΣ II: Άτομα με αναπηρία και επιλεγμένοι τομείς σπουδών	19
Ξενοδοχοϋπάλληλος	21
Τεχνικός Logistics	25
Τεχνικός Κτηνίατρος	29
Τεχνικός Φωτογραφίας και Πολυμέσων	33
ΜΕΡΟΣ III: Ορθές πρακτικές για το άνοιγμα στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία ..	38
ΑΞΙΖΕΙ ΝΑ ΔΙΑΒΑΣΕΤΕ	42

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στον 21ο αιώνα, δίνεται όλο και μεγαλύτερη προσοχή στην αξιολόγηση της προσβασιμότητας σε διάφορους τομείς της ζωής για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ιδίως τα άτομα με αναπηρία. Δύο κύριοι λόγοι για το αυξανόμενο ενδιαφέρον για αυτό το θέμα μπορούν να εντοπιστούν. Το πρώτο είναι η συνειδητοποίηση της ανάγκης για προσβασιμότητα για όλους, ανεξάρτητα από τα προσωπικά χαρακτηριστικά, από ένα αυξανόμενο ποσοστό της κοινωνίας. Το δεύτερο είναι ο αυξανόμενος αριθμός ατόμων με ειδικές ανάγκες, κυρίως ως αποτέλεσμα της γήρανσης του πληθυσμού και της εξάπλωσης χρόνιων ασθενειών. Σύμφωνα με στοιχεία που συγκέντρωσε η Eurostat, σχεδόν το 25% των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (24,7%) άνω των 16 ετών είναι άτομα με ήπιους ή σοβαρούς περιορισμούς. Σε απόλυτους αριθμούς, αυτό είναι τουλάχιστον 110 εκατομμύρια άνθρωποι.

Ένας τομέας όπου είναι εξαιρετικά σημαντικό να εισαχθούν διαδικασίες για την αύξηση της προσβασιμότητας είναι η επαγγελματική εκπαίδευση, ιδίως η έκταση της πρακτικής επαγγελματικής κατάρτισης μέσω εγχώριας και αλλοδαπής πρακτικής άσκησης με εργοδότες. Κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περίπου το 6,5% των ατόμων που ενδέχεται να αποκτήσουν τα προσόντα ως μαθητές επαγγελματικών σχολών αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Αυτό σημαίνει ότι, κατά μέσο όρο, ένας στους 15 φοιτητές εμπίπτει σε αυτή την ομάδα ανθρώπων και η πλήρης συμμετοχή του σε πρακτική άσκηση απαιτεί καλή προετοιμασία τόσο των φοιτητών όσο και των διοργανωτών (σχολεία, εργοδότες, ενδιάμεσα ιδρύματα). Το επίπεδο ανοίγματος προς τα άτομα με αναπηρία στον χώρο εργασίας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των νομικών λύσεων, των πολιτισμικών προτύπων ή των εσωτερικών οργανωτικών ρυθμίσεων. Ο παράγοντας που έχει μεγαλύτερη σημασία, ωστόσο, είναι το επίπεδο γνώσης σχετικά με τις συγκεκριμένες ανάγκες και δυνατότητες των ατόμων με διάφορους τύπους αναπηρίας. Πράγματι, τα αποτελέσματα μιας σειράς ερευνητικών μελετών δείχνουν ότι είναι η γνώση σχετικά με την αναπηρία και οι εμπειρίες στην εργασία με άτομα με αναπηρία που διαμορφώνουν συγκεκριμένα το άνοιγμά μας. Η εμπειρία των εταιρών από προηγούμενα

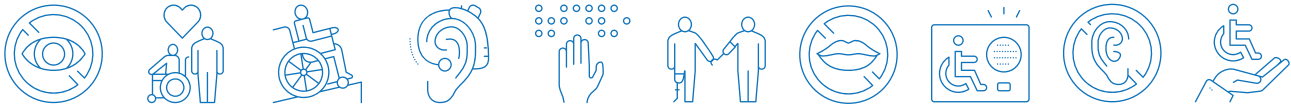


έργα, καθώς και τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη στο πλαίσιο του τρέχοντος έργου, έχουν δείξει ότι, ως επί το πλείστον, τα άτομα με αναπηρία είναι εξαιρετικά αφοσιωμένοι εργαζόμενοι, πιστοί και πρόθυμοι να ακολουθήσουν οδηγίες. Το πρόβλημα είναι να πειστούν οι εργοδότες να τους δώσουν μια ευκαιρία· να ξεκινήσει μια συνεργασία είτε με τη μορφή πρακτικής άσκησης είτε με τη μορφή προσφοράς εργασίας για άτομα με αναπηρία. Συχνά η παθητική στάση των εργοδοτών οφείλεται κυρίως στην άγνοια ή την έλλειψη εμπειρίας. Γιατί: Γιατί κυρίως φοβόμαστε αυτό που δεν ξέρουμε!

Στην έκθεση που παρουσιάζεται εδώ, θέλουμε να σας παρουσιάσουμε τις ιδιαιτερότητες των διαφόρων τύπων αναπηρίας και να σας δείξουμε μέσω επιλεγμένων εκπαιδευτικών μαθημάτων πώς οι ιδιαιτερότητες των αναγκών επηρεάζουν τις ευκαιρίες των μαθητών να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες κινητικότητας. Έχουμε ετοιμάσει την έκθεση στο πλαίσιο του έργου *Go for VET in Erasmus+ (2022-2-PL01-KA210-VET-000101748)*, το οποίο είναι ένα έργο στρατηγικής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης που υλοποιείται από τον Μάρτιο του 2023 έως τον Νοέμβριο του 2024. Ένας από τους στόχους του έργου είναι η προετοιμασία συστάσεων και καλών πρακτικών για την ένταξη των φοιτητών με αναπηρία σε δραστηριότητες διεθνούς κινητικότητας. Το έργο επικεντρώνεται στην ανάπτυξη λύσεων για τέσσερις μεγάλες εταιρείες εκπαίδευσης, και συγκεκριμένα: Ξενοδοχοϋπάλληλος, Κτηνίατρος, Τεχνικός Logistics και Τεχνικός Φωτογραφίας και Πολυμέσων. Επικεφαλής του έργου είναι το Σχολικό Συγκρότημα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Νο 1 στο Krotoszyn (Πολωνία) και η σύμπραξη περιλαμβάνει ιδρύματα από την Πολωνία, την Ελλάδα, την Κύπρο και τη Φινλανδία. Οι ομάδες-στόχοι είναι τεχνικές σχολές, εκπαιδευτικοί και συνοδοί κατά τη διάρκεια διεθνών ταξιδιών πρακτικής άσκησης φοιτητών, ιδρύματα που διοργανώνουν ταξίδια πρακτικής άσκησης φοιτητών και εργοδότες που δέχονται φοιτητές για πρακτική άσκηση στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+. Κατά την εκπόνηση της έκθεσης, χρησιμοποιήσαμε τρεις κύριες πηγές πληροφοριών. Το πρώτο είναι η γνώση και η εμπειρία όλων των φορέων που απαρτίζουν την εταιρική σχέση. Η δεύτερη πηγή πληροφοριών είναι η ποιοτική πρωτογενής έρευνα που διεξάγεται από όλους τους εταίρους με τη μορφή ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (IDIs) με άτομα που εμπλέκονται άμεσα στην εκπαίδευση σε επιλεγμένους τομείς σπουδών (εκπαιδευτικοί επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματίες). Η τρίτη πηγή πληροφοριών είναι η έρευνα γραφείου που επικεντρώνεται στην εξεύρεση καλών λύσεων στον τομέα της υποστήριξης των φοιτητών με αναπηρία για συμμετοχή σε επαγγελματικές κινητικότητες.

Η έκθεση αποτελείται από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος, παρουσιάσαμε τα χαρακτηριστικά των διαφόρων τύπων αναπηρίας. Θέλαμε να δείξουμε την ποικιλομορφία των ατόμων με αναπηρία και να βοηθήσουμε στην κατανόηση της συμπεριφοράς και των αναγκών τους στο χώρο εργασίας. Στο δεύτερο μέρος, επικεντρωθήκαμε στην παρουσίαση των ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία που σπουδάζουν στους εκπαιδευτικούς τομείς που επιλέχθηκαν στο έργο για να συμμετάσχουν στην επαγγελματική κινητικότητα. Το τρίτο μέρος είναι μια

ανασκόπηση των ορθών πρακτικών για την αύξηση του ανοίγματος στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία στο πλαίσιο της απόκτησης πρακτικών δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας. Τέλος, έχουμε επισημάνει ορισμένες ιστοσελίδες και εκθέσεις που αξίζει να συμβουλευτείτε για να αυξήσετε τις γνώσεις σχετικά με τις συγκεκριμένες ανάγκες και ευκαιρίες των ατόμων με διάφορους τύπους αναπηρίας.

