



Αριθμός Έργου: 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026369

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

"Άτομα με μεταβαλλόμενες εργασιακές ικανότητες: χαρτογράφηση των κοινωνικών δεξιοτήτων για την εύρεση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας - μια πληροφοριακή πηγή"

Το παρόν έγγραφο αποτελεί την τελική έκθεση των εργασιών που ξεκίνησαν στο πλαίσιο του πρώτου αποτελέσματος του έργου Workability. Περιλαμβάνει πόρους, πληροφορίες, συνεντεύξεις και έρευνες που διεξήχθησαν και από τους έξι εταίρους του έργου.

<p>Φορείς</p>	<p>AFEJI HAUTS-DE-FRANCE- Γαλλία</p> <p>ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION – Ρουμανία</p> <p>APROXIMAR- COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL – Πορτογαλία</p> <p>Xenios Polis. Culture, Science and Action – Ελλάδα</p> <p>HEZENFOGVA OSSZEFOGAS A FOGYATEKOSOKERT ALAPITVANY – Ουγγαρία</p> <p>Asociatia Profesionala Neguvernamentala de Asistentă Socială ASSOC – Ρουμανία</p>
<p>Συγγραφική Ομάδα</p>	<p>AFEJI HAUTS-DE-FRANCE- Myriam BOUILLAUD, Cyndi SEVILLANO SANCHEZ, Aurélie DELLYS, Laetitia POISSON, Yannis DUGARDIN, Samia FEDDAG and Coline FERTIN</p> <p>ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION – Ana-Maria Despoiu, Elena Balan, Ada-Veronica Hampu</p> <p>APROXIMAR- COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL – Patricia Aquino, Tiago Leitão, Marli Rosa and João Correia</p> <p>Xenios Polis. Culture, Science and Action – Βασίλης Μπόκολας, Δήμητρα Σιταρένιου, Μαρία Παπαδοπούλου, Έφη Ντρούβα</p> <p>HEZENFOGVA OSSZEFOGAS A FOGYATEKOSOKERT ALAPITVANY – Hungary</p> <p>Asociatia Profesionala Neguvernamentala de Asistentă Socială ASSOC –Annalisa Contu and Fiameta Fancsali</p>

Πίνακας Περιεχομένων

<i>Εισαγωγή</i>	5
<i>I - Πλαίσιο για τα Άτομα με Μεταβαλλόμενη Εργασιακή Ικανότητα (PCWA) στην Ευρωπαϊκή Ένωση</i>	7
<i>II- Αναγνωρισμένες Ήπιες Δεξιότητες</i>	11
<i>III – Συστάσεις από τη σύμπραξή μας</i>	17
<i>IV – Ομάδες εστίασης</i>	25
<i>V - Συνεντεύξεις</i>	26
<i>Βιβλιογραφία</i>	27

Εισαγωγή

Τα άτομα με μεταβαλλόμενη εργασιακή ικανότητα (PCWA) αποτελούν ένα δισεκατομμύριο, δηλαδή το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ). Αντιμετωπίζουν σωματική και/ή διανοητική βλάβη που περιορίζει σημαντικά μία ή περισσότερες κύριες δραστηριότητες της ζωής τους. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον, τα PCWA αντιμετωπίζουν δυσκολίες που σχετίζονται με την αναπηρία τους και αντίθετα με την κοινή πεποίθηση, αυτές δεν περιορίζονται σε μη προσαρμοσμένους χώρους εργασίας. Υπάρχει μεγάλη ποικιλομορφία εργαζομένων με αναπηρία και κάθε κατάσταση είναι μοναδική. Στην πραγματικότητα, όπως θα δούμε στο ακόλουθο περιεχόμενο, οι περισσότερες αναπηρίες δεν μεταβάλλουν καν την εργασιακή ικανότητα των ατόμων που τη βιώνουν.

Ωστόσο, αυτό που τείνουν να έχουν κοινό οι PCWA είναι η έλλειψη απόκτησης κοινωνικών δεξιοτήτων. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο γεγονός ότι τείνουν να εξελίσσονται σε εναλλακτικές διαδικασίες για να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, έχουν λιγότερες ευκαιρίες να μάθουν ασυνείδητους κώδικες και κοινωνικές δεξιότητες. Αυτή η έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων παίζει τεράστιο ρόλο στις αποτυχημένες προσπάθειες εξεύρεσης εργασίας και, αν είναι έτσι, δίνει ένα αίσθημα κακής προσαρμογής που κάνει τους PCWA να παραιτούνται νωρίτερα από τους μη PCWA. Ακριβώς όπως οι τεχνικές δεξιότητες είναι συχνά δύσκολο να αποκτηθούν από τα άτομα με αναπηρίες, οι κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες σχετίζονται περισσότερο με τις διαπροσωπικές δεξιότητες και τη συμπεριφορά, αποτελούν μοχλό για την ανάπτυξη του δυναμικού αυτών των ατόμων. Αν και δεν είναι μετρήσιμες ή αναγνωρίσιμες, είναι απαραίτητες για την πρόσβαση σε κοινωνικά και επαγγελματικά δίκτυα και χώρους. Οι δυσκολίες που παρατηρούνται περισσότερο είναι οι ακόλουθες, αν και ο κατάλογος αυτός δεν είναι καθόλου εξαντλητικός: αποδοχή της αναπηρίας (αυτοαποδοχή και από τους άλλους), προφορική ευχέρεια και αυτοπεποίθηση, κινητικότητα, έλλειψη γνώσεων σχετικά με τα επαγγέλματα, τις διαδικασίες, τους σχηματισμούς, σχεδόν ανύπαρκτο επαγγελματικό δίκτυο, μη ηλεκτρονικότητα, αναλφαβητισμός, συμπεριφορά, στάσεις και συνείδηση των επαγγελματικών κωδίκων, μη υποστηρικτικό προσωπικό περιβάλλον κ.λπ. Από την πλευρά των δομών υποδοχής, είτε αυτές είναι "φιλόξενες" είτε όχι, τα εμπόδια που παρατηρούνται είναι τα εξής: ανικανότητα- έλλειψη γνώσεων σχετικά με την αναπηρία (ακόμη και όταν εφαρμόζονται πολιτικές ευαισθητοποίησης, παραμένουν αρκετά αναποτελεσματικές)- παρανοήσεις και παρεξηγήσεις- πρακτικές και συνθήκες εργασίας μη προσαρμοσμένες στην πραγματικότητα των PCWAs- ανταγωνιστικά ζητήματα μεταξύ του ρυθμού εργασίας των PCWAs και των οικονομικών στόχων του εργασιακού χώρου (παραγωγικότητα) κ.λπ.

Επίσης, ο προσδιορισμός των ήπιων δεξιοτήτων για αυτό το κοινό είναι πολύ ενδιαφέρον, διότι μεταφράζει τη μοναδικότητα της προσωπικότητάς μας και μας επιτρέπει να εντοπίσουμε τα πλεονεκτήματά, τα ερεθίσματά και τις δυνατότητές μας. Οι ήπιες δεξιότητες αποδεικνύονται ένα καλό σημείο εισόδου στον προβληματισμό του επαγγελματικού σχεδίου των ατόμων με αναπηρία.

Τι είναι οι ήπιες δεξιότητες;

Σύμφωνα με το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματών (ΕΣΥΕ, 2011), οι ήπιες δεξιότητες μπορούν να οριστούν ως οι εξής : "άυλες δεξιότητες που είναι δύσκολο να μετρηθούν και συνδέονται στενά με τις στάσεις των ατόμων". Έχουν την τάση να διαχέονται στη συμπεριφορά του ατόμου και είναι μη γνωστικές, προσωπικές και ανθρώπινες δεξιότητες. Ωστόσο, μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των εταιρειών. Ονομάζονται "μαλακές" δεξιότητες σε σύγκριση με τις "σκληρές δεξιότητες", οι οποίες παρατηρούνται ή/και μετρώνται εύκολα, μπορούν να διδαχθούν εύκολα, συνδέονται στενά με τις γνώσεις των ατόμων και αποκτώνται χάρη στα τυπικά προσόντα (εκπαίδευση, πτυχία, επαγγελματική εμπειρία). Οι ήπιες δεξιότητες είναι αλληλένδετες και αυτό είναι απολύτως φυσιολογικό.

Η κοινοπραξία μας εντόπισε 6 χρήσιμες κοινωνικές δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξουν τα άτομα με αναπηρία προκειμένου να βρουν και να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους:

- ❖ Κοινωνικότητα και διαπροσωπική αλληλεπίδραση (συμπεριλαμβανομένης της ομαδικής εργασίας)
- ❖ Ηγετική ικανότητα
- ❖ Αυτοαποτελεσματικότητα
- ❖ Κίνητρο για εργασία
- ❖ Συνδεσιμότητα
- ❖ Αυτογνωσία και αυτοπροφίλ

Στόχος της έρευνας στις χώρες των εταίρων είναι ο εντοπισμός βέλτιστων πρακτικών στους τομείς του έργου και των υφιστάμενων πρωτοβουλιών σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Για το λόγο αυτό, κάθε εταίρος ανέλαβε να διερευνήσει και να καθορίσει μια συγκεκριμένη "ήπια" δεξιότητα, αφού πρώτα έδωσε ένα σύντομο πλαίσιο της κατάστασης των «PCWAs» στη χώρα του. Με βάση την έρευνά τους και τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν νωρίτερα στο πλαίσιο του έργου, οι εταίροι έπρεπε στη συνέχεια να προσδιορίσουν τις βέλτιστες πρακτικές και να διατυπώσουν προτάσεις με στόχο να βοηθήσουν στην καλή ανάπτυξη του έργου.

Ποια είναι τα αναμενόμενα αποτελέσματα;

- ❖ Αξιοποίηση και έμπνευση από ήδη δοκιμασμένες πρακτικές, εργαλεία και πρωτοβουλίες που υπάρχουν σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο,
- ❖ Προσδιορισμός των αναγκών των PCWA,
- ❖ Ενίσχυση της ικανότητας παροχής κατάρτισης σε PCWA,
- ❖ Ενισχυμένη ευαισθητοποίηση του κοινού και αυξημένη αυτογνωσία των εκπαιδευτικών, των εμπειρογνομώνων, των επαγγελματιών και των PCWA σχετικά με τις βασικές κοινωνικές δεξιότητες,
- ❖ Πρόσφατα επικαιροποιημένοι πόροι διαθέσιμοι για όλους τους επαγγελματίες και εύκολα μεταβιβάσιμοι.