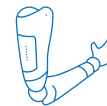
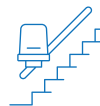


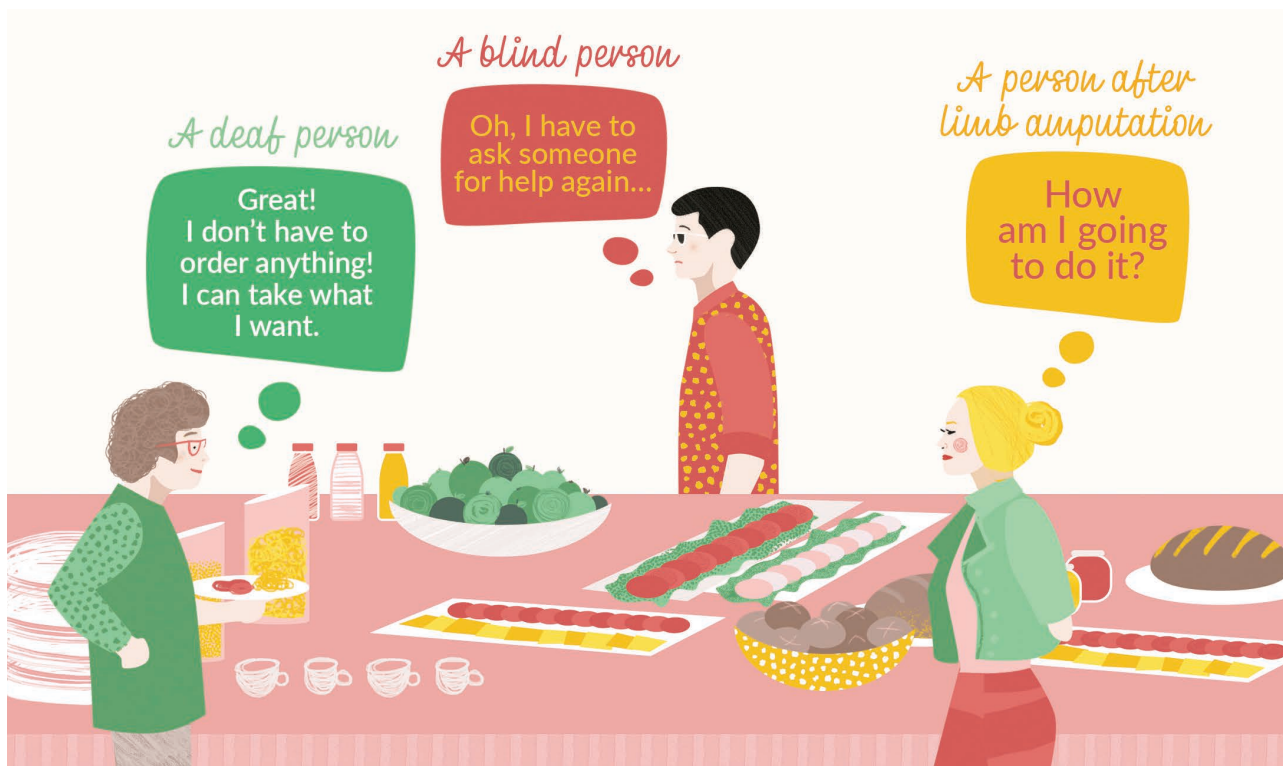


ΜΕΡΟΣ I:

ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Η αναπηρία μπορεί να είναι συγγενής ή επίκτητη (π.χ. ως αποτέλεσμα ατυχήματος) και τη διαιρούμε ανά βαθμό και τύπο αναπηρίας. Οι βαθμοί αναπηρίας, που ορίζονται ως ήπιοι, μέτριοι και σοβαροί, μιλούν για περιορισμούς στην ανεξαρτησία και την κοινωνική και επαγγελματική λειτουργία ενός ατόμου. Οι τύποι αναπηρίας υποδεικνύουν τις αιτίες τους. Υπάρχουν άνθρωποι με διάφορους τύπους αναπηρίας γύρω μας: με κινητικά, αισθητηριακά ή γνωστικά προβλήματα ή με προβλήματα που προκύπτουν από σπάνιες ασθένειες. Μερικές φορές έχουμε συζευγμένη αναπηρία, δηλαδή την κατάσταση ταυτόχρονης παρουσίας τουλάχιστον δύο τύπων αναπηρίας. Με βάση τον τύπο, μπορούμε να διακρίνουμε αισθητηριακή αναπηρία που εκδηλώνεται με την απουσία, βλάβη ή διαταραχή των αισθητηριακών λειτουργιών της ακοής ή της όρασης, κινητική αναπηρία που σχετίζεται με μειωμένες κινητικές ικανότητες του σώματος, διανοητική αναπηρία που εκδηλώνεται με μειωμένη διανοητική απόδοση, αναπηρία που προκαλείται από χρόνιες ασθένειες, δηλαδή ασθένειες που χαρακτηρίζονται από μακρά διάρκεια και αργή εξέλιξη των μεταβολών της νόσου. Αναπηρία λόγω ψυχικής ασθένειας που εκδηλώνεται με μειωμένη κοινωνική λειτουργικότητα, νευρική, συναισθηματική ισορροπία και διαταραχές ψυχικής υγείας.





Αξίζει να μάθουμε, τουλάχιστον με λίγα λόγια, τις ιδιαιτερότητες των διαφόρων τύπων αναπηρίας. Γιατί; Επειδή η αναπηρία απαιτεί εξατομικευμένη προσέγγιση. Αυτό που γίνεται αντιληπτό καλά από μια ομάδα μπορεί να αποτελέσει σοβαρό εμπόδιο για άλλους. Επειδή όλα εξαρτώνται από τις ιδιαιτερότητες των αναγκών. Στις επόμενες υποενότητες, παρέχουμε συστάσεις σχετικά με τον τρόπο συνεκτίμησης των αναγκών των εκπαιδευομένων με επιλεγμένους τύπους αναπηρίας.



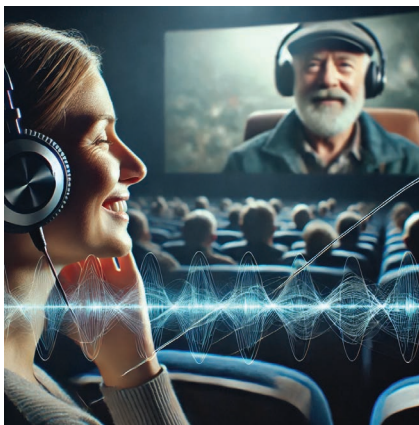
ΚΩΦΟΙ ΚΑΙ ΒΑΡΗΚΟΟΙ

Αξίζει να θυμηθούμε ότι οι κωφοί δεν στερούνται δεξιοτήτων ομιλίας και ότι η χρήση μη λεκτικής γλώσσας δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν να επικοινωνήσουν. Μερικοί άνθρωποι που έχουν προβλήματα ακοής χρησιμοποιούν λεκτική, ενώ άλλοι – νοηματική γλώσσα. Υπάρχουν επίσης άνθρωποι που μπορούν να διαβάσουν από το στόμα του ομιλητή ή απλά να χρησιμοποιήσουν γραφή. Μερικές φορές η ομιλούμενη γλώσσα που χρησιμοποιούν μπορεί να είναι δύσκολο να κατανοηθεί - επομένως, αν υπάρχει κάτι που δεν καταλαβαίνετε, ζητήστε τους να επαναλάβουν αυτό που έχουν πει, να χρησιμο-

ποιήσουν χειρονομίες ή να γράψουν ένα μήνυμα. Όταν μιλάτε σε ένα κωφό ή βαρήκοο άτομο, κοιτάξτε το και προσπαθήστε να μιλήσετε καθαρά και αργά. Μην φωνάζετε ή υψώνετε τη φωνή σας. Αντ' αυτού, προσπαθήστε να καθορίσετε τον καταλληλότερο τρόπο επικοινωνίας. Αν θέλετε κάποιος να δώσει προσοχή σε αυτό που θέλετε να πείτε, σηκώστε ή κουνήστε το χέρι σας ή χτυπήστε τον στον ώμο του. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα φωτεινό σήμα (π.χ. σε μια αίθουσα παραγωγής), επίσης σε καταστάσεις που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Όταν μιλάτε σε ένα κωφό άτομο, αντιμετωπίστε το, αλλά μην εκτελείτε άλλες δραστηριότητες (όπως δακτυλογράφηση σε υπολογιστή ή περπάτημα γύρω από το δωμάτιο). Αποφύγετε να έχετε μια ισχυρή πηγή φωτός πίσω από την πλάτη σας - είναι το πρόσωπό σας που πρέπει να είναι πλήρως ορατό στο άτομο με το οποίο μιλάτε. Όταν επικοινωνείτε με ένα άτομο με προβλήματα ακοής, βεβαιωθείτε ότι υπάρχει καλή ακουστική στο δωμάτιο - προσπαθήστε να εξαλείψετε κάθε περιττό θόρυβο που καθιστά την ομιλία του δύσκολη στην κατανόηση και μιλήστε του με κανονικό ρυθμό - όχι πολύ γρήγορα, αλλά ούτε και πολύ αργά. Όταν έχετε μια συνομιλία με μια ομάδα ανθρώπων, βεβαιωθείτε ότι όλοι έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν χωρίς διακοπή. Αποφύγετε την τηλεφωνική επικοινωνία, καθώς μπορεί να είναι πολύ δύσκολη για κωφούς ή βαρήκοους ανθρώπους. Αντί για αυτό, χρησιμοποιήστε μηνύματα κειμένου.



Οι κωφοί ή βαρήκοοι άνθρωποι μπορούν
να επικοινωνούν με πολλούς τρόπους.
Αξίζει να ρωτήσετε για το προτιμώμενο τους.



ΟΙ ΤΥΦΛΟΙ ΚΑΙ Η ΧΑΜΗΛΗ ΟΡΑΣΗ

Οι άνθρωποι με χαμηλή όραση μπορεί να εμφανίσουν ένα ευρύ φάσμα προβλημάτων όρασης - μερικοί από αυτούς έχουν στενό οπτικό πεδίο, ενώ άλλοι έχουν θολή όραση. μερικοί άνθρωποι είναι σε θέση να διακρίνουν το φως και τη σκιά, ενώ άλλοι δεν μπορούν να διακρίνουν συγκεκριμένα χρώματα. Πολλοί έχουν καλή αίσθηση κατεύθυνσης και είναι σε θέση να πλοηγηθούν σε οικείο περιβάλλον. Γενικά, οι τυφλοί ή οι άνθρωποι με χαμηλή όραση αισθάνονται την παρουσία άλλων ανθρώπων γύρω τους ή τους βλέπουν, αλλά μπορεί να μην

παρατηρήσουν τον συνομιλητή τους να παραμένει εκτός της ζώνης επαφής τους. Για να τραβήξετε την προσοχή ενός τέτοιου ατόμου, προσπαθήστε να το χτυπήσετε στον ώμο του, λέγοντας πάντα ποιος είστε και ποιος είναι ο ρόλος σας (π.χ. είστε συνάδελφος, αφεντικό ή φύλακας). Ένας τυφλός θα πρέπει να είναι σε θέση να εξερευνήσει διεξοδικά τον τόπο στον οποίο πρόκειται να ζήσει ή να εργαστεί - θα πρέπει να καθοδηγείται μέσα από αυτό και να του επιτρέπεται να εξοικειωθεί με αυτό. Είναι επίσης απαραίτητο να τους ενημερώσετε για τυχόν κομμάτια εξοπλισμού που αλλάζουν τη θέση τους. Ένας εκπαιδευόμενος/εργαζόμενος με χαμηλή όραση θα πρέπει να ενημερώνεται για τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο περιβάλλον του και δεν θα πρέπει να επανατοποθετείτε οποιονδήποτε εξοπλισμό χωρίς να τον ενημερώνετε σχετικά. Μην τοποθετείτε τα πράγματα στους διαδρόμους, μην αναδιατάσσετε τα πράγματα στο γραφείο τους και μην κρεμάτε προεξέχοντα αντικείμενα στους τοίχους σε ύψος σώματος. Όταν μπαίνετε σε ένα δωμάτιο, σηματοδοτήστε την παρουσία σας και κάντε το ίδιο όταν πρόκειται να φύγετε. Όταν βοηθάτε ένα τυφλό άτομο, προσπαθήστε να χρησιμοποιήσετε όσο το δυνατόν περισσότερα λεκτικά μηνύματα, π.χ. ενημερώνοντάς το για εμπόδια στο δρόμο, περιγράφοντας το δωμάτιο. Τα άτομα με χαμηλή όραση μπορεί να απαιτούν καθαρότερα, μεγαλύτερα γράμματα εκτύπωσης ή αντίθεσης, μεγαλύτερη οθόνη ή καλύτερο φωτισμό (όχι πολύ φωτεινό). Οι αντιθέσεις στο περιβάλλον, όπως το χρώμα της πόρτας που έρχεται σε αντίθεση με τους τοίχους ή τους διακόπτες φωτός, παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο. Πριν παράσχετε οποιαδήποτε βοήθεια, ρωτήστε πάντα εάν χρειάζονται και εάν το χρειάζονται - με ποια μορφή.



Πείτε γεια σε ένα τυφλό άτομο σφίγγοντας το χέρι
του και παρουσιάζοντας τον εαυτό σας.



Η ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Τα άτομα με σωματική αναπηρία είναι συνήθως εκείνοι που χρησιμοποιούν αναπηρικά αμαξίδια, πατερίτσες ή προθέσεις, αλλά μερικοί από αυτούς πάσχουν επίσης από αρθρίτιδα, σκλήρυνση κατά πλάκας, παθήσεις της σπονδυλικής στήλης ή χαμηλό ανάστημα. Οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων μπορεί να έχουν πολύ διαφορετική αναπηρία και αυτό που ακολουθεί – διαφορετικές ανάγκες και μπορεί να απαιτούν διάφορους τύπους εγκαταστάσεων. Ωστόσο, αυτό που χρειάζονται καταρχάς είναι επαρκής χώρος για τον εαυτό τους, ελεύθερη διέλευση στους χώρους κυκλοφορίας και επαρκής χώρος

γύρω από το αυτοκίνητο στο χώρο στάθμευσης. Όταν αλληλεπιδράτε με ένα άτομο σε αναπηρικό καροτσάκι, μην αγγίζετε το αναπηρικό καροτσάκι του και μην βάζετε τα υπάρχοντά σας σε αυτό. Όταν τους μιλάτε, προσπαθήστε να διατηρείτε οπτική επαφή (π.χ. είναι καλή ιδέα να καθίσετε αντί να στέκεστε). Θυμηθείτε ότι οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων δεν μπορούν να φτάσουν παντού, επομένως τοποθετήστε όσο το δυνατόν περισσότερα απαραίτητα αντικείμενα κοντά στα χέρια τους. Η ύπαρξη ανελκυστήρα στο κτίριο δεν είναι αρκετή – μην ξεχνάτε άλλα στοιχεία της υποδομής, καθώς αυτό που φαίνεται μη προβληματικό σε αρτιμελή άτομα (π.χ. ένα μικρό βήμα) μπορεί να αποτελέσει σοβαρό εμπόδιο για ένα άτομο με κινητική αναπηρία. Ένα άτομο που περπατά με πατερίτσες ή ραβδί μπορεί να χρειαστεί επιπλέον κιγκλιδώματα. Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, μην ξεκινήσετε μια συνομιλία μαζί τους όταν στέκεστε - βεβαιωθείτε πάντα ότι τόσο εσείς όσο και ο συνομιλητής σας παίρνετε μια άνετη θέση.



Το να έχεις ανελκυστήρα δεν είναι το παν.
Βεβαιωθείτε ότι η πρόσβαση σε αυτό δεν είναι προβληματική.



ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΔΙΑΤΑΡΑΧΗ ΑΥΤΙΣΤΙΚΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ (ASD)

Ο όρος «φάσμα» αναφέρεται στην ποικίλη σοβαρότητα και επίδραση στη λειτουργία των κύριων συμπτωμάτων: δυσκολίες στη δημιουργία και διατήρηση κοινωνικών σχέσεων, λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, δραστηριότητες και ενδιαφέροντα. Το ASD είναι ένα ξεχωριστό σύνολο διαταραχών που συμβαίνουν συχνά με άλλα θέματα, με το άγχος να είναι το πιο κοινό. Παρά τις δυσκολίες, τα άτομα με ASD χρειάζονται κοινωνική επαφή και συνάπτουν σχέσεις, ειδικά με ανθρώπους που

γνωρίζουν. Προτείνεται να έχουν ένα άτομο στο γραφείο/εταιρεία στο οποίο θα μπορούσαν να απευθυνθούν με ερωτήσεις και προβλήματα. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτοί οι άνθρωποι τείνουν να συνδέονται με ορισμένους κανόνες, τελετουργίες και ακόμη και μοτίβα. Συχνά δεν καταλαβαίνουν μεταφορές, διανοητικές συντομεύσεις, μερικές χειρονομίες ή μη λεκτικά μηνύματα. Για παράδειγμα, εάν τερματίσετε μια συνάντηση με ένα τέτοιο άτομο, πρέπει να το πείτε ρητά. Όταν ορίζετε μια εργασία, χρησιμοποιήστε απλές και σαφείς λέξεις, π.χ. «Αυτό είναι ένα σύνολο δεδομένων, τακτοποιήστε το σε έναν πίνακα και αναλύστε το». Στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, είναι χρήσιμο να λαμβάνονται υπόψη συγκεκριμένες διαφορές όσον αφορά την αναζήτηση και τη διατήρηση επαφής, καθώς και την ευαισθησία σε ερεθίσματα (π.χ. εάν κάποιος είναι συγκρατημένος, παθητικός, ενεργός, υπερευαίσθητος ή υποευαίσθητος). Προκειμένου να καταστεί ευκολότερο για έναν εκπαιδευόμενο / εργαζόμενο με ASD να λειτουργήσει ως μέλος μιας ομάδας, είναι σημαντικό να γνωρίσετε τη συγκεκριμένη συμπεριφορά και τα πρότυπα επικοινωνίας του και να προσαρμόσετε το στυλ σας στις ικανότητες και τις ανάγκες του.

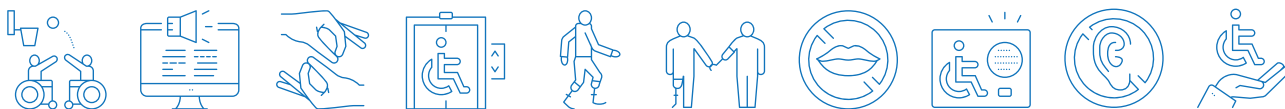


Είναι καλή ιδέα να γράψετε διαφορετικές οδηγίες ή κανονισμούς σε απλοποιημένη γλώσσα - αυτό θα βοηθήσει τα άτομα με νοητική αναπηρία να εξοικειωθούν με το περιεχόμενό τους.



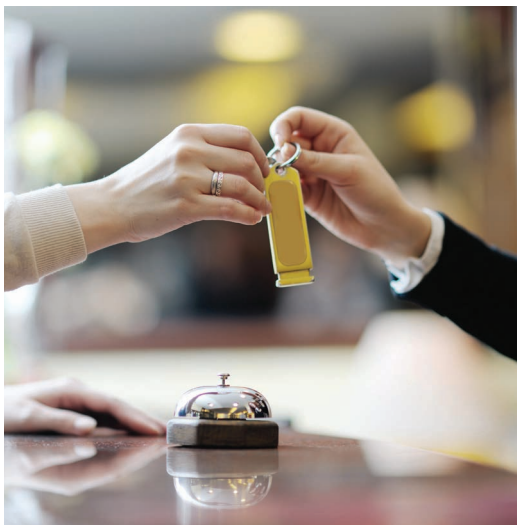
ΜΕΡΟΣ II: ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΣΠΟΥΔΩΝ

Παρόλο που υπάρχει ένα αυξανόμενο σώμα ερευνητικών ευρημάτων στη βιβλιογραφία σχετικά με τις συγκεκριμένες ανάγκες και ικανότητες των ατόμων με διάφορους τύπους αναπηρίας, αυτές είναι κυρίως ιδέες αφιερωμένες στις γενικές συνθήκες στο χώρο εργασίας. Προκειμένου να βρούμε απαντήσεις σε ερωτήσεις σχετικά με συγκεκριμένες συστάσεις σχετικά με την οργάνωση της κινητικότητας για φοιτητές από τους τομείς της εκπαίδευσης που προσδιορίζονται στο έργο, αποφασίσαμε να διεξάγουμε ειδική πρωτογενή έρευνα. Μεταξύ Σεπτεμβρίου και Νοεμβρίου 2023, όλοι οι εταίροι πραγματοποίησαν ατομικές εις βάθος συνεντεύξεις σύμφωνα με ένα ενοποιημένο σενάριο συνέντευξης με εκπαιδευτικούς επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματίες που συμμετέχουν στη συνεργασία με σχολεία και στη διοργάνωση τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 11 συνεντεύξεις σε τέσσερις τομείς της εκπαίδευσης. Όλοι οι ερωτηθέντες χαρακτηρίστηκαν από τις εκτεταμένες γνώσεις και την εμπειρία τους στην εκπαίδευση στους επιλεγμένους τομείς σπουδών. Ρωτήσαμε κυρίως για τους περιορισμούς/αντενδείξεις για εργασία σε επαγγέλματα που σχετίζονται με ένα δεδομένο πεδίο σπουδών, για τα επιθυμητά χαρακτηριστικά ενός εργαζομένου, για τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία σε επαγγέλματα που σχετίζονται με ένα δεδομένο πεδίο σπουδών, για τις απαιτήσεις οργάνωσης της επαγγελματικής κινητικότητας για φοιτητές με αναπηρία και για τις πιθανές ουσιαστικές επιπτώσεις των τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας για φοιτητές με αναπηρία στους αναφερόμενους τομείς σπουδών.