I – Πλαίσιο για τα Άτομα με Μεταβαλλόμενη Εργασιακή Ικανότητα (PCWA) στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Γαλλία:

Η Γαλλία έχει **12 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία**. Η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία διέπεται από τον Εργατικό Κώδικα, ο οποίος απαιτεί από τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία σε ποσοστό 6% του εργατικού τους δυναμικού. Ωστόσο, το πραγματικό ποσοστό είναι σήμερα 1,3%, επειδή πολλές εταιρείες επέλεξαν να πληρώσουν πρόστιμο αντί να συμμορφωθούν με τον κανονισμό. Το ποσοστό απασχόλησης των PCWAs είναι επίσης πολύ χαμηλότερο από εκείνο του γενικού πληθυσμού. Μόνο το 35% των ατόμων με αναγνωρισμένες αναπηρίες απασχολούνται και το ποσοστό ανεργίας για το σύνολο του πληθυσμού με αναπηρίες είναι διπλάσιο από το εθνικό ποσοστό για το γενικό πληθυσμό.

Η κατάσταση αυτή αντιβαίνει στο νόμο της 11ης Φεβρουαρίου 2005 για ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες, συμμετοχή και ιθαγένεια των ατόμων με αναπηρία. Όταν προσλαμβάνονται, τα PCWA εργάζονται τις περισσότερες φορές σε πολύ φυσικούς χώρους, με δύσκολα ωράρια και χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων. Οι περισσότεροι προσλαμβάνονται με σύμβαση σε επαγγέλματα στον τομέα της μεταποίησης, της καθαριότητας και άλλων υπηρεσιών και εργάζονται σε χειρωνακτικά πεδία που κινδυνεύουν να υποστούν καταστροφή και αντικατάσταση. Προσλαμβάνονται συνεπώς "για να καλύψουν τα κενά" (AGEFIPH). Κάτι που είναι λυπηρό, διότι το 80% των αναπηριών είναι αόρατες και δεν έχουν καμία επίπτωση στην εργασία και στο 85% των περιπτώσεων, η πρόσληψη δεν απαιτεί καμία προσαρμογή του χώρου εργασίας.

Ελλάδα

Στην Ελλάδα ζουν και εργάζονται σχεδόν 1.000.000 PCWA (Άτομα με Μεταβαλλόμενη Εργασιακή Ικανότητα) που καλύπτουν περίπου το 10% του γενικού πληθυσμού. Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με βαριές αναπηρίες είναι σημαντικά χαμηλό σε σχέση με εκείνο των ατόμων χωρίς αναπηρίες και παρατηρείται ότι δεν υπάρχει ισότιμη συμμετοχή τους στην απασχόληση.

Εν τω μεταξύ, δεν έχει αναπτυχθεί στην Ελλάδα συγκεκριμένη εθνική στρατηγική ή σχέδιο δράσης για την αναπηρία μέχρι το 2020. Το πλαίσιο εφαρμογής της CRPD του ΟΗΕ που εγκρίθηκε το 2017 (νόμος 4487/2017) προβλέπει ότι το εντεταλμένο Κεντρικό Εστιακό Σημείο (Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων) είναι υπεύθυνο για τη διεξαγωγή και την υποβολή Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Αναπηρία στο Ελληνικό Κοινοβούλιο (άρθρο 70). Η διαδικασία αυτή ολοκληρώνεται το 2020 και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία έχει κατατεθεί στο Ελληνικό Κοινοβούλιο στις 24 Νοεμβρίου 2020 μετά την ολοκλήρωση της απαραίτητης διαδικασίας δημόσιας διαβούλευσης.

Ουγγαρία

Η εθνική έρευνα για τα δεδομένα σχετικά με τις ομάδες εργαζομένων με μεταβαλλόμενη ικανότητα εργασίας, κατόπιν αιτήματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διεξήχθη στην Ουγγαρία το 2015 από την Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία. Με βάση τους συνοπτικούς πίνακες της έρευνας (STADAT), μπορούμε να βγάλουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα.

Δημογραφικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού 19-64 ετών με μεταβαλλόμενη και μη μεταβαλλόμενη ικανότητα εργασίας ανά φύλο:

Στο σύνολο του πληθυσμού, υπάρχουν 6.038.497 άτομα με μεταβαλλόμενη και μη μεταβαλλόμενη ικανότητα εργασίας, 2.968.047 άνδρες και 3.070.450 γυναίκες. Από αυτούς, 5.357.784 άτομα έχουν μη τροποποιημένη ικανότητα εργασίας- 2.651.851 άνδρες και 2.705.933 γυναίκες. Μεταξύ του συνολικού πληθυσμού, υπάρχουν **680.713 άτομα με τροποποιημένη ικανότητα εργασίας**- 316.196 άνδρες και 364.517 γυναίκες.

Η έρευνα παρέχει πρόσθετα σημαντικά στοιχεία, από τα οποία θα επισημάνουμε τώρα μόνο τους παράγοντες που περιορίζουν την εργασία. Εντοπίστηκαν τρεις τύποι παραγόντων.

Η ποσότητα της εργασίας που μπορεί να γίνει -η φύση της εργασίας που πρέπει να εκτελεστεί- η μετάβαση στην εργασία.

Στην ομάδα των ατόμων με τροποποιημένη ικανότητα εργασίας, οι μακροπρόθεσμοι τύποι ασθενειών και τα μακροπρόθεσμα άλλα προβλήματα υπο-ικανότητας και τα προβλήματα που περιορίζουν τη δραστηριότητα είναι τα ακόλουθα:

κινητικά προβλήματα- καρκίνος, νόσος του όγκου- δερματική νόσος, αλλεργία που προκαλεί δερματικές βλάβες, σοβαρές δερματικές βλάβες- νόσος του κυκλοφορικού συστήματος -νόσος του θώρακα και του αναπνευστικού συστήματος- στομαχικές, ηπατικές, νεφρικές ή άλλες ασθένειες του πεπτικού συστήματος ή τροφική αλλεργία- διαβήτης- επιληψία- σοβαρός πονοκέφαλος- μαθησιακά προβλήματα- νευρικό σύστημα, ψυχική ή διανοητική ασθένεια- άλλη προοδευτική ασθένεια- άλλη χρόνια ασθένεια.

Πορτογαλία

Εν όψει της πανδημικής κρίσης που προκάλεσε ο Covid-19, σύμφωνα με τον ODDH (2020), μετά το κλείσιμο των εγκαταστάσεων κοινωνικής υποστήριξης για τα άτομα με αναπηρία τον Μάρτιο του 2020, το 40,1% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι στερήθηκαν υποστήριξης ή υπηρεσιών. Όσον αφορά την εκπαίδευση, οι λύσεις που δόθηκαν στους μαθητές με αναπηρία κατά τη διάρκεια των περιόδων εγκλεισμού και αποσυμφόρησης αξιολογήθηκαν αρνητικά.

Όσον αφορά τον αντίκτυπο της πανδημίας στην ψυχολογική ευημερία των ατόμων με αναπηρία: 51% (n=164) ανέφεραν ότι αισθάνονται πιο λυπημένοι ή πιο καταθλιπτικοί από ό,τι συνήθως από την αρχή της πανδημίας, 58,4% (n=188) απάντησαν ότι αισθάνονται πιο ανήσυχοι από ό,τι συνήθως και 39,3% (n=127) ανέφεραν μεγαλύτερη δυσκολία στον ύπνο.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ινστιτούτου Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEK), τα στοιχεία για την εγγεγραμμένη ανεργία δείχνουν ότι το 2019, το 4,2% (n=12.027) των ατόμων που ήταν εγγεγραμμένοι ως άνεργοι είχαν αναπηρία. Αυτό υποδηλώνει μείωση κατά 1% (-108) σε σύγκριση με το 2018 (n=12.135). Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η συνολική μείωση του αριθμού των εγγεγραμμένων ανέργων ήταν πολύ πιο σημαντική στον γενικό πληθυσμό, με μείωση 9%. Παρόλο που η τάση μέχρι το 2019 έδειξε μείωση του αριθμού των εγγεγραμμένων ανέργων (τόσο του γενικού πληθυσμού όσο και των ατόμων με αναπηρία), η ανάλυση του ποσοστού των ατόμων με αναπηρία που είναι εγγεγραμμένα ως άνεργα αποκαλύπτει σχετική αύξηση. Το 2016, το 2,9% των εγγεγραμμένων ανέργων είχαν αναπηρία, ενώ το 2019, το ποσοστό αυτό ανήλθε στο 4,2%. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν μεγαλύτερη ζήτηση για υπηρεσίες απασχόλησης από το ΙΕΠ από τα άτομα με αναπηρία, αλλά υποδηλώνουν επίσης τη μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά τη νομοθεσία το 2001, η Πορτογαλία θέσπισε ένα νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή του συστήματος ποσοτώσεων για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία με λειτουργική αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη του 60% σε όλες τις υπηρεσίες και τους φορείς της κεντρικής, περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης (νόμος 29/2001 της 3ης Φεβρουαρίου). Στη συνέχεια, το 2004, η χώρα εφάρμοσε τον νόμο 38/2004 της 18ης Αυγούστου, ο οποίος επικεντρώθηκε στην αποκατάσταση και τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία. Ο νόμος αυτός αποσκοπούσε στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία,

περιλαμβάνοντας την κοινωνική συμμετοχή, την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την απασχόληση, την πρόσβαση σε υποστηρικτικές υπηρεσίες και την προώθηση των συνθηκών προσβασιμότητας. Αυτές οι νομικές διατάξεις χρησιμεύουν ως βάση για όλους τους κανονισμούς και τις πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των ατόμων με αναπηρία.

Για να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρία, έχουν θεσπιστεί διάφορα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων γενικών και ειδικών μέτρων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Τα μέτρα αυτά ρυθμίζονται από το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 290/2009 της 12ης Οκτωβρίου. Επιπλέον, το πρόγραμμα απασχόλησης και υποστήριξης για την εξειδίκευση των ατόμων με αναπηρία υλοποιήθηκε με την οικονομική και τεχνική υποστήριξη του IEFP (Κέντρο Απασχόλησης στην Πορτογαλία). Οι πρωτοβουλίες αυτές αποσκοπούν στη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και στην παροχή υποστήριξης σε άτομα με αναπηρία. Πρόσφατα, η εισαγωγή του νόμου αριθ. 4/2019 στις 10 Ιανουαρίου καθιέρωσε το σύστημα ποσοτώσεων απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα. Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται σε άτομα με βαθμό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο του 60%. Σύμφωνα με τον νόμο, οι μεσαίες επιχειρήσεις με 75 ή περισσότερους εργαζόμενους υποχρεούνται να απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία, αποτελώντας τουλάχιστον το 1% του εργατικού τους δυναμικού. Ομοίως, οι μεγάλες εταιρείες πρέπει να απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία, αποτελώντας τουλάχιστον το 2% του προσωπικού τους. Για να εξασφαλιστεί η ομαλή μετάβαση, δίνεται στους εργοδότες μια περίοδος τεσσάρων έως πέντε ετών.

Η νομοθεσία επιβάλλει στις επιχειρήσεις την ευθύνη να κάνουν τις απαραίτητες προσαρμογές στην εργασία όταν προσλαμβάνουν εργαζόμενους με λειτουργικούς περιορισμούς. Οι εργοδότες υποχρεούνται να συνεργάζονται με το Εθνικό Ινστιτούτο Αποκατάστασης (INR) και το Ινστιτούτο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEFP), τα οποία θα παρέχουν την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη και καθοδήγηση. Ωστόσο, οι εταιρείες μπορούν να ζητήσουν εξαίρεση από τον εν λόγω νόμο, υποβάλλοντας αίτημα στην Αρχή για τις Συνθήκες Εργασίας (ACT) και προσκομίζοντας αποδεικτικά στοιχεία που εκδίδονται από το INR, σε συνεργασία με τις υπηρεσίες του IEFP, IP, αποδεικνύοντας την αδυναμία αποτελεσματικής εφαρμογής του νόμου στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας τους ή επικαλούμενες έλλειψη επιλέξιμων υποψηφίων με αναπηρία που είναι εγγεγραμμένοι στις υπηρεσίες απασχόλησης. Η μη αναφορά του ποσοστού 1% έως 2% των εργαζομένων με αναπηρία στην ετήσια έκθεση (ενιαία έκθεση) για τις εταιρείες και τους ιδιωτικούς οργανισμούς που καλύπτονται από το νόμο θεωρείται σοβαρό αδίκημα. Στις περιπτώσεις αυτές θα επιβάλλονται οικονομικές κυρώσεις.

Ρουμανία

Σύμφωνα με τον νόμο αριθ. 448/2006, εάν οι Ρουμάνοι εργοδότες έχουν περισσότερους από 50 εργαζόμενους, το 4% αυτών πρέπει να είναι άτομα με αναπηρία. Σε αντίθετη περίπτωση, οφείλουν να καταβάλλουν μηνιαίως στο κράτος ποσό που αντιστοιχεί στο 50% του ελάχιστου βασικού μισθού στη χώρα, πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό των θέσεων εργασίας στις οποίες δεν απασχολούνται άτομα με αναπηρία, ή να αγοράζουν προϊόντα ή υπηρεσίες από εγκεκριμένες "προστατευόμενες μονάδες" που ισοδυναμούν με το ποσό που αναλογεί στον κρατικό προϋπολογισμό. Οι προστατευόμενες μονάδες είναι δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις στις οποίες τουλάχιστον το 30% των εργαζομένων έχουν ένα συγκεκριμένο επίπεδο αναπηρίας.

Στη Ρουμανία, το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που έχουν κατάλληλη εργασία ανέρχεται μόλις στο 12% του αριθμού των ατόμων αυτής της κατηγορίας, ποσοστό που είναι το χαμηλότερο στην Ευρώπη. Τα στοιχεία προέρχονται από έκθεση για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία συντάχθηκε από τους εμπειρογνώμονες της Ακαδημαϊκής Εταιρείας, με την

υποστήριξη του Ιδρύματος Motivation Romania Foundation, έχοντας στοιχεία από το 2016-2019.

II- Αναγνωρισμένες Ήπιες Δεξιότητες

Η κοινοπραξία μας εντόπισε 6 χρήσιμες κοινωνικές δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξουν τα άτομα με μεταβαλλόμενες εργασιακές ικανότητες προκειμένου να βρουν και να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους:

Κοινωνικότητα και διαπροσωπική αλληλεπίδραση (συμπεριλαμβανομένης της ομαδικής εργασίας)

Ορισμός των κοινωνικών δεξιοτήτων κατά τον Eser Yilmaz, M.S., Ph.D.: Εμείς, οι άνθρωποι, είμαστε εγγενώς κοινωνικά είδη. Οι αποτελεσματικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις είναι ζωτικής σημασίας για την καριέρα μας, τις προσωπικές μας σχέσεις και την ικανοποίηση από τη ζωή μας. Επιπλέον, οι ουσιαστικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις διατηρούν τον εγκέφαλο μας πιο υγιή και τις γνωστικές μας δεξιότητες πιο οξυμένες καθώς μεγαλώνουμε (Kensinger & Gutches, 2017- Ristau, 2011). Δεδομένου του πόσο ουσιαστικές είναι οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, ίσως σας φανεί περίεργο το γεγονός ότι ορισμένα άτομα μπορούν να χειριστούν αβίαστα οποιαδήποτε κοινωνική κατάσταση, ενώ άλλα δυσκολεύονται ακόμη και με τις πιο απλές κοινωνικές συμπεριφορές. Αυτές οι διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι συμπεριφέρονται σε κοινωνικές περιστάσεις οφείλονται σε διαφορές στις διαπροσωπικές δεξιότητες.

Γνωστές και ως κοινωνικές δεξιότητες, **οι διαπροσωπικές δεξιότητες είναι οι ικανότητες που σας επιτρέπουν να αλληλεπιδράτε αποτελεσματικά με άλλους ανθρώπους και να λειτουργείτε σωστά ως μέλος της κοινωνίας.** Σας επιτρέπουν να ανταλλάσσετε πληροφορίες με άλλους, να δημιουργείτε συνδέσεις, να διατηρείτε σχέσεις και να επιλύετε συγκρούσεις. Στο πλαίσιο του προγράμματος Workability, οι ήπιες δεξιότητες που επιλέχθηκαν από το Ίδρυμα Hand in Hand είναι η κοινωνικότητα και η διαπροσωπική δραστηριότητα. Και οι δύο μπορούν εύκολα να προσδιοριστούν σύμφωνα με την ονοματολογία των διεθνών διαγνωστικών συστημάτων (DSM 5, ICD 11).

Η μέτρηση της κοινωνικότητας και της διαπροσωπικής δραστηριότητας καθίσταται δυνατή με το ερωτηματολόγιο WHODAS 2.0 που εξέδωσε ο ΠΟΥ, του οποίου περιγράφονται δύο εκδόσεις (αυτοσυμπληρούμενο και συμπληρωμένο από άλλους), αποτελείται από 36 στοιχεία και περιλαμβάνει έξι θέματα.

Η μέτρηση της κοινωνικότητας και της διαπροσωπικής δραστηριότητας από την άποψη της λειτουργίας της προσωπικότητας μπορεί να μετρηθεί με την κλίμακα λειτουργίας της προσωπικότητας που εκδόθηκε από το DSM 5, οι δύο βασικοί πυλώνες της οποίας είναι ο Εαυτός και η Διαπροσωπικότητα. Και οι δύο μετράνε δύο λειτουργίες. Οι λειτουργίες του Εαυτού μπορούν να μετρηθούν σε κλίμακα 0-4 για την ταυτότητα και την αυτοκατευθυντικότητα. Η λειτουργία των διαπροσωπικών σχέσεων μπορεί να μετρηθεί σε μια κλίμακα 0-4 για την ενσυναίσθηση και την οικειότητα.

Σύμφωνα με τις αναφορές των πελατών, το συνηθέστερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν όταν βρίσκουν εργασία ή όταν διατηρούν μια εργασία είναι ότι δεν μπορούν να εκπροσωπήσουν αποτελεσματικά τα συμφέροντά τους. Δεν είναι σε θέση να εκπροσωπήσουν αποτελεσματικά τα συμφέροντά τους, εν μέρει λόγω μακροχρόνιων ασθενειών και άλλων μακροχρόνιων προβλημάτων μερικής ικανότητας και προβλημάτων που περιορίζουν τις δραστηριότητες τους, εν μέρει λόγω των απαιτήσεων του εργοδότη. Για παράδειγμα, ένα άτομο με αναπηρία έχει πρόβλημα ομιλίας, ή δυσκολεύεται να επιβιβαστεί στα μέσα μαζικής μεταφοράς, ή κουράζεται γρήγορα κ.λπ. Η αποτελεσματική συνηγορία απαιτεί μια σειρά από κοινωνικές δεξιότητες που σας βοηθούν να αντιμετωπίσετε αγχωτικές καταστάσεις. Η εφαρμογή του θεωρητικού μοντέλου της διεκδικητικότητας βοηθά στην

αντιμετώπιση όλων των σχετικών προβλημάτων. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι δύο ακραίοι τρόποι επικοινωνίας είναι συνηθισμένοι με τους PCWA: επιθετική επικοινωνία ή/και υποχωρητική επικοινωνία. Μακροπρόθεσμα, ωστόσο, κανένας από αυτούς δεν υποστηρίζει τη διαδικασία εξεύρεσης ή διατήρησης μιας θέσης εργασίας. Γι' αυτό είναι σημαντικό να μάθουμε να επικοινωνούμε διεκδικητικά.

Ηγετική ικανότητα

Μία από τις δεξιότητες που λαμβάνονται υπόψη στο έργο Workability είναι η ηγετική ικανότητα. Μια δεξιότητα που είναι δύσκολο να οριστεί, η ηγεσία αποτελείται από πολλαπλά στοιχεία, ικανότητες και γνώσεις. Ωστόσο, είναι καθοριστική για κάθε ομάδα ανθρώπων, κοινότητα ή κοινωνικό πλαίσιο.

Οι Shamir και Elaim (2005; 30) θεωρούν ότι "η ηγετική ικανότητα βασίζεται σε προσωπικές αξίες και πεποιθήσεις και όχι σε απλές συμβάσεις ενός διορισμένου αξιώματος ή στην επιθυμία για προσωπική δύναμη, θέση ή άλλα οφέλη και ότι οι συμπεριφορές του ηγέτη συνάδουν με τις πεποιθήσεις, τις αξίες και τις πεποιθήσεις του.