Στις σελίδες που ακολουθούν παρουσιάζουμε μια δομημένη περίληψη των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν και των συστάσεων που παρατηρήθηκαν κατά τη διάρκεια των επισκέψεων μελέτης που διοργανώθηκαν κατά τη διάρκεια του έργου Go for VET στο πλαίσιο του Erasmus+. Θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι στις αναλύσεις δεν λάβαμε υπόψη πρόσθετα/βοηθητικά καθήκοντα που μπορεί να εκτελεστούν σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό, όπως λογιστικές, διοικητικές, υπηρεσίες μάρκετινγκ κ.λπ., εάν δεν σχετίζονται άμεσα με τη βασική δραστηριότητα για μια δεδομένη ειδικότητα. Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με εμπειρογνώμονες όσον αφορά τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας για εκπαιδευόμενους και νεοεισερχόμενους υπαλλήλους, επομένως στις αναλύσεις που παρουσιάστηκαν, ο όρος φοιτητής/εργαζόμενος χρησιμοποιείται εναλλακτικά. Ωστόσο, πρόκειται πάντα για ένα άτομο με αναπηρία που βρίσκεται στην αρχή της σταδιοδρομίας του και που αναζητά τη θέση του σε τομείς που συνάδουν με τους τομείς της εκπαίδευσης που επιλέγονται στο έργο.





ΞΕΝΟΔΟΧΟΨΑΛΛΗΛΟΣ

Αντενδείξεις για εργασία σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τομέα σπουδών

Κατά την εργασία στον ξενοδοχειακό κλάδο, ένα σύνολο ιδιοτήτων που οι ερωτηθέντες περιέγραψαν ως «φιλοξενία» είναι εξαιρετικά σημαντικό, δηλαδή υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης, έλλειψη αυτοματισμού στη δράση, ταχύτητα λήψης αποφάσεων και εργασία υπό πίεση χρόνου. Σε αυτή τη νυχτερινή εργασία και τις υπερβολικές ώρες εργασίας, καθώς και την ψυχολογική δυσφορία που συνδέεται με την

αντιμέτωπιση των λεγόμενων «δύσκολων» πελατών πρέπει επίσης να προστεθούν. Η έλλειψη αυτών των ιδιοτήτων και δεξιοτήτων αποτελεί αντένδειξη για την εργασία στον ξενοδοχειακό κλάδο. Ένα άλλο ζήτημα είναι η ανάγκη για θεωρητικές γνώσεις και πρακτικές δεξιότητες κατάλληλες για τα καθήκοντα των διαφόρων τμημάτων εξυπηρέτησης ξενοδοχείων.

Επιθυμητές ιδιότητες ενός υπαλλήλου

Οι ερωτηθέντες επεσήμαναν ιδιότητες όπως η επιμονή, η αντίσταση στο άγχος, η ενσυναίσθηση, η ικανότητα λήψης γρήγορων αποφάσεων, η υψηλή προσωπική κουλτούρα, η ακρίβεια, η ικανότητα κριτικής ανάλυσης καταστάσεων, η εργασία σε μια διαφορετική ομάδα και οι δεξιότητες επικοινωνίας. Τονίστηκε ότι ένα ιδιαίτερα σημαντικό χαρακτηριστικό είναι η προθυμία για εργασία και μάθηση για συνεχή ανάπτυξη. Επισημάνθηκε ότι είναι προτιμότερο ακόμη και να προσλαμβάνονται άτομα χωρίς εμπειρία, αλλά που είναι ανοιχτά στην εκμάθηση νέων πραγμάτων και στην ανάπτυξη, παρά άτομα με πολυετή εμπειρία χωρίς επιθυμία να εργαστούν και να μάθουν.

Οι δεξιότητες επικοινωνίας, η ικανότητα εργασίας σε μια ποικιλόμορφη ομάδα, η προθυμία για μάθηση και συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων, η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη και το

multitasking υποδείχθηκαν ως ιδιαίτερα επιθυμητές ιδιότητες.

Ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, τα άτομα με αναπηρία μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι ξενοδοχείων. Μόνο ορισμένες δυσλειτουργίες αποκλείουν την εργασία στον κλάδο, κυρίως εκείνες που εμποδίζουν ή περιορίζουν την παροχή κατάλληλης ποιότητας υπηρεσιών (π.χ. ένα κωφό άτομο δεν μπορεί να εργαστεί στη ρεσεψιόν). Οι μεγαλύτεροι περιορισμοί είναι για τα άτομα με αναπηρία. Ωστόσο, οι ερωτηθέντες τόνισαν ότι τα άτομα με αναπηρία συχνά απομονώνονται και δεν προσπαθούν να αγωνιστούν για θέσεις εργασίας. Αποθαρρύνονται από τη στάση των εργοδοτών, οι οποίοι με τη σειρά τους φοβούνται να προσλάβουν άτομα από αυτήν την ομάδα. Οι κύριες ανησυχίες είναι τυπικά ζητήματα (πρόσθετες ευθύνες), προβλήματα με την προσαρμογή της θέσης εργασίας ή προβλήματα με την ευελιξία του χρόνου εργασίας και την ανάγκη για μικρότερη εργάσιμη ημέρα (γεγονός που καθιστά πολύ δύσκολη την οργάνωση του ωραρίου εργασίας μιας ομάδας).

Για τα άτομα με αναπηρία, το τμήμα κρατήσεων και οι εργασίες για την προώθηση της εγκατάστασης στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (απαιτούνται γλωσσικές δεξιότητες) υποδείχθηκαν ως κατάλληλες θέσεις εργασίας. Ακατάλληλες θέσεις είναι όλες εκείνες που σχετίζονται με την άμεση εξυπηρέτηση των επισκεπτών του ξενοδοχείου (π.χ. τροφοδοσία, υπηρεσία δαπέδου, υπηρεσία



αχθοφόρου). Για κωφούς και βαρήκοους, οι κατάλληλες θέσεις ισχύουν στα περισσότερα τμήματα, συμπεριλαμβανομένης της υπηρεσίας δαπέδου, της παραγωγής τροφοδοσίας, του μάρκετινγκ ή του τμήματος κρατήσεων. Οι ακατάλληλες θέσεις περιλαμβάνουν ρεσεψιόν, εργασία και υπηρεσία τροφοδοσίας. Για τους τυφλούς και τα άτομα με χαμηλή όραση, ενδείκνυται η δυνατότητα εργασίας μόνο στο τμήμα κρατήσεων (με κατάλληλα εξοπλισμένο σταθμό εργασίας). Όλες οι άλλες θέσεις (υπηρεσία εστίασης, υποδοχή, καθαρισμός, παραγωγή τροφοδοσίας) είναι ακατάλληλες για αυτή την ομάδα ανθρώπων. Στην περίπτωση των ατόμων με ASD, είναι δύσκολο να δοθεί μια οριστική απάντηση. Όλα εξαρτώνται από τον τρόπο επικοινωνίας, το άνοιγμα και τους περιορισμούς του ατόμου.

Η κατάσταση με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στον ξενοδοχειακό κλάδο μπορεί αναμφίβολα να βελτιωθεί με κατάλληλες συνθήκες και εγκαταστάσεις. Τα άτομα μπορούν, για παράδειγμα, να έχουν ένα σήμα με πληροφορίες, ώστε να ενημερώνονται οι επισκέπτες. Ωστόσο, το πρώτο πράγμα που πρέπει να γίνει για να μπορέσουμε να προσλάβουμε άτομα με αναπηρία είναι να αλλάξουμε τη νοοτροπία των διευθυντών όταν πρόκειται για την πρόσληψη ατόμων, καθώς τα εμπόδια είναι πρωτίστως πολιτιστικά.

Απαιτήσεις για την οργάνωση της επαγγελματικής κινητικότητας των ατόμων με αναπηρία

Όταν ένας εργοδότης αποφασίζει να προσλάβει έναν φοιτητή με αναπηρία για πρακτική άσκηση, ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις τυπικές απαιτήσεις για το άτομο, όπως: Τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει ένα συγκεκριμένο άτομο; Ποιο θα πρέπει να είναι το πεδίο εφαρμογής της κατάρτισης για την υγεία και την ασφάλεια για ένα τέτοιο άτομο; Ποιες είναι οι πρόσθετες απαιτήσεις/ανάγκες για να φτάσετε στον ιστότοπο; Τι υποστήριξη / φροντίδα χρειάζεται ένα συγκεκριμένο άτομο στο χώρο πρακτικής άσκησης; Τι πρέπει να προσέξετε όταν επικοινωνείτε με το άτομο;

Ο διοργανωτής της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να καθορίσει τον απαραίτητο εξοπλισμό για τον χώρο εργασίας. Ο διοργανωτής της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να είναι ο σύνδεσμος μεταξύ του εργοδότη και του ασκούμενου. Πρέπει να συλλέγουν και να παρέχουν στον εργοδότη πλήρεις

πληροφορίες σχετικά με τον ασκούμενο, τους περιορισμούς, τα δυνατά σημεία, τις ανάγκες και τις ειδικές συνθήκες του. Από την πρόσθετη υποστήριξη για τους εργοδότες, προσδιορίστηκε η κατάρτιση των προϊσταμένων και των συναδέλφων των ασκούμενων. Πράγματι, η έλλειψη αποδοχής από τους συναδέλφους αναγνωρίστηκε ως σημαντική απειλή.