Ένας άλλος ορισμός, από τους Avolio και Gardner (2005; 32) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ένας ηγέτης επιτυγχάνει αυθεντικότητα όταν είναι σε θέση να κατέχει τις σκέψεις του/της, έχει βαθιά κατανόηση της αυτογνωσίας και ενεργεί σύμφωνα με αυτή τη γνώση. Οι Thompson Brady κ.ά. (2009; 41) υποστηρίζουν ότι "η αποτελεσματική ηγεσία επιτρέπει σε ένα άτομο να προάγει την ευημερία των άλλων και να παρακινεί τους οπαδούς να το κάνουν επίσης".

Αυτό που μας λένε αυτοί οι ορισμοί είναι ότι ένας ηγέτης έχει ισχυρές βασικές αξίες, ενεργεί σύμφωνα με αυτές τις εσωτερικές αξίες και πεποιθήσεις και δεν παρακινείται από την εξουσία που συνδέεται με αυτή τη θέση, αλλά παρακινείται από την ευημερία των άλλων ανθρώπων.

Άλλες ιδιότητες που διαθέτουν οι καλοί ηγέτες είναι η ικανότητα προσαρμογής και η ανθεκτικότητα (Bennis, 2007), ιδιότητες που τα περισσότερα άτομα με αναπηρία ήδη διαθέτουν. Σύμφωνα με τα ευρήματα της δικής μας έρευνας, αλλά και άλλων (Carter et al., 2010), οι ερωτηθέντες ήταν της γνώμης ότι το να είναι κανείς φιλόδοξος, θαρραλέος, προσαρμοστικός, με αυτοπεποίθηση, ευέλικτος, θετικός είναι απαραίτητο για να τα καταφέρει στην αγορά εργασίας, αλλά και στην προσωπική του ζωή.

Αυτές οι ιδιότητες, μαζί με τη συναισθηματική νοημοσύνη, την ικανότητα να είναι κανείς ενεργός ακροατής και να επιλύει προβλήματα, μπορούν να βελτιώσουν άλλες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της ηγεσίας. Το να είσαι ηγέτης είναι ένα μείγμα δεξιοτήτων που μπορούν πάντα να μαθαίνονται και να βελτιώνονται και είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η ηγετική ικανότητα, όπως και όλες αυτές οι άλλες δεξιότητες, είναι χρήσιμη όχι μόνο στην επαγγελματική ζωή, αλλά και στην προσωπική, σε επίπεδο κοινότητας ή σε άλλα κοινωνικά πλαίσια.

Όσον αφορά την ενίσχυση της ηγετικής ικανότητας των PWCAς σε ένα εργασιακό περιβάλλον, ορισμένες στρατηγικές προσδιορίστηκαν από διάφορες μελέτες (Bailey, Powers, 2002) και το επίκεντρό τους είναι η ένταξη και η προσβασιμότητα. Ορισμένες από αυτές τις στρατηγικές που μπορούν να εφαρμοστούν από τις εταιρείες για να είναι πιο περιεκτικές, προσβάσιμες και να ενισχύσουν την ηγεσία των PWCAς περιλαμβάνουν:

- Περισσότερες ευκαιρίες κατάρτισης

- Επαφή με στόχο την αύξηση του αριθμού των PWCA's
- Πρόσληψη περισσότερων μελών του προσωπικού με αναπηρία
- Άμεση συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κατάρτιση, το σχεδιασμό, τη χάραξη πολιτικής
- Συνεργασία με εξειδικευμένους φορείς/ομάδες

Αυτό που είναι σημαντικό για τα PWCA's είναι να μην αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τους άλλους (ναι, να έχουν ένα προσαρμοσμένο περιβάλλον για τη συγκεκριμένη αναπηρία τους, αλλά όχι να αντιμετωπίζονται διαφορετικά), να μην αισθάνονται ως συμβολικός υπάλληλος (Beckwith et al., 2016) στον εργασιακό χώρο, να φαίνονται για τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους και όχι για την αναπηρία τους.

Για να βελτιωθούν όλες οι κοινωνικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της ηγετικής ικανότητας, οι εταιρείες πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες για κάθε εργαζόμενο (με ή χωρίς αναπηρία).

Αυτοαποτελεσματικότητα

Στην κοινωνικο-γνωστική θεωρία ο Bandura (1977) ορίζει την αυτοαποτελεσματικότητα ως "τις κρίσεις των ανθρώπων για τις ικανότητές τους να οργανώνουν και να εκτελούν κύκλους δράσης που απαιτούνται για την επίτευξη καθορισμένων τύπων επιδόσεων". Σύμφωνα με τον συγγραφέα μπορεί να αποκτηθεί μέσω 4 πηγών: παρούσες επιδόσεις (εμπειρίες κυριαρχίας), παρατήρηση (αναπληρωματικές εμπειρίες/κοινωνικό πρότυπο), μορφές πειθούς (κοινωνική πειθώ) και ψυχολογικές και συναισθηματικές καταστάσεις (ψυχολογικές αντιδράσεις).

Ο συγγραφέας υποστηρίζει ότι η αυτοαποτελεσματικότητα σε σχέση με την εργασία μπορεί να επηρεάσει:

- Την απόδοση και τη μάθηση μέσω των στόχων που επιλέγουν οι εργαζόμενοι
- Τη μάθηση και την καταβαλλόμενη προσπάθεια
- Την επιμονή με την οποία οι άνθρωποι επιχειρούν νέες και δύσκολες εργασίες
- Το επίπεδο ανθεκτικότητας όταν αντιμετωπίζουν δυσμενείς καταστάσεις
- Το μέγεθος του στρες και του άγχους κατά την ενασχόληση με μια εργασία.

Η αυτοαποτελεσματικότητα στην εργασία είναι μια συγκεκριμένη, καταστατική αυτοαποτελεσματικότητα, η οποία ορίζεται ως η εμπιστοσύνη των εργαζομένων στην ικανότητά τους να ολοκληρώσουν τη συνολική εργασία τους (Tierney&Farmer 2002). Σύμφωνα με τους Zhu et al. (2019) στη μελέτη τους για το ρόλο της εργασιακής αυτοαποτελεσματικότητας, της ένταξης και του κλίματος ομαδικής μάθησης, η εργασιακή αυτοαποτελεσματικότητα αποτελεί βασικό μηχανισμό για την επίτευξη επιτυχίας των ΑΜΕΑ στην εργασία τους.

Σύμφωνα με τους εν λόγω συγγραφείς, η αυτοαποτελεσματικότητα έχει αυξημένη σημασία για τους εργαζόμενους με PWD, δεδομένου ότι επηρεάζει τις επιλογές, τα καθήκοντα και τους στόχους που υιοθετούν οι εργαζόμενοι και επίσης τους βοηθά να ευημερούν και να αισθάνονται ότι συμπεριλαμβάνονται.

Ως εκ τούτου, η βιβλιογραφία δείχνει ότι μέσω διαφόρων μηχανισμών (π.χ. προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος μάθησης χωρίς αποκλεισμούς, κλίμα ομαδικής μάθησης) η

διευθύνουσα ομάδα μπορεί να επηρεάσει τα επίπεδα της εργασιακής αυτοαποτελεσματικότητας¹

Κίνητρο για εργασία

Ο ορισμός της έννοιας "κίνητρο στην εργασία" είναι το αποτέλεσμα της συλλογικής εργασίας 4 ιδρυμάτων της Afeji, που συμμετέχουν στο έργο WorkAbility: IME Louis Christiaens, MECS de Gravelines, IME Jean Lombard and Site Insertion Métropole.

"Η ήπια δεξιότητα "κίνητρα στην εργασία" είναι η ικανότητα να δίνει κανείς νόημα στην εργασία του. Είναι μοναδική και μπορεί να μετρηθεί σε ατομικό επίπεδο, ως εγγενής αξία. Μπορεί επίσης να μετρηθεί στο επίπεδο του θεσμού στην ικανότητα του επαγγελματία να παρακινεί και να κινητοποιεί. Η έννοια της παρακίνησης αναφέρεται σε μια εξελικτική πορεία κατά τη διάρκεια της διαδρομής του ατόμου. Τέλος, μπορεί να σχετίζεται με το περιβάλλον του ατόμου".

Τρεις εσωτερικές ψυχολογικές καταστάσεις είναι απαραίτητες για την παρακίνηση στην εργασία:

- Η εμπειρία του νοήματος της εργασίας
- Η εμπειρία της ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας
- Η γνώση των αποτελεσμάτων

Σύμφωνα με τους συγγραφείς,

- Η εμπειρία του νοήματος της εργασίας είναι "ο βαθμός στον οποίο το άτομο βιώνει την εργασία ως γενικά σημαντική, αξιόλογη και ενδιαφέρουσα"
- Η εμπειρία της ευθύνης για τα αποτελέσματα της εργασίας είναι "ο βαθμός στον οποίο τα άτομα αισθάνονται προσωπικά υπεύθυνα για τα αποτελέσματα της εργασίας που κάνουν
- Η γνώση των αποτελεσμάτων ορίζεται ως "ο βαθμός στον οποίο το άτομο γνωρίζει και κατανοεί, σε συνεχή βάση, την αποτελεσματικότητα της εργασίας του" (Quijano και Navarro).

Η θεωρία του Locke για τον καθορισμό στόχων (1968)

Η θεωρία αυτή δηλώνει ότι τα κίνητρα του ατόμου για εργασία θα είναι μεγαλύτερα εάν έχουν τεθεί στόχοι. Σύμφωνα με τον Locke και προκειμένου να βελτιστοποιηθεί η αποτελεσματικότητά του, ένας στόχος πρέπει να έχει διάφορες πτυχές:

- Να είναι σαφής και ακριβής, συγκεκριμένος (αυτό διευκολύνει την επίτευξή του)
- Να είναι δύσκολος αλλά ρεαλιστικός (αποτελεί πρόκληση για την παρακίνηση)
- Να συνοδεύεται από ανατροφοδότηση σχετικά με την επίτευξή του

¹ Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148.

Zhu, X., Law, K.S., Sun, C.T., Yang, D. (2019) Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate, *Hum Resour Manage.*;58:21–34.

- Να συνοδεύεται από υποστήριξη για την επίτευξή του
- Να καταρτίζεται με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων εργαζομένων
- Να συνοδεύεται από ανταμοιβές όταν επιτυγχάνεται.

Για τον συγγραφέα, η δυσκολία του στόχου ενισχύει το επίπεδο της παρεχόμενης προσπάθειας και την επιμονή του. Επιπλέον, εάν ο στόχος είναι συγκεκριμένος, επιτρέπει στο άτομο να εστιάζει την προσοχή και τις προσπάθειές του, γεγονός που του επιτρέπει να αναπτύξει στρατηγικές για τη βελτιστοποίηση της εργασίας του. Το άτομο που καθοδηγείται από έναν στόχο είναι έτσι πιο αποτελεσματικό από ένα άτομο που αφήνεται στην τύχη του.

Συνδεσιμότητα

Η ανάγκη των ατόμων με αναπηρία να αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητές τους, ιδίως τις κοινωνικές δεξιότητες, είναι αισθητή και κατανοητή από όλους τους εργοδότες. Θεωρούν τη συνδεσιμότητα ως μια από αυτές τις σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες για τα PCWA.

Η συνδεσιμότητα σχετίζεται με την αναγνώριση ενός ατόμου σε μια ομάδα ή την επιθυμία τους για κοινωνική αποδοχή.

Μπορεί να θεωρηθεί ένας όρος-ομπρέλα στην ψυχολογία και την κοινωνιολογία που περιλαμβάνει άλλους ψυχολογικούς όρους όπως η προσκόλληση, η ταύτιση, η συμμόρφωση και η δέσμευση. Η συνδεσιμότητα είναι η πράξη του σχηματισμού μιας σχέσης με ένα άλλο άτομο, η κατάσταση ή η σχέση του να είσαι στενά συνδεδεμένος ή συνδεδεμένος με ένα συγκεκριμένο πρόσωπο, ομάδα, κόμμα, εταιρεία κ.λπ.

Ως ήπια δεξιότητα, η συνδεσιμότητα είναι ζωτικής σημασίας τόσο για την προσωπική όσο και για την ομαδική επιτυχία. Είναι ο πιο πρακτικός τρόπος με τον οποίο ένα άτομο με αναπηρία, το οποίο συχνά τείνει να απομονώνεται, μπορεί να ξεπεράσει τα εμπόδια, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην κοινωνική του ένταξη. Είναι μία από τις ήπιες δεξιότητες που μόλις αναπτυχθεί βοηθά στη δημιουργία άλλων.

Υπάρχουν κάποιες μελέτες που έχουν γίνει στη ρουμανική αγορά εργασίας, σχετικά με τα εργασιακά κίνητρα των εργαζομένων, που υπερβαίνουν τα οικονομικά κίνητρα. Αναφέρονται στο μοντέλο παρακίνησης του McClelland.

Αυτό το τελευταίο αναφέρει ότι τα κίνητρα για εργασία καθορίζονται κυρίως από μία από τις ακόλουθες ανάγκες (Saal, Knight, 1988): συνδεσιμότητα, δύναμη ή επίτευξη.

Οι άνθρωποι που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη για συνδεσιμότητα αναζητούν κυρίως σχέσεις συνεργασίας, φιλίας, ανήκειν, αγάπης, συμμορφωμένοι συχνά με τις απόψεις των άλλων.

Για τα άτομα αυτά, οι στενές και μόνιμες σχέσεις αποτελούν κίνητρο, συχνά εργάζονται σε υπηρεσίες κοινωνικής εργασίας και συμβουλευτικής.

Ο McClelland προσπάθησε να κατανοήσει και να περιγράψει τη συμπεριφορά των ανθρώπων με ανάγκη για υψηλά επιτεύγματα, με χαρακτηριστικό τους ότι τα καθήκοντα που αναζητούν είναι μέτριας δυσκολίας, για τα οποία αναλαμβάνουν την ευθύνη, μπορούν να αναβάλουν τη στιγμή της ικανοποίησης, η αποτυχία δεν τους αποθαρρύνει, περιμένουν ανατροφοδότηση για την απόδοση και τείνουν προς νέες καταστάσεις που ενέχουν μέτρια ρίσκα και καινοτομία (Prodan, 1997).

Μια ορισμένη ικανοποιημένη ανάγκη μπορεί να καθορίσει από μόνη της άλλες ανάγκες, όπως ακριβώς η ανάγκη για συνδεσιμότητα θα καθορίσει, μετά την ένταξη σε μια ομάδα, την ανάγκη να σκέφτεστε και να αντιδράτε όπως αυτοί, να ανήκετε σε συλλόγους κ.λπ. Έτσι, μπορούμε να καταλάβουμε πώς η απόκτηση της ήπιας δεξιότητας της συνδεσιμότητας για τους PCWAs μπορεί να τονώσει την αποδοτικότητα στον εργασιακό χώρο και να αυξήσει αποτελεσματικά τα κίνητρα.

Αυτογνωσία και αυτοπροφίλ

Οι ήπιες δεξιότητες είναι δεξιότητες που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και σύμφωνα με έρευνα του Cinque (2016), μπορούν να διακριθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες: ατομικές δεξιότητες, όπως η αυτογνωσία, η δημιουργικότητα, η ανθεκτικότητα, κοινωνικές δεξιότητες, όπως οι δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, διαχείρισης συγκρούσεων, ηγεσίας, μεθοδολογικές δεξιότητες, όπως π.χ. η προσαρμοστικότητα, η λήψη αποφάσεων, η κριτική σκέψη, η ανάλυση και η διαχείριση πληροφοριών. Πιο συγκεκριμένα, οι Watson (2014) και Coffelt & Smith (2020) αναγνωρίζουν την αυτογνωσία ως μία από τις σημαντικότερες κοινωνικές δεξιότητες.

Αυτογνωσία σημαίνει να γνωρίζεις και να αποδέχεσαι τις διάφορες πτυχές του εαυτού σου, συμπεριλαμβανομένων των δυνατών και αδύναμων σημείων, των σκέψεων, των πεποιθήσεων, των κινήτρων και των συναισθημάτων. Η αυτογνωσία δεν έχει να κάνει με την ανακάλυψη βαθιών/ ασυνείδητων κινήτρων.

Προέρχεται από την ανάπτυξη μιας ευθείας και ειλικρινούς κατανόησης του τι κάνει κάποιον ξεχωριστό. Οι άνθρωποι με υψηλή αυτογνωσία είναι αξιοσημείωτα ξεκάθαροι στην κατανόηση του τι κάνουν καλά, τι τους παρακινεί και τους ικανοποιεί (Watson, 2014). Είναι μια δεξιότητα που μπορεί να διδαχθεί και τελικά για να έχει ένα άτομο πλήρη αυτογνωσία, πρέπει να κατανοήσει τα δυνατά και αδύνατα σημεία του, τις συμπάθειες, τις αντιπάθειες, τους φόβους, τις επιθυμίες, τις επιθυμίες και τις πεποιθήσεις του.

Υπάρχουν βήματα για την απόκτηση αυτογνωσίας:

- α) τα άτομα πρέπει να γνωρίζουν τι είναι η αυτογνωσία και να κατανοήσουν γιατί είναι απαραίτητο να έχουν αυτογνωσία
- β) τα άτομα πρέπει να βοηθηθούν να εντοπίσουν τα ταλέντα, τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες τους σε μια ποικιλία διαφορετικών πλαισίων,
- γ) τα άτομα θα πρέπει να προβληματιστούν σχετικά με το ποια είναι τα συναισθήματα, οι απόψεις, οι προκαταλήψεις και οι αξίες τους· στη συνέχεια θα πρέπει να σκεφτούν πώς αυτά σχετίζονται με άλλα άτομα και τις πεποιθήσεις τους, και
- δ) πρέπει να κατανοήσουν τι αισθάνονται ότι είναι η "επιτυχία" και να αποφασίσουν τι είναι η επιτυχία για αυτούς.

III – Συστάσεις από τη σύμπραξή μας

Κάθε εταίρος εξέδωσε συστάσεις για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων που διευκολύνουν την απασχόληση των PCWAs.

(Hand in Hand) Χέρι με Χέρι

Εμείς στο Ίδρυμα "Χέρι με Χέρι" έχουμε ένα γνωστό μοντέλο για την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την απασχόληση. Στη δεκαετία του 1970, ο Rathus ανέπτυξε ένα ερωτηματολόγιο και μια μέθοδο για την αξιολόγηση της διεκδικητικότητας, η οποία είναι μια δεξιότητα απαραίτητη για την αποτελεσματική αυτοπεποίθηση (Rathus, A. A., 1973). Ένα ερωτηματολόγιο 30 ερωτήσεων μετρά τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφερόμαστε σε καταστάσεις άγχους. Το ερωτηματολόγιο αντιμετώπισης του στρες που δημιουργήθηκε αργότερα από τους Lazarus και Folkman βασίστηκε επίσης σε αυτό το μοντέλο (Folkman, S., Lazarus, R.S. 1980).

Το Ίδρυμα "Χέρι με Χέρι" εγκαινίασε ένα πρόγραμμα κατάρτισης κατά τη διάρκεια του οποίου διεξάγουμε ασκήσεις ετοιμότητας με τους ενδιαφερόμενους που βοηθούν στην επίλυση συγκεκριμένων συγκρούσεων που σχετίζονται με τον ίδιο τους τον εργασιακό χώρο. Οι ασκήσεις ετοιμότητας προετοιμάζονται με την παρουσίαση καταστάσεων διεκδικητικής επικοινωνίας που περιγράφονται σε ένα εγχειρίδιο επικοινωνίας. Με παιχνίδια ρόλων (για παράδειγμα, αναλαμβάνοντας το ρόλο του εργοδότη), βοηθάμε στην αλλαγή της οπτικής γωνίας και στην κατανόηση του άλλου, γεγονός που αναπτύσσει τις δεξιότητες ενσυναίσθησης. Η εκπαίδευση βοηθά στην κατάκτηση της διεκδικητικής επικοινωνίας. Εργάζονται σε μικρές ομάδες και βοηθούν ο ένας τον άλλον με συνεχή ανατροφοδότηση. Αναφέρουν τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται στην πράξη. Η πρακτική εφαρμογή των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων μπορεί να παρακολουθείται με παρακολούθηση και ομάδα ελέγχου. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης στη διεκδικητική επικοινωνία λειτουργεί συνεχώς στο πλαίσιο του ιδρύματος.