Πιθανές επιπτώσεις της ξένης επαγγελματικής πρακτικής άσκησης

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, οι κύριες επιπτώσεις της πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό είναι η ανάπτυξη διαπολιτισμικών ικανοτήτων, η ανοχή στις διαφορές, η αυξημένη ικανότητα αντιμετώπισης νέων καταστάσεων, η αυξημένη γλωσσική ικανότητα (πρακτική, επαγγελματική) και η αυξημένη ανεξαρτησία. Η διευκόλυνση της πρόσβασης σε επαγγέλματα στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πορείας του τεχνικού ξενοδοχείων είναι σημαντική και απαραίτητη. Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό να υποστηριχθεί ο εργοδότης (τόσο ουσιαστικά όσο και οικονομικά) να εξετάσει σοβαρά την υποψηφιότητα των ατόμων με αναπηρία κατά την αναζήτηση υποψηφίου εργασίας.



ΤΕΧΝΙΚΟΣ LOGISTICS

Αντενδείξεις για εργασία σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τομέα σπουδών

Η εργασία στη ναυτιλία περιλαμβάνει πολλή δουλειά και άγχος. Σε μικρότερους οργανισμούς, η υψηλή διαθεσιμότητα (ειδικά σε τεχνικές θέσεις) είναι σημαντική. Απαιτείται πολύ καλή οργάνωση της εργασίας και αναλυτικές δεξιότητες. Ορισμένες δραστηριότητες στην εφοδιαστική μπορεί να περιλαμβάνουν σωματικές εργασίες, όπως η ανύψωση βαρέων αντικειμένων, η ορθοστασία για μεγάλες

χρονικές περιόδους ή οι ελιγμοί σε ορισμένους χώρους. Αυτά τα καθήκοντα μπορεί να είναι προκλητικά για τα άτομα με σωματική αναπηρία. Τα περιβάλλοντα εφοδιαστικής συχνά απαιτούν μετακίνηση γύρω από αποθήκες, χειρισμό μηχανημάτων ή εργασία στις μεταφορές. Οι ερωτηθέντες ανέφεραν επίσης ότι υπάρχουν περιπτώσεις των λεγόμενων άτυπων διακρίσεων λόγω φύλου στον κλάδο, καθώς ο κλάδος εξακολουθεί να θεωρείται από πολλούς ως τυπικά ανδρικός.

Επιθυμητές ιδιότητες ενός υπαλλήλου

Οι ερωτηθέντες επεσήμαναν ιδιότητες όπως η αντίσταση στο άγχος, η ικανότητα διαχείρισης του χρόνου εργασίας, η καλή οργάνωση, οι αναλυτικές δεξιότητες, η τάξη και η αφοσίωση. Τόνισαν τη μεγάλη σημασία της σύγχρονης τεχνολογίας στον κλάδο και την ανάγκη για συνεχή ανάπτυξη.

Οι ακόλουθες ιδιότητες επισημάνθηκαν ως ιδιαίτερα επιθυμητές: γνώση ξένων γλωσσών (αγγλικά - ένα «πρέπει να έχει», ενδεχομένως γερμανικά. γενικά, όσο περισσότερες ξένες γλώσσες - τόσο το καλύτερο), επάρκεια σε υπολογιστικά φύλλα MS Excel - επίσης προϋπόθεση, αναλυτικές δεξιότητες, ικανότητα εργασίας σε ομάδα, ευσυνειδησία και αξιοπιστία.

Ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, τα άτομα με αναπηρία έχουν λίγες ευκαιρίες απασχόλησης στον κλάδο. Ενώ η κινητική αναπηρία δεν αποτελεί περιορισμό ή εμπόδιο, καθώς σε επιλεγμένες θέσεις υπάρχει η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι ή παροχής εικονικού γραφείου, η επικρατούσα άποψη ήταν ότι στην περίπτωση των κωφών ή βαρήκων ατόμων με αναπηρία, οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι πολύ περιορισμένες. Τονίστηκε ότι τα άτομα με αναπηρία μπορεί να μην είναι κατάλληλα για εργασίες αποθήκευσης και διαχείρισης αποθεμάτων, αλλά μπορεί κάλλιστα να είναι κατάλληλα για διοικητικές εργασίες. Διαπιστώθηκε επίσης ότι τα άτομα με αναπηρία απασχολούνται πολύ σπάνια σε θέσεις εργασίας εφοδιαστικής ή εφοδιαστικής αλυσίδας. Ο λόγος για αυτό είναι ότι τα άτομα με αναπηρία, όταν αναζητούν εργασία, επιλέγουν άλλα επαγγέλματα που είναι πιο στατικά από την εφοδιαστική (τα περονοφόρα ανυψωτικά μηχανήματα και οι μεταφορές συνδέονται μόνο με την εφοδιαστική).

Θέσεις εργασίας όπως η ανάλυση δεδομένων, οι αγορές, η ναυτιλία (γενικά, όλες οι στατικές εργασίες, όπως αυτές που σχετίζονται με την εργασία στον υπολογιστή), μεταξύ άλλων, προσδιορίστηκαν ως θέσεις εργασίας κατάλληλες για άτομα με αναπηρία. Ακατάλληλες θέσεις περιλαμβάνουν τη λειτουργία περονοφόρων ανυψωτικών, αυτοκινήτων και συλλογής παραγγελιών στην



αποθήκη. Για τα άτομα με ASD, οι θέσεις εργασίας στον προγραμματισμό, η ανάλυση δεδομένων, γενικά, οποιαδήποτε ανεξάρτητη εργασία που δεν απαιτεί ομαδική εργασία, προσδιορίστηκαν ως κατάλληλες θέσεις. Οι ακατάλληλες θέσεις περιελάμβαναν εκείνες που απαιτούσαν συνεχή επαφή / σχέση με άλλα άτομα (συναντήσεις, τηλεφωνική επαφή) και αποκλείστηκαν επίσης θέσεις που περιλαμβάνουν υψηλή δυναμική και υψηλό άγχος. Για κωφούς και βαρήκοους, η εργασία αποθήκης είναι κατάλληλη (η ανάγκη αλλαγής από ηχητική σε φωτεινή σηματοδότηση). Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, τα εμπόδια που θα μπορούσαν να εξαλειφθούν έχουν ήδη εξαλειφθεί, ιδίως στις μεγάλες εταιρείες. Πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για την αύξηση της ανοχής στη διαφορετικότητα μέσω προγραμμάτων κατάρτισης για συναδέλφους (απογοητεύοντας την «αρρενωπότητα» της βιομηχανίας).

Απαιτήσεις για την οργάνωση της επαγγελματικής κινητικότητας των ατόμων με αναπηρία

Οι εργοδότες ανησυχούν για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, ιδίως διανοητικής αναπηρίας. Αυτό συμβαίνει επειδή δεν γνωρίζουν τέτοιους ανθρώπους. Δεν καταλαβαίνουν τις ιδιαιτερότητές τους και φοβούνται τα προβλήματα επικοινωνίας. Και αυτό, με τη σειρά του, είναι το αποτέλεσμα της έλλειψης κατάρτισης για τους εργοδότες, των πληροφοριών σχετικά με τις ιδιαιτερότητες αυτών των ανθρώπων και της εξοικείωσης με την αναπηρία από το επίπεδο του δημοτικού σχολείου. Οι εργοδότες έχουν ανησυχίες σχετικά με τη λήψη φοιτητών με αναπηρία σε πρακτική άσκηση εφοδιαστικής, λόγω διαφόρων παραγόντων. Ανησυχούν για την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, ειδικά σε θέσεις που περιλαμβάνουν σωματικές εργασίες ή σε δυνητικά επικίνδυνα περιβάλλοντα.

Όταν ένας εργοδότης αποφασίζει να δεχτεί έναν φοιτητή με αναπηρία για πρακτική άσκηση, θα πρέπει να λάβει πληροφορίες σχετικά με τις τυπικές προϋποθέσεις για το άτομο, όπως: τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει ένα συγκεκριμένο άτομο; Ποιο θα πρέπει να είναι το πεδίο εφαρμογής της κατάρτισης για την υγεία και την ασφάλεια για ένα τέτοιο άτομο; Ποιες είναι οι πρόσθετες απαιτήσεις/ανάγκες για να φτάσετε στον ιστότοπο; Τι υποστήριξη / φροντίδα χρειάζεται ένα συγκεκριμένο άτομο στο χώρο πρακτικής άσκησης; Τι πρέπει να προσέξουν όταν επικοινωνούν με το άτομο; Ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει τις απαραίτητες πληροφορίες από τους παρόχους πρακτικής άσκησης, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες

υποστήριξης ή τους πόρους που μπορεί να χρειαστεί ο ασκούμενος κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, όπως πρόσβαση σε υποστηρικτική τεχνολογία ή εξειδικευμένα εργαλεία. Θα πρέπει επίσης να υπάρχει ένδειξη τυχόν προφυλάξεων υγείας ή ασφάλειας που πρέπει να ληφθούν υπόψη προς όφελος του ασκούμενου.

Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι ο ίδιος ο κλάδος της εφοδιαστικής είναι τρομακτικός, και όχι μόνο για τα άτομα με αναπηρία. Οι κύριες ανησυχίες μπορεί να είναι η έλλειψη αποδοχής από τους συναδέλφους, η διαφορετική μεταχείριση ή η μη προσαρμογή στην ομάδα. Οι εργοδότες που οργανώνουν πρακτική άσκηση θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν ποικίλα ζητήματα που μπορεί να έχουν οι φοιτητές με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων προσβασιμότητας, διακρίσεων ή στιγματισμού.



Πιθανές επιπτώσεις της ξένης επαγγελματικής πρακτικής άσκησης

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, τα κύρια αποτελέσματα της πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό είναι η βελτίωση της γλωσσικής ικανότητας (στον τομέα της πρακτικής, επαγγελματικής γλώσσας και όχι της γλώσσας των εγχειριδίων), η απόκτηση ικανοτήτων που σχετίζονται με την ικανότητα εργασίας σε μια διεθνή/διαπολιτισμική ομάδα και η αυξημένη αίσθηση ανεξαρτησίας.