Η αυτοπεποίθηση μπορεί να μετρηθεί με ακρίβεια στην αρχή και στο τέλος της κατάρτισης. Αξιολογούμε τη διαφορά μεταξύ των δύο μαζί με τους ενδιαφερόμενους, πράγμα που σημαίνει πρόσθετη βοήθεια στη διαδικασία της αυτοπεποίθησης και της αποτελεσματικής συνηγορίας. Οι ίδιοι αξιολογούν τον εαυτό τους στο ερωτηματολόγιο, ώστε να λαμβάνουν απτές αποδείξεις για το πόσο βελτιώθηκαν οι δεξιότητες διεκδικητικής επικοινωνίας τους κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

Η MEREK λειτουργεί και χρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Προστασίας του Παιδιού, η οποία υπάγεται στο Υπουργείο Ανθρώπινης Ικανότητας. Στόχος του MEREK είναι να βοηθήσει στην κοινωνική ένταξη των ατόμων με σωματική αναπηρία μέσω σύνθετων υπηρεσιών αποκατάστασης. Επί του παρόντος προσφέρουμε υπηρεσίες αποκατάστασης σε περίπου 200 άτομα με σωματικές και πολλαπλές αναπηρίες απασχολώντας 110 άτομα πλήρους απασχόλησης.

Η οργανωτική δομή της MEREK αναπτύχθηκε σύμφωνα με την αρχή της Σύνθετης Αποκατάστασης. Οι διάφοροι κλάδοι της Σύνθετης Αποκατάστασης λειτουργούν σε ξεχωριστές επαγγελματικές ομάδες που προσφέρουν υπηρεσίες αποκατάστασης σε διαφορετικούς τομείς:

- Ομάδα προσωπικής φροντίδας: διαμονή με ή χωρίς προσωπική φροντίδα, ιατρικές υπηρεσίες, προσωπική βοήθεια από άτομο σε άτομο
- Ομάδα φυσιοθεραπείας: φυσιοθεραπεία, αθλητικές δραστηριότητες
- Κοινωνική ομάδα: κοινωνική αποκατάσταση, ατομικές και ομαδικές υπηρεσίες, δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου, προσωρινές κοινωνικές υπηρεσίες
- Ομάδα ψυχολογίας: προσωπική διαχείριση περιπτώσεων, ομαδική εργασία, αξιολόγηση δεξιοτήτων
- Ομάδα εργοθεραπείας: αξιολόγηση της απασχόλησης, δοκιμαστικές και μόνιμες θέσεις εργασίας
- Ομάδα δεξιοτήτων πληροφορικής και παιδαγωγικής: μαθήματα πληροφορικής, προετοιμασία για ανεξάρτητη ζωή, επικοινωνιακές δεξιότητες, ξένη γλώσσα, μέσα ενημέρωσης, βασική θεραπεία

Ίδρυμα Moravcsik: Η βασική δραστηριότητα του Ιδρύματος είναι η υποστήριξη των δραστηριοτήτων της Πανεπιστημιακής Κλινικής Ψυχιατρικής και Ψυχοθεραπείας Semmelweis και των οργανισμών που συνεργάζονται με αυτήν, η υποστήριξη, οργάνωση και προώθηση της ψυχιατρικής και νευρολογικής έρευνας, η υποστήριξη της εκπαίδευσης που σχετίζεται με την πρόληψη και τη θεραπεία των ψυχικών ασθενειών, η βελτίωση της ψυχικής υγείας της κοινωνίας και η αναβάθμιση της ψυχιατρικής κουλτούρας της κοινωνίας. Το ίδρυμα λειτουργεί εργαστήριο απασχόλησης αποκατάστασης, στο οποίο πραγματοποιείται εργασιακή αποκατάσταση (εντός του ιδρύματος) κοινωνικής, αναπτυξιακής και προπαρασκευαστικής διαπιστευμένης επαγγελματικής απασχόλησης αποκατάστασης. Η διαπιστευμένη απασχόληση πραγματοποιεί απασχόληση σύμφωνα με τους νομικούς κανονισμούς της και προσπαθεί να δημιουργήσει ευκαιρίες για την είσοδο στην ανοικτή αγορά εργασίας.

Υπάρχουν διάφορες δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο της διαπιστευμένης επαγγελματικής αποκατάστασης.

EaSI

Ο κρατικός φορέας που έχει σχεδιαστεί για να παρέχει βοήθεια στην εξεύρεση εργασίας είναι ο Εθνικός Οργανισμός Απασχόλησης (ANOFM), ωστόσο το 2019 ανέφερε ότι βοήθησε μόνο 368 άτομα με αναπηρία. Κανένα από τα γραφεία του ANOFM σε επίπεδο νομού δεν είναι έτοιμο να υποδεχτεί και να βοηθήσει άτομα με όλους τους τύπους αναπηρίας, οπότε, σε γενικές γραμμές, ο ιδιωτικός τομέας ή εξειδικευμένες ΜΚΟ είναι αυτές που προσπαθούν να δημιουργήσουν και περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία σε όλες τις πτυχές της ζωής.

Ορισμένα παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών μπορούν να βρεθούν στη:

- **Special Olympics Foundation Romania (FSOR)** - Ένα από τα προγράμματα αυτού του ιδρύματος διδάσκει στα PWCAς πώς να αναζητούν εργασία, πώς να επικοινωνούν με πιθανούς εργοδότες, πώς να παρουσιάζονται στη συνέντευξη για δουλειά, πώς να ενσωματώνονται στη νέα τους εργασία, πώς να συσχετίζονται με συναδέλφους και διευθυντές, βασικά πώς να βελτιώνουν τις κοινωνικές δεξιότητές τους, όπως η **(αυτο)υπεράσπιση, η ηγεσία, η επικοινωνία**, συμμετέχοντας σε πρακτική άσκηση.. Το πρόγραμμα προσπαθεί να αυξήσει τις **κοινωνικές τους ικανότητες**, να αναπτύξει την ικανότητά τους να **αυτοεκπροσωπούνται** και να συνηγορούν, να γίνουν ανεξάρτητοι και ικανοί άνθρωποι που διεκδικούν τα δικαιώματά τους.
- **Motivation Foundation Romania** – αυτή η ΜΚΟ έχει ως στόχο τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία και παρέχει υπηρεσίες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της προσωπικής ανεξαρτησίας και της κοινωνικής ένταξης των

ατόμων με αναπηρία. Ορισμένα από τα προγράμματά της περιλαμβάνουν **συμβουλευτική, προετοιμασία των συμμετεχόντων για τη διαδικασία της συνέντευξης, διαμεσολάβηση κατά τη διαδικασία πρόσληψης** και ταυτόχρονα προσέφερε υποστήριξη στους εργοδότες, όπως κατάρτιση, προσλήψεις, διαμεσολάβηση, συμβουλευτική κατά τη διαδικασία πρόσληψης.

- **Kaufland ACCES** – Η αλυσίδα σούπερ μάρκετ Kaufland ανέπτυξε το 2019 το πρόγραμμα Kaufland ACCES, αφιερωμένο στα PWCA. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα πρόσληψης και ένταξης που περιλαμβάνει άτομα με κάθε είδους αναπηρία. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει ειδικά κανάλια προσλήψεων αφιερωμένα σε PWCAs και εσωτερικά προγράμματα κατάρτισης για την ενσωμάτωση των νέων συναδέλφων εργασίας.

Άλλες συστάσεις για την αύξηση της ηγεσίας στα PWCA αφορούν τη *συμμετοχικότητα, την προσβασιμότητα και την παροχή ευκαιριών.*

Aproximar

Η αυτοαποτελεσματικότητα αναφέρεται στην πίστη του ατόμου στην ικανότητά του να επιτελεί καθήκοντα και να ξεπερνά τις προκλήσεις. Παίζει καθοριστικό ρόλο στη ζωή των ατόμων με αναπηρία, επηρεάζοντας τα κίνητρα, την ανθεκτικότητα και τη συνολική τους ευημερία. Εξετάζοντας διάφορες πηγές ακαδημαϊκής και γκριζας βιβλιογραφίας, μπορούμε να εξάγουμε διάφορα βασικά συμπεράσματα σχετικά με τη σημασία της αυτοαποτελεσματικότητας για τα άτομα που ζουν με αναπηρία.

Ενίσχυση των κινήτρων και της επίτευξης στόχων:

Μελέτες έχουν καταδείξει σταθερά ότι η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει θετικά τα κίνητρα και την επίτευξη στόχων μεταξύ των ατόμων με αναπηρία (Bandura, 1997- Luszczynska et al., 2005- Roberts et al., 2016). Η υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα ενισχύει την αίσθηση της ενδυνάμωσης, ενθαρρύνοντας τα άτομα να επιδιώκουν ενεργά τις φιλοδοξίες τους και να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που οδηγούν στην προσωπική ανάπτυξη και ανεξαρτησία.

Πρώθηση της ψυχολογικής ευημερίας και ανθεκτικότητας:

Η αυτοαποτελεσματικότητα συνδέεται στενά με την ψυχολογική ευημερία και την ανθεκτικότητα των ατόμων με αναπηρία (Schwarzer & Warner, 2013). Λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας, βοηθώντας τα άτομα να αντιμετωπίσουν το στρες, τις αντιξοότητες και τις διακρίσεις. Πιστεύοντας στην ικανότητά τους να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις προκλήσεις, τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν μια ανθεκτική νοοτροπία, να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και να διατηρήσουν μια θετική προοπτική για τη ζωή.

Διευκόλυνση της κοινωνικής συμμετοχής και ένταξης:

Η αυτοαποτελεσματικότητα παίζει καθοριστικό ρόλο στη διευκόλυνση της κοινωνικής συμμετοχής και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία (Fougeyrollas et al., 1998). Όταν τα άτομα διαθέτουν ισχυρό αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας, είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν σε κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, να επιδιώκουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες και να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους. Τα υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας ενδυναμώνουν τα άτομα να αμφισβητούν τα κοινωνικά εμπόδια, να καταπολεμούν το στίγμα και να συμβάλλουν ενεργά στις κοινότητές τους.

Ενίσχυση της αυτο-υπεράσπισης και της λήψης αποφάσεων:

Τα άτομα με αναπηρία συχνά αντιμετωπίζουν αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους, όπως η επιλογή υποστηρικτικών τεχνολογιών, επιλογών υγειονομικής περίθαλψης ή ευκαιριών απασχόλησης. Η αυτοαποτελεσματικότητα ενδυναμώνει τα άτομα να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις και να συμμετέχουν αποτελεσματικά στην αυτο-συνηγορία (Bandura, 1997). Έχοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, τα άτομα μπορούν να διεκδικούν τις ανάγκες τους, να εκφράζουν τις απόψεις τους και να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Η αυτοαποτελεσματικότητα έχει σημαντική σημασία για τα άτομα με αναπηρία, καθώς διαμορφώνει τα κίνητρα, την ανθεκτικότητα, την κοινωνική συμμετοχή και τη λήψη αποφάσεων. Η καλλιέργεια της αυτοαποτελεσματικότητας είναι ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση της ενδυνάμωσης και την προώθηση της αίσθησης της ενεργητικότητας των ατόμων με αναπηρία. Οι παρεμβάσεις και τα συστήματα υποστήριξης θα πρέπει να επικεντρώνονται στην ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας παρέχοντας ευκαιρίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, καλλιεργώντας ένα θετικό και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον και προωθώντας την απόκτηση προσαρμοστικών στρατηγικών. Αναγνωρίζοντας και αξιοποιώντας τη δύναμη της αυτοαποτελεσματικότητας, η κοινωνία μπορεί να ενδυναμώσει τα άτομα με αναπηρία ώστε να ζήσουν μια ικανοποιητική ζωή και να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

Αναφορικά με τις βέλτιστες πρακτικές, τα προσαρμοστικά προγράμματα αθλητισμού και αναψυχής:

Η συμμετοχή σε προσαρμοστικά προγράμματα αθλητισμού και αναψυχής μπορεί να προωθήσει και να αναπτύξει σημαντικά την αυτοαποτελεσματικότητα των ατόμων με αναπηρία. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν ευκαιρίες στα άτομα να συμμετάσχουν σε διάφορες σωματικές δραστηριότητες προσαρμοσμένες στις ικανότητές τους, καλλιεργώντας την αίσθηση ολοκλήρωσης και αυτοπεποίθησης. Για παράδειγμα, οι ομάδες καλαθοσφαίρισης με αναπηρικό αμαξίδιο προσφέρουν στα άτομα με κινητικές αναπηρίες την ευκαιρία να μάθουν και να διαπρέψουν σε ένα ανταγωνιστικό άθλημα, ενισχύοντας την αυτοαποτελεσματικότητά τους μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων, της ομαδικής εργασίας και των επιτευγμάτων (Lepore, 2012- Martin et al., 2013). Ομοίως, τα προσαρμοσμένα προγράμματα κολύμβησης επιτρέπουν στα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες να βελτιώσουν τις κολυμβητικές τους ικανότητες, παρέχοντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για να ξεπεράσουν τις προκλήσεις και ενισχύοντας την πίστη τους στις δυνατότητές τους (Οο, 2018).

Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και οι πρωτοβουλίες επιχειρηματικότητας διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην ανάπτυξη της αυτοαποτελεσματικότητας των ατόμων με αναπηρία στον επαγγελματικό τομέα. Οι πρωτοβουλίες αυτές επικεντρώνονται στον εφοδιασμό των ατόμων με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για να επιδιώξουν ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης ή να ξεκινήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, ένα κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να παρέχει στα άτομα με αναπηρία ειδική κατάρτιση για την εργασία, όπως δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών ή εκπαίδευση στην εξυπηρέτηση πελατών, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επιδείξουν τις ικανότητές τους και να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους που σχετίζονται με την εργασία (McDonnall et al., 2012- Plotner et al., 2017).

Τα προγράμματα επιχειρηματικότητας που έχουν σχεδιαστεί ειδικά για άτομα με αναπηρία προσφέρουν κατάρτιση στον επιχειρηματικό σχεδιασμό, το μάρκετινγκ και την οικονομική διαχείριση, δίνοντας τη δυνατότητα στα άτομα να ξεκινήσουν και να διαχειριστούν τις δικές

τους επιχειρήσεις (Stapleton et al., 2013; Van Hoven et al., 2019). Ενισχύοντας την ανεξαρτησία, τον αυτοπροσδιορισμό και την επιτυχία στις επαγγελματικές επιδιώξεις, οι δραστηριότητες αυτές προάγουν την αυτοαποτελεσματικότητα και ενισχύουν τη συνολική ευημερία των ατόμων με αναπηρία. Συμμετέχοντας σε προγράμματα προσαρμοσμένων αθλημάτων και αναψυχής ή συμμετέχοντας σε πρωτοβουλίες επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρηματικότητας, τα άτομα με αναπηρία μπορούν να ενισχύσουν την αυτοαποτελεσματικότητά τους, οδηγώντας σε αυξημένη αυτοπεποίθηση, κίνητρα και ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Οι δραστηριότητες αυτές παρέχουν πλατφόρμες στα άτομα να προκαλέσουν τον εαυτό τους, να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να βιώσουν την επιτυχία, ενδυναμώνοντάς τα τελικά να ξεπεράσουν τα εμπόδια και να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

Afeji :

Ανάγκες των εργοδοτών: (προσδιορίστηκαν από την AFEJI) Οι διαφορετικές ανάγκες όσον αφορά τις ήπιες δεξιότητες που πρέπει να προσδιοριστούν είναι **να αποδέχονται το δικαίωμα να κάνουν λάθη, να αποτυγχάνουν, να γνωρίζουν πώς να προσαρμόζονται και να επαναπροσαρμόζονται κατά τη συναναστροφή τους με τα άτομα με αναπηρία, να έχουν ηγετική ικανότητα, γνωρίζοντας ταυτόχρονα πώς να εκτιμούν το άτομο, να είναι προσεκτικοί στις ανάγκες και τις ανησυχίες τους. Να είναι υπομονετικοί να εξηγούν κατ'επανάληψη τις εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν, να έχουν τον έλεγχο των συναισθημάτων τους** ώστε να μην τα φανερώνουν και θέτουν το άτομο που έχουν μπροστά τους σε δύσκολη θέση.

Σε γενικές γραμμές, οι εκπαιδευτικές ομάδες των εταιρών του έργου AFEJI αναφέρουν ότι τα κίνητρα για εργασία δημιουργούνται από διάφορους καθοριστικούς παράγοντες:

- **εκπλήρωση, ικανοποίηση, αναγνώριση, αυτονομία, ικανότητα διαχείρισης συναισθημάτων, ασφαλές εργασιακό περιβάλλον με ανθρώπινες αναφορές.**

Βέλτιστες πρακτικές των ιδρυμάτων AFEJI για την ενίσχυση των κινήτρων για εργασία:

1. Επιτρέπει την **απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας** σε προσαρμοσμένη επιχείρηση ή σε κανονικό περιβάλλον (πρακτική άσκηση σε επιχείρηση)
2. **Πρόταση εθελοντικών δράσεων** που επιτρέπουν στους νέους με αναπηρία να επωφεληθούν από την αναγνώριση και να επενδύσουν στην κοινωνία
3. Η **έννοια "Duo Day"** εφαρμόζεται κάθε χρόνο στο πλαίσιο της AFEJI, είναι μια εθνική και ευρωπαϊκή εκδήλωση που πραγματοποιείται κάθε χρόνο επιτρέποντας σε ένα άτομο με αναπηρία να περάσει μια ημέρα σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον, σε μια εταιρεία, μια ένωση ή μια διοίκηση, προκειμένου να παρακολουθήσει την εργασία ενός εργαζομένου και να συμμετάσχει στα καθημερινά του καθήκοντα
4. **Εργαστήρια για την επαγγελματική ένταξη** που επιτρέπουν στα άτομα να μάθουν πώς να συντάσσουν βιογραφικό σημείωμα χωρίς δίπλωμα. Μαθαίνουμε πώς να αναδεικνύουμε τις επαγγελματικές και προσωπικές εμπειρίες και τις διάφορες κοινωνικές δεξιότητες των ανθρώπων με τους οποίους συνεργαζόμαστε. Καλούμε επίσης εξωτερικούς εθελοντές για την παροχή υποστήριξης.
5. **Εργαστήρια για την ανταλλαγή επαγγελματικών εμπειριών:** οι νέοι μοιράζονται τις εμπειρίες τους, γεγονός που ενθαρρύνει την παρακίνηση βλέποντας ότι ένας άλλος νέος από το ίδιο ίδρυμα είναι επιτυχημένος.
6. **Εργαστήρια συναισθηματικής διαχείρισης:** για να μην αποθαρρύνεστε κατά τη διάρκεια κάθε συναισθηματικής αλλαγής

Πώς μετριοούνται αυτές οι ήπιες δεξιότητες:

1. Από το νόμο του 2002, τα γαλλικά ιατρικοκοινωνικά ιδρύματα υποχρεούνται να καταρτίζουν **εξατομικευμένο σχέδιο** για κάθε άτομο που εισάγεται. Το σχέδιο αυτό καταρτίζεται με τους διάφορους επαγγελματίες που εργάζονται με το άτομο. Συνδέεται επίσης με τις ονοματολογίες Serafin, οι οποίες συμβάλλουν στην καλύτερη περιγραφή των αναγκών των ατόμων με αναπηρία και των απαντήσεων που παρέχουν τα ιατρικοκοινωνικά ιδρύματα και οι υπηρεσίες. Επιτρέπουν, μέσω μιας κοινής γλώσσας για όλους τους φορείς, την εξατομίκευση της υποστήριξης σε ένα εταιρικό και σπονδυλωτό πλαίσιο.
2. Υπάρχουν επίσης **αξιολογήσεις ένταξης** που επιτρέπουν τον γρήγορο προσδιορισμό των δεξιοτήτων ζωής του ατόμου.
3. Οι **ατομικές συνεντεύξεις** μας επιτρέπουν επίσης να συζητήσουμε τις δεξιότητες που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης ή άλλης εργασιακής εμπειρίας.
4. Οι **επισκέψεις σε χώρους εργασίας** επιτρέπουν στις εκπαιδευτικές ομάδες να αντιμετωπίσουν την πραγματικότητα του χώρου και να προσαρμόσουν τις ανάγκες όσον αφορά τις δεξιότητες του νέου στον κόσμο της εργασίας
5. Το **βιβλίο πρακτικής άσκησης** (στο οποίο καταγράφονται οι εμπειρίες, οι δεξιότητες, οι επαφές με επιχειρήσεις και οι συνεντεύξεις) μπορεί να αποτελέσει πλεονέκτημα για τον μαθητή: μπορεί να το παρουσιάσει στους εργοδότες κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων για εργασία.