Η εισαγωγή ευκολότερης πρόσβασης σε επαγγέλματα μετά την εκπαίδευση τεχνικών logistics είναι σημαντική και απαραίτητη και οι εταιρείες logistics το κάνουν (ειδικά οι μεγάλες). Είναι χειρότερα για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, επειδή αυτές οι εταιρείες αγωνίζονται με τα δικά τους προβλήματα και δεν σκέφτονται να προσλάβουν άτομα με αναπηρία. Αυτό που εξέπληξε θετικά έναν ερωτώμενο όταν εργάζεται με ένα άτομο με αναπηρία είναι ότι αυτοί οι άνθρωποι είναι σε θέση να επικοινωνήσουν τους περιορισμούς και τις ανάγκες τους και δεν ντρέπονται. Από τις αρνητικές παρατηρήσεις, μία σημείωσε προσπάθειες να χρησιμοποιηθεί η αναπηρία, για παράδειγμα, για να δικαιολογηθούν οι απουσίες.



ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΣ

Αντενδείξεις για εργασία σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τομέα σπουδών

Στην εργασία στον κτηνιατρικό τομέα, οι ψυχικές ασθένειες, οι διαταραχές της αίσθησης της όσφρησης, της αφής και της ισορροπίας αποτελούν περιορισμό. Οι αντενδείξεις εξαρτώνται από τις συγκεκριμένες δραστηριότητες που εκτελούνται, είτε πρόκειται για εργασία με ζώα στον τομέα που απαιτεί σίγουρα φυσική κατάσταση, είτε για εργασία στο γραφείο ή στο εργαστήριο ή άλλες συμβουλευ-

τικές ή συμβουλευτικές δραστηριότητες, όπου ο βαθμός αναπηρίας δεν παίζει σημαντικό ρόλο. Σίγουρα, οι αλλεργίες στο τρίχωμα των ζώων μπορούν να διαδραματίσουν μεγάλο ρόλο, αλλά το ίδιο μπορεί να διαδραματίσει και η χαμηλή χειρωνακτική επιδεξιότητα εάν εκτελείτε διαδικασίες σε γραφείο ή κλινική. Οι άνθρωποι που είναι βαρήκοι θα έχουν πρόβλημα με τη διάγνωση του ζώου (το πρόβλημα της ακρόασης) και οι άνθρωποι που έχουν χαμηλή όραση ή τυφλοί θα επίσης, επειδή στη διάγνωση θα πέσουν από την εικόνα της κατάστασης και αυτό μπορεί να καθορίσει τη σωστή διάγνωση. Ομοίως, με τον δαλτονισμό. Ένα άτομο με σημαντική κινητική αναπηρία (π.χ. χρήση αναπηρικού αμαξιδίου) μπορεί να δυσκολεύεται να ξεπεράσει αρχιτεκτονικά εμπόδια σε αγροκτήματα (χωρίς ράμπες, δυσκολία να φτάσει στο ζώο, αλλά επίσης δεν θα μπορέσει να αποφύγει μια επίθεση ζώου εάν αναστατωθεί και θέλει να δαγκώσει, για παράδειγμα.

Επιθυμητές ιδιότητες ενός υπαλλήλου

Οι ερωτηθέντες επεσήμαναν ιδιότητες όπως η αντίληψη, η ακρίβεια, η ικανότητα λήψης γρήγορων αποφάσεων, η αντίσταση στο άγχος ή η φυσική κατάσταση, καθώς και η επινοητικότητα, η επιμονή και η αποφασιστικότητα, η υπομονή και η δέσμευση, οι δεξιότητες επικοινωνίας, η ενσυναίσθηση, το ψυχικό σθένος.

Η γρήγορη ανταπόκριση σε καταστάσεις κρίσης, η επικοινωνιακότητα, η ενσυναίσθηση, η αυτοδυναμία και η αντίσταση στο στρες αναγνωρίστηκαν ως ιδιαίτερα επιθυμητές ιδιότητες.

Ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, είναι πλέον δυνατό να επιτευχθεί επίπεδο αναπηρίας σε κάποιο βαθμό, όταν ένα άτομο μπορεί να ασκήσει ικανοποιητικά ένα συγκεκριμένο επάγγελμα στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο στον κλάδο, για παράδειγμα, λόγω της ανάγκης για καλή επικοινωνία με τους ιδιοκτήτες ζώων ή της ανάγκης σωματικής δύναμης, αλλά πολλά εξαρτώνται από τον χώρο εργασίας και την οργάνωσή του. Για παράδειγμα, άτομα με κινητική αναπηρία, καθώς και άτομα με ASD ή κωφά ή βαρήκοα ή άτομα με χαμηλή όραση μπορούν να εργαστούν σε εργαστήριο ή εργαστηριακές εγκαταστάσεις υγιεινής.

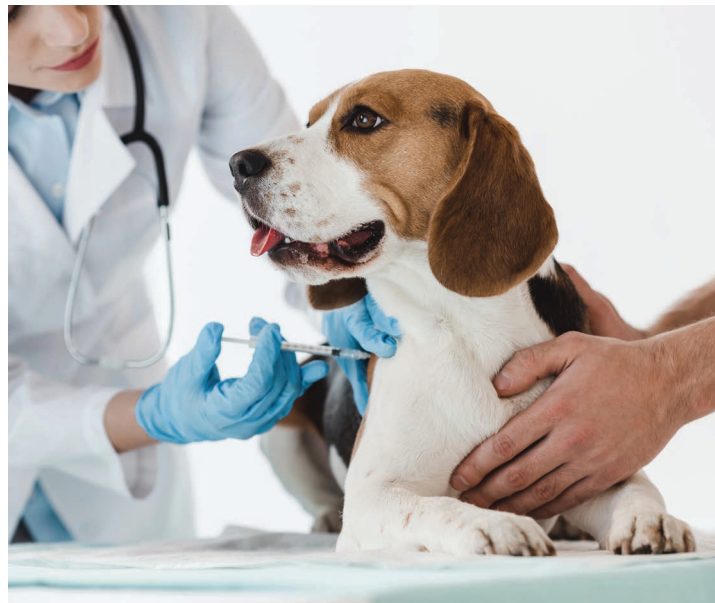
Η ελαφριά κινητική αναπηρία στα κάτω άκρα δεν πρέπει να αποκλείει κανέναν από οποιαδήποτε θέση. Φυσικά, είναι καλύτερο για έναν τέτοιο κτηνίατρο να ασχολείται με μικρά ζώα. Τα προβλήματα ακοής είναι περιορισμοί στην επαφή με τον κηδεμόνα του ζώου και η ικανότητα γρήγορης αντίδρασης σε απειλές από το ζώο, καθώς της επιθετικότητας, του άγχους και του φόβου συχνά προηγούνται φωνητικά προειδοποιητικά σήματα. Μια σημαντική βελτίωση της κατάστασης μπορεί να γίνει με την εγκατάσταση ενός επαγωγικού βρόχου στο γραφείο, ο οποίος βελτιώνει σημαντικά την άνεση των ατόμων με σοβαρά προβλήματα ακοής. Οι τυφλοί και οι άνθρωποι με χαμηλή όραση έχουν σοβαρούς περιορισμούς στην εργασία με το ζώο, καθώς η όραση είναι απαραίτητη για την εκτέλεση κλινικής εξέτασης, τη μετακίνηση γύρω από το χώρο γραφείων ή στο πεδίο. Ωστόσο, μπορούν να εκτελούν εργασίες στον τομέα της συμβουλευτικής, της διατροφής, των βοηθητικών δραστηριοτήτων, της εργαστηριακής, αναλυτικής, απομακρυσμένης και διαδικτυακής διαβούλευσης, εάν το επιτρέπει ο βαθμός αναπηρίας.

Είναι απαραίτητο να εξαλειφθούν τα εμπόδια, τόσο τυπικά αρχιτεκτονικά όσο και διανοητικά που σχετίζονται με την εξάλειψη των στερεοτύπων και την αύξηση του ανοίγματος στην πολυμορφία. Αξίζει να αυξηθεί η χρήση σύγχρονου τεχνικού εξοπλισμού, όπως επαγωγικοί βρόχοι, οπτικά γυαλιά, φακοί επαφής και μεγεθυντικά όργανα.

Απαιτήσεις για την οργάνωση της επαγγελματικής κινητικότητας των ατόμων με αναπηρία

Όταν ένας εργοδότης αποφασίζει να δεχτεί έναν φοιτητή με αναπηρία για πρακτική άσκηση, θα πρέπει να λάβει πληροφορίες σχετικά με τις τυπικές προϋποθέσεις για το άτομο, όπως: τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει ένα συγκεκριμένο άτομο; Ποιο θα πρέπει να είναι το πεδίο εφαρμογής της κατάρτισης για την υγεία και την ασφάλεια για ένα τέτοιο άτομο; Ποιες είναι οι πρόσθετες απαιτήσεις/ ανάγκες για να φτάσετε στον ιστότοπο; Τι υποστήριξη / φροντίδα χρειάζεται ένα συγκεκριμένο άτομο στο χώρο πρακτικής άσκησης; Τι πρέπει να προσέξουν όταν επικοινωνούν με το άτομο; Απαιτούνται πληροφορίες σχετικά με την εν λόγω αναπηρία - ίσως με λίγα λόγια, αλλά με έμφαση στο συγκεκριμένο άτομο.

Ο διοργανωτής της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να προσδιορίσει τον απαραίτητο εξοπλισμό για τον χώρο εργασίας. Ο διοργανωτής της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να είναι ο σύνδεσμος μεταξύ του εργοδότη και του ασκούμενου. Πρέπει να συλλέγουν και να παρέχουν στον εργοδότη πλήρεις πληροφορίες σχετικά με τον ασκούμενο, τους περιορισμούς, τα δυνατά σημεία, τις ανάγκες και τις ειδικές συνθήκες του. Είναι απαραίτητο το σχολείο, οι διοργανωτές πρακτικής άσκησης και οι επόπτες πρακτικής άσκησης να συνεργάζονται, συμπεριλαμβανομένων των γονέων του φοιτητή εάν είναι ανήλικοι. Τελικά, απαιτείται εκπαίδευση του προσωπικού από τον επόπτη πρακτικής άσκησης σε συνεργασία με έναν εκπαιδευτικό, ίσως έναν ψυχολόγο. Οι κύριοι φόβοι των φοιτητών με αναπηρία πριν από την ανάληψη πρακτικής άσκησης μπορεί να είναι το γλωσσικό εμπόδιο



και ένας ανεπαρκώς προσαρμοσμένος σταθμός εργασίας, καθώς και η έλλειψη αποδοχής από το προσωπικό ή άλλους ασκούμενους.

Πιθανές επιπτώσεις της ξένης επαγγελματικής πρακτικής άσκησης

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, τα κύρια αποτελέσματα της πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό είναι το μεγαλύτερο άνοιγμα σε νέες τεχνολογίες και λύσεις, σε άλλους πολιτισμούς και απόψεις, η ικανότητα αντιμετώπισης σε ένα νέο περιβάλλον, η συνάντηση νέων ανθρώπων, η πραγματοποίηση επαφών, η επικοινωνία σε άλλη γλώσσα. Είναι σημαντικό να δείξουμε στους μαθητές την ποικιλία των ευκαιριών στο επάγγελμα του κτηνιάτρου, να επισημάνουμε θέσεις όπου μπορούν να συνειδητοποιήσουν τον εαυτό τους και ότι παρουσιάζουν ευκαιρίες και, σε περίπτωση αναπηρίας, να επισημάνουμε πιθανούς περιορισμούς και λύσεις για αυτούς, εάν υπάρχουν.



ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΥΜΕΣΩΝ

Αντενδείξεις για εργασία σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τομέα σπουδών

Η εργασία στην επικοινωνία και επεξεργασία δεδομένων απαιτεί γρήγορη και λογική σκέψη. Ένας γραφίστας πρέπει να χρησιμοποιεί μια μεγάλη ποικιλία προγραμμάτων και να μαθαίνει γρήγορα νέα πράγματα. Για έναν φωτογράφο, οι απαιτήσεις της καλής όρασης και των δεξιοτήτων επικοινωνίας είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Αξίζει να σημειωθεί η ταχεία και συνεχής αλλαγή στον κλάδο, γεγονός

που συνεπάγεται την ανάγκη για συνεχή βελτίωση. Η ικανότητα ανεξάρτητης εργασίας είναι επίσης σημαντική.

Επιθυμητές ιδιότητες ενός υπαλλήλου

Οι ερωτηθέντες επεσήμαναν ιδιότητες όπως η ικανότητα να εργάζονται ανεξάρτητα, αλλά και να είναι μέρος μιας ομάδας. λογική, συγκεκριμένη και συστηματική σκέψη, κίνητρα για την ενημέρωση των δεξιοτήτων και των δυνατοτήτων κάποιου, καλή όραση και καλές δεξιότητες επικοινωνίας, αντοχή στο άγχος και ικανότητα εργασίας υπό πίεση χρόνου, ανεξάρτητες μέθοδοι εργασίας και ικανότητα λήψης αποφάσεων μεμονωμένα.

Οι υψηλές δεξιότητες πληροφορικής, μαθηματικών, επικοινωνίας και ακρόασης, καθώς και η γνώση ξένων γλωσσών, κυρίως αγγλικών, αναγνωρίστηκαν ως ιδιαίτερα επιθυμητές ιδιότητες.

Ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, τα άτομα με αναπηρία μπορούν ακόμη και να εκτελούν καθήκοντα αρκετά εύκολα, εκτός από εκείνα με προβλήματα όρασης. Για τα άτομα με γνωστικά προβλήματα, η εργασία στον κλάδο μπορεί να είναι δύσκολη. Τα άτομα με κινητική αναπηρία μπορούν να εκτελέσουν όλες τις εργασίες, αρκεί η τοποθεσία να είναι προσβάσιμη. Οι άνθρωποι που είναι κωφοί ή βαρήκοι μπορούν να κάνουν πράγματα που δεν απαιτούν ήχο, όπως φωτογραφία και επεξεργασία εικόνας. Στην περίπτωση των ατόμων με ASD, εάν το άτομο έχει πάθος για μια συγκεκριμένη δραστηριότητα χαρακτηριστική του συνδρόμου Asperger, αυτό μπορεί να ωφελήσει τον φωτογράφο. Το πρόβλημα είναι το κομμάτι της επικοινωνίας με τους πελάτες. Αυτό θα απαιτούσε από το άτομο να βελτιώσει τις επικοινωνιακές και αντιμετωπικές δεξιότητές του.

Πολλοί άνθρωποι ζουν σε ένα είδος συμβίωσης με τον υπολογιστή, ίσως με βάση το γεγονός ότι είναι ευκολότερο να τεθούν όρια για την επικοινωνία με άλλους ανθρώπους σε αυτό παρά στην πραγματική ζωή. Από την παρατήρηση, φαίνεται ότι, ανάλογα με τα ενδιαφέροντα κάποιου, ένα τέτοιο άτομο μπορεί να γίνει εξειδικευμένος κωδικοποιητής, προγραμματιστής παιχνιδιών ή γραφίστας.



Σε περίπτωση κινητικής αναπηρίας, είναι δυνατόν να εξαλειφθούν τα αρχιτεκτονικά εμπόδια. Με προβλήματα ακοής είναι δυνατόν να αποκλειστούν εργασίες που απαιτούν ακοή. Για τους τυφλούς και τους ανθρώπους με χαμηλή όραση, είναι απίθανο να εξαλειφθούν τα εμπόδια στον κλάδο. Η μόνη δυνατότητα είναι να εργαστείτε σε μια ομάδα με καθήκοντα να συμβουλευτείτε την ομάδα για τεχνικές συσκευές. Η ατομική εργασία δεν είναι δυνατή όταν εργάζεστε με φωτογραφίες και βίντεο. Στην περίπτωση των ατόμων με ASD, θα ήταν σκόπιμο να εργαστείτε σε μια ομάδα όπου κάποιος άλλος υποστηρίζει και ολοκληρώνει τις δραστηριότητες για τη δουλειά. Για παράδειγμα, τα άτομα με ASD μπορούν να κωδικοποιήσουν πολύ γρήγορα και στη συνέχεια κάποιος άλλος στην ομάδα θα μπορούσε να επιτύχει τον ευρύτερο στόχο και τις συγκεκριμένες απαιτήσεις.

Απαιτήσεις για την οργάνωση της επαγγελματικής κινητικότητας των ατόμων με αναπηρία

Όταν ένας εργοδότης αποφασίζει να δεχτεί έναν φοιτητή με αναπηρία για πρακτική άσκηση, θα πρέπει να του παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις τυπικές προϋποθέσεις για το άτομο, όπως: τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει ένα συγκεκριμένο άτομο; Ποιο θα πρέπει να είναι το πεδίο εφαρμογής της κατάρτισης για την υγεία και την ασφάλεια για ένα τέτοιο άτομο; Ποιες είναι οι πρόσθετες απαιτήσεις/ανάγκες για να φτάσετε στον ιστότοπο; Τι υποστήριξη / φροντίδα χρειάζεται ένα συγκεκριμένο άτομο στο χώρο πρακτικής άσκησης; Τι πρέπει να προσέξουν όταν επικοινωνούν με το άτομο; Ποιες ενέργειες μπορούν να αναληφθούν και από ποιον μπορεί να αμβλυνθούν οι ανησυχίες; Είναι απαραίτητο να υπάρχει στενή συνεργασία πριν από την πρακτική άσκηση μεταξύ του φοιτητή, του εργοδότη και του σχολείου.

Ο διοργανωτής της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να καθορίσει τον απαραίτητο εξοπλισμό εργασίας. Ο διοργανωτής της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να είναι ο σύνδεσμος μεταξύ του εργοδότη και του ασκούμενου. Ο εργοδότης θα πρέπει να είναι σε θέση να ελέγχει τις δεξιότητες και τις ικανότητες του ατόμου με βάση τον σκοπό της πρακτικής άσκησης και τις απαιτήσεις για ειδική υποστήριξη από την άποψη αυτή. Ο διοργανωτής της πρακτικής άσκησης πρέπει να συλλέγει και να παρέχει στον εργοδότη πλήρεις πληροφορίες σχετικά με τον ασκούμενο, τους περιορισμούς, τα δυνατά σημεία, τις ανάγκες και τις ειδικές συνθήκες του. Το περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να παρέχει την ευκαιρία να ξεκουραστούν και να βρουν το δικό τους χώρο, εάν είναι απαραίτητο.

Κάθε μαθητής θα πρέπει να είναι σε θέση να περιγράψει με λόγια τις προκλήσεις και τις ανησυχίες του. Για το σκοπό αυτό, ο φοιτητής θα πρέπει να έχει έναν δάσκαλο / μέντορα από το σχολείο που τον γνωρίζει καλά και γνωρίζει τι είδους υποστήριξη χρειάζεται πριν από την πρακτική άσκηση.

Πιθανές επιπτώσεις της ξένης επαγγελματικής πρακτικής άσκησης

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, τα κύρια αποτελέσματα της πρακτικής άσκησης στο εξωτερικό είναι η ευκαιρία να μάθουν νέα πράγματα σε ένα νέο περιβάλλον, να δουν πώς η ίδια εργασία μπορεί να είναι διαφορετική σε διαφορετικές χώρες. Μια πρακτική άσκηση μπορεί επίσης να ανοίξει τα μάτια σας για το πώς διαφορετικά πράγματα γίνονται με τον ίδιο τρόπο σε πολλά μέρη. Είναι επίσης μια ευκαιρία να μοιραστούν εμπειρίες από τον ίδιο τομέα σπουδών και να εισάγουν εμπειρίες, να προωθήσουν την ανάπτυξη επαγγελματικής ταυτότητας και να βιώσουν την επιβίωση σε νέες συνθήκες. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών και η επεξεργασία δεδομένων προσφέρουν τώρα στα άτομα με αναπηρία ευκαιρίες που δεν θα ήταν δυνατές πριν από δώδεκα χρόνια.



ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ:

ΟΡΘΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΟΙΓΜΑ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Στο έργο, πραγματοποιήσαμε επίσης δευτερεύουσα έρευνα τεκμηρίωσης για να βρούμε καλές λύσεις στον τομέα της υποστήριξης ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας ή σε δημόσιους χώρους. Σε αυτήν την ενότητα, παρουσιάζουμε μερικά από τα αποτελέσματα αυτής της ανασκόπησης.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έξι αμειβόμενες θέσεις πρακτικής άσκησης για άτομα με αναπηρία προσφέρονται από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που ξεκίνησε πιλοτικά το 2020. Οι βέλτιστες πρακτικές περιλαμβάνουν την εξατομίκευση της στέγασης κατά περίπτωση, ώστε να ταιριάζει στο άτομο και την αναπηρία του. Το Συμβούλιο είναι ένα από τα λίγα θεσμικά όργανα της ΕΕ που προσφέρει ένα τέτοιο πρόγραμμα και του απονεμήθηκε το βραβείο του Ευρωπαίου Διαμεσολαβητή για την αριστεία στη δημόσια διοίκηση στην κατηγορία «Αριστεία στην πολυμορφία και την ένταξη».

<https://www.consilium.europa.eu/en/general-secretariat/jobs/traineeships/positive-action-programme-for-trainees-with-a-disability/>

Η EvenBreak είναι μια εταιρεία του Ηνωμένου Βασιλείου, ο πρώτος παγκόσμιος πίνακας εργασίας για άτομα με αναπηρία που διευθύνεται από και για άτομα με αναπηρία. Οι εταιρείες που έχουν εγγραφεί στο EvenBreak για να δέχονται εργαζόμενους με αναπηρία αριθμούν πάνω από 145 και περιλαμβάνουν μια σειρά από μεγάλες παγκόσμιες εταιρείες (όπως η Amazon, η Apple, η Allianz, η Paramount και η Pfizer) και μικρότερες σε ολόκληρο το Ηνωμένο Βασίλειο. Διαθέτει

επίσης ένα τμήμα για πρακτική άσκηση σε ολόκληρο το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ευρώπη και άλλες χώρες για άτομα με αναπηρία. Η εταιρεία κέρδισε στα Disability Smart Awards 2023 στην κατηγορία «Inclusive Workplace Experience».

<https://www.evenbreak.co.uk/>

Η KPMG κέρδισε το βραβείο Disability Smart 2023 στην κατηγορία «Inclusive Recruitment Award» για την επιδίωξή της να βελτιώσει τη διαφορετικότητα σε ολόκληρο τον οργανισμό, από πτυχιούχους έως ανώτερα επίπεδα.

Τον Σεπτέμβριο του 2022, η εταιρεία εισήγαγε μια εκδήλωση πρόσληψης φοιτητών επικεντρωμένη στην αναπηρία που ονομάζεται «Thrive» και έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει φοιτητές με αναπηρία και μακροχρόνιες παθήσεις. Η εκδήλωση εισήγαγε τους μαθητές στο δίκτυο WorkAbility της εταιρείας και στην κοινότητα Neurodiverse Community.

<https://kpmg.com/uk/en/home/about/our-impact/our-people/inclusion--diversity-and-equity/disability.html>

Η Google Europe προσφέρει πρακτική άσκηση για νευροαποκλίνοντες ή φοιτητές με αναπηρία ή για άτομα με ψυχική υγεία ή μακροχρόνιες παθήσεις υγείας στην Ευρώπη, το Ηνωμένο Βασίλειο και το Ισραήλ σε συνεργασία μέσω του EmployAbility. Κάθε παραλήπτης λαμβάνει υποτροφία ύψους 7.000 ευρώ για πρακτική άσκηση στην επιστήμη των υπολογιστών στην Google.

<https://www.employ-ability.org.uk/students-and-universities/scholarship/>

Το Le Café Signes είναι ένα παριζιάνικο καφέ-εστιατόριο που διευθύνεται και συχνάζουν από κοινού κωφοί και ακούοντες. Νέοι, φοιτητές, εργαζόμενοι και συνταξιούχοι συγκεντρώνονται για μια ευχάριστη ανταλλαγή. Αυτή η συμβίωση καλλιεργεί μια φυσική και αυθόρμητη συνεργασία. Οι κωφοί και οι ακούοντες άνθρωποι πάντα αγκώνιζαν ο ένας τον άλλον, αλλά ποτέ δεν συναντήθηκαν πραγματικά. Υπάρχει η γλώσσα των χειρονομιών και μετά υπάρχει η γλώσσα των λέξεων. Όλος ο πλούτος του ενός μπορεί να μοιραστεί με τον άλλο.

<https://www.esat-france.eu/le-cafe-signes/>

To Myrtillo είναι Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (Ε.Σ.Ε.) Ειδικού Σκοπού (Ένταξη ευπαθών ομάδων στην αγορά εργασίας). Από τον Οκτώβριο του 2013 λειτουργεί ως καφετέρια – πολυχώρος λόγου/τέχνης, και αποτελεί μια καινοτόμο αυτόνομη εργασιακή και εκπαιδευτική μονάδα, όπου όλοι οι εργαζόμενοι της είναι συνυπεύθυνοι για τη βιωσιμότητά του.

<https://myrtillocafe.gr/>

Ο Βάμλας προωθεί τη διαφορετικότητα και την ένταξη των νέων με αναπηρία στα σχολεία, τις σπουδές, τα χόμπι και την επαγγελματική ζωή. Είναι ειδικοί στην απασχόληση, τις υπηρεσίες και την εκπαίδευση παιδιών και νέων με αναπηρία. Εκτελούν αναπτυξιακά έργα, υποστηρίζουν την έρευνα και εργάζονται ενεργά σε διάφορα δίκτυα που προωθούν την αποκατάσταση, την εκπαίδευση και την απασχόληση. Ο Vamlas παρέχει επίσης υπηρεσίες στέγασης χωρίς αποκλεισμούς για φοιτητές με αναπηρία σε μια κανονική φοιτητική εστία.

<https://vamlas.fi/in-english/>

Η συμβουλευτική Oy της Riesa είναι μια βραβευμένη εταιρεία συμβούλων (για παράδειγμα, το βραβείο Barrier-Free Finland της Φινλανδικής Ένωσης Ατόμων με Σωματικές Αναπηρίες που επικεντρώνεται στην προώθηση της προσβασιμότητας και της ποιότητας). Βοηθούν τους πελάτες να δημιουργήσουν και να αναπτύξουν πραγματικά ίσα περιβάλλοντα τόσο για το περιβάλλον εργασίας όσο και για την προσβασιμότητα των στάσεων και της διαδρομής εξυπηρέτησης. Οι εταιρείες και οι διάφοροι οργανισμοί μπορούν να αγοράζουν σχέδια προσβασιμότητας από αυτούς για μεμονωμένες υπηρεσίες ή για πρόσβαση στις λειτουργίες του οργανισμού. Ορισμένα από τα μέλη του προσωπικού είναι ανάπηρα.

<https://riesa.io/en/>

Το Ίδρυμα Podaruj Samodzielność ιδρύθηκε το 2013 για να προωθήσει την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και εκείνων που διατρέχουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Το Ίδρυμα υποστηρίζει όλες τις πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην επαγγελματική δραστηριοποίηση, καθώς και στην παροχή βοήθειας σε άλλους τομείς με την πραγματοποίηση φιλανθρωπικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων.

<http://www.biznesbezprzeszkod.pl/fundacja-podaruj-samodzielnosc/>

Rocket, Ογκολογικό Ίδρυμα και το έργο «Εύρεση Εργασίας - Επαγγελματική Ενεργοποίηση Ατόμων με Αναπηρία» συγχρηματοδοτείται από το Κρατικό Ταμείο Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία (PFRON). Στόχος είναι να δοθεί η δυνατότητα σε 200 άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

<https://www.mojestypendium.pl/staz/staze-aktywizacja-zawodowa-osob-z-niepelnospawnosciami/>

ΑΞΙΖΕΙ ΝΑ ΔΙΑΒΑΣΕΤΕ

1. ΗΝΩΜΕΝΑ ΕΘΝΗ - Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD)
<https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd?page=4>
2. Στρατηγικές ένταξης αναπηρίας και υγείας - ΗΠΑ
<https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability-strategies.html>
3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΕΥΧΟΣ 7 - 2023 Το δικαίωμα στην εργασία: Η κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη:
https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf
4. [Compendium of good practice: supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA \(firah.org\)](#)
5. Οι ευκαιρίες και τα εμπόδια των διαφορετικών μοντέλων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία Δρ Stephen Beyer και Andrea Meek (2020):
https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf
6. Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση Τριμερής Ευρωπαϊκή Περιφερειακή Συνάντηση: Πρακτικά του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, Γενεύη 9 Μαρτίου 2007:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_107911.pdf
7. 7 συμβουλές για σπουδές στο εξωτερικό με αναπηρίες και χρόνιες παθήσεις:
<https://www.gooverseas.com/blog/how-students-with-disabilities-can-study-abroad>
8. Ευρωπαϊκή Επιτροπή Eurostat. Περιορισμοί δραστηριότητας λόγω προβλημάτων υγείας. Διαθέσιμο online:
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20191128-1>
9. Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας. 10 Γεγονότα για την αναπηρία. Διαθέσιμο online:
https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1
10. Ηνωμένα Έθνη. Building Back Better: Towards a Disability-Inclusive, προσβάσιμος και βιώσιμος μετά τον COVID-19 κόσμος. Διαθέσιμο online:
<https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities>

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.



Funded by
the European Union



GO FOR VET
IN ERASMUS+



Larnaka
tourism board

GK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-kształceniowe Sp. z o.o.

anjala
NUORISOKESKUS



Συστάσεις προς
τους παρόχους
ΕΕΚ σχετικά
με την ένταξη
των ατόμων με
αναπηρία στην
επαγγελματική
κινητικότητα του
Erasmus+

GO FOR VET IN ERASMUS+