Assoc:

Οι άνθρωποι που έχουν μεγάλη ανάγκη για ένταξη θα ενταχθούν αυτόματα σε ικανοποιητικό βαθμό σε οποιοδήποτε ομαδικό περιβάλλον. Είναι θα είναι πιο προσαρμοστικοί και δεν θα προσπαθήσουν να ξεχωρίσουν, να γίνουν ηγέτες ή να είναι διαφορετικοί, αλλά χρειάζονται επίσης ειδική φροντίδα προκειμένου να διατηρήσουν ή βοηθηθούν να αυξήσουν το αίσθημα του ανήκειν, επειδή οι ειδικοί υποστηρίζουν ότι είναι ένα μεγάλο βήμα για την ανάπτυξη άλλων ήπιων δεξιοτήτων, όπως τα κίνητρα, η ανάγκη κοινωνικοποίησης και άλλα. Θα συζητήσουμε μια από τις καλύτερες πρακτικές που εντοπίσαμε κατά τη διάρκεια της έρευνάς μας, δηλαδή τη δομή της κοινωνικής οικονομίας της ASSOC: Κοινωνικό εστιατόριο και εστίαση.

- **Κοινωνικό εστιατόριο και εστίαση ASSOC**

Η μονάδα εστιατορίου και εστίασης είναι ένα έργο της ASSOC που δημιουργήθηκε ως δομή κοινωνικής οικονομίας το 2011. Μέσω αυτού του έργου, μάλιστα, ιδρύθηκε μια κοινωνική επιχείρηση - πιο συγκεκριμένα ένα κοινωνικό εστιατόριο - όπου σήμερα, μεταξύ των άλλων εργαζομένων, 8 άτομα με αναπηρία και 9 άτομα από άλλες ευάλωτες ομάδες εργάζονται ως μάγειρες, σερβιτόροι ή αναβάτες διανομής κατ' οίκον. Το εστιατόριο ASSOC είναι ένα από τα πρώτα κοινωνικά εστιατόρια σε ολόκληρη τη Ρουμανία και ο αριθμός των πελατών που εξυπηρετούνται καθημερινά ξεπερνά τους 800. Το κοινωνικό πρόβλημα που προσπαθούν να επιλύσουν μέσω αυτού του έργου είναι η παροχή εργασίας σε ευάλωτα άτομα - και ιδιαίτερα σε άτομα με νοητική και σωματική αναπηρία (AMEA) - και η παροχή επαγγελματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων ώστε να είναι ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας. Οι ωφελούμενοι είναι 8 άτομα με αναπηρία, που εργάζονται στο κοινωνικό εστιατόριο και στην εστίαση της ASSOC. Είναι μεταξύ 27 και 50 ετών και έχουν διάφορες αναπηρίες, όπως ακουστικές, ομιλητικές και ψυχοκινητικές αναπηρίες. Η συνεννόηση με τους άλλους συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην επιτυχία στο χώρο εργασίας. Πολλές δουλειές, αλλά ειδικά

η εργασία σε ένα εστιατόριο μπορεί να περιλαμβάνει την ομαδική εργασία, το να ακούει ο ένας τον άλλον και να βλέπει ο ένας την άποψη του άλλου. Αυτό απαιτεί σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες, όπως η οπτική επαφή, η υιοθέτηση καλών τρόπων και η εξάσκηση της ενεργητικής ακρόασης. Απαιτεί επίσης επαγγελματισμό: να είστε προετοιμασμένοι, να εμφανίζεστε στην ώρα σας και να συμπεριφέρεστε στους άλλους με σεβασμό. Δεδομένου ότι τα άτομα με αναπηρία που απασχολούνται στο εστιατόριο είναι υπεύθυνα είτε για το σερβίρισμα, είτε για τη βοήθεια στη διαδικασία μαγειρέματος, είτε για την καθαριότητα και εργάζονται με άτομα χωρίς αναπηρία, χρειάζονται συνεχή ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων τους, όπως η ένταξη. Οι δραστηριότητες που μπορούν να τους βοηθήσουν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους είναι:

α) Τακτικές συναντήσεις με τον υπεύθυνο του εστιατορίου, τους ειδικούς (όπως 1 κοινωνικό λειτουργό ή 1 ψυχολόγο) με κύριο σκοπό τη συζήτηση για τις θετικές εμπειρίες σε μια συγκεκριμένη περίοδο και την επίλυση των πιθανών προβλημάτων στο χώρο εργασίας.

β) Ανάπτυξη επίσημων προγραμμάτων καθοδήγησης ένας προς έναν και εμπέδωση αυτής της συμπεριφοράς στην κουλτούρα του χώρου εργασίας, ώστε όλοι να έχουν νοοτροπία καθοδήγησης βοηθώντας ο ένας τον άλλον να αναπτυχθεί. Αυτό συνεπάγεται επίσης τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος και την παροχή δυνατοτήτων σε εργαλεία που θα βοηθήσουν τους ανθρώπους να μοιραστούν την τεχνογνωσία τους με άλλους.

γ) Περιοδική αξιολόγηση και ψυχολογική συμβουλευτική, εάν χρειάζεται

δ) Προσφορά ανατροφοδότησης: προκειμένου να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, οι άνθρωποι χρειάζονται χρόνο για εξάσκηση. Η συνεχής ανατροφοδότηση, κατά τη διάρκεια της εξάσκησης, επιτρέπει στον εργαζόμενο να αυτοδιορθώνεται.

ε) Η απασχόληση ειδικών ή η συνεργασία με ειδικούς, όπως ένας κοινωνικός λειτουργός ή ένας ψυχολόγος, είναι μια καλή πρακτική που χρησιμοποιούν οι εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρία.

στ) Δραστηριότητες που σχετίζονται με την ομάδα κατά τη διάρκεια του προγράμματος εργασίας και κοινωνικές δραστηριότητες για τους εργαζόμενους.

ζ) Δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία εκτός του χώρου εργασίας, όπως η εξυπηρέτηση όλης της ομάδας για μια εκδήλωση σε ένα άγνωστο περιβάλλον, διότι θα ενώσει την ομάδα και οι ωφελοούμενοι θα νιώσουν μεγαλύτερη επιθυμία για ένταξη.

η) Προπόνηση.

Ξένιος Πόλις:

Από τη διαδικασία έρευνας που διεξήγαγε ο ΞΕΝΙΟΣ ΠΟΛΙΣ προέκυψε ότι έχουν γίνει διάφορες προσπάθειες για την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα.

- 1) Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος Erasmus+, "DESSA - Ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της μαθητείας", το οποίο υλοποιήθηκε και στην Ελλάδα, δημιουργήθηκε ένα μοντέλο πρακτικής για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων σε εκπαιδευόμενους στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, μέσω της παράλληλης υποστήριξης και καθοδήγησης ενός μέντορα. Το μοντέλο μαθητείας της DESSA έχει ως στόχο: Φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, επιχειρήσεις που συμμετέχουν σε προγράμματα πρακτικών ασκήσεων, μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτή η εκπαίδευση χρησιμοποιεί τα κύρια στοιχεία του μοντέλου μαθητείας (παιχνιδοποίηση και φυσικός μέντορας), καθώς και τα υποστηρικτικά στοιχεία και εργαλεία (μοντέλο μαθητείας για την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων και των προσόντων). Αφότου ολοκληρωθεί η μαθητεία, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν την τελική τους αξιολόγηση από τα κέντρα κατάρτισης και πραγματοποιούν μια τελική αξιολόγηση των κοινωνικών τους δεξιοτήτων (DESSA 2019-2021).
- 2) Το πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών "Κριτική σκέψη και ήπιες δεξιότητες στις Βιοϊατρικές και Κοινωνικές Επιστήμες" που πραγματοποιείται στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης στοχεύει στην καλλιέργεια της κριτικής σκέψης και στην ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων, όπως η ενσυναίσθηση, η διαχείριση του χρόνου και η ευελιξία, η επίλυση προβλημάτων και η λήψη αποφάσεων (Διδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών, 2022).
- 3) Το ευρωπαϊκό πρόγραμμα "Ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω της μαθητείας" στο οποίο συμμετέχει και το Πανεπιστήμιο Πατρών με στόχο την αναβάθμιση των επιχειρηματικών δεξιοτήτων των νέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών δεξιοτήτων. Το πρόγραμμα UPENSKILLS προσδιόρισε τις βασικές κοινωνικές δεξιότητες για την επιχειρηματικότητα, προκειμένου να αναπτυχθεί ένα σύνολο εκπαιδευτικού υλικού για μαθήματα και προγράμματα επιχειρηματικότητας. Αυτά βοηθούν στην καλλιέργεια επιχειρηματικής νοοτροπίας μεταξύ των νέων. Το έργο αντιμετώπισε έτσι τις εκπαιδευτικές ανάγκες των νέων, κατά τη διάρκεια της εξέλιξής τους από μαθητές λυκείου σε νέους επιχειρηματίες (UPENSKILLS 2019-2021).

IV – Ομάδες εστίασης

Όλοι οι εταίροι έχουν πραγματοποιήσει συνεντεύξεις με εκπαιδευτικούς, εμπειρογνώμονες και εργοδότες, προκειμένου να λάβουν τα σχόλιά τους σχετικά με τις επιλεγμένες κοινωνικές δεξιότητες. Το κύριο μέλημα ήταν η επικύρωση των προσεγγίσεων που θα χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων με τα PCWA.

Οι ομάδες εστίασης διεξήχθησαν μεταξύ Ιουνίου και Δεκεμβρίου 2022 με συνολικά 43 επαγγελματίες (7 για την AFEJI, 7 για την Aproximar, 7 για την ASSOC, 6 για την EASI, 9 για την Hand-in-Hand και 7 για την Ξένιος Πόλις).

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων συζητήθηκαν 4 θέματα:

- 1) Ήπιες δεξιότητες: πώς να τις ορίσουμε και να τις αναγνωρίσουμε;
- 2) Οργανωτικές πολιτικές/διαδικασίες εντός των οργανισμών: τι γίνεται εντός των οργανισμών για την προώθηση της καλύτερης αναγνώρισης των ήπιων δεξιοτήτων; Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζονται για να γίνει αυτό;
- 3) Εκπαίδευση στις ήπιες δεξιότητες: ποια είναι η γνώμη των συμμετεχόντων σχετικά με την εκπαίδευση στις ήπιες δεξιότητες; Έχουν ήδη βιώσει ή εφαρμόσει μια τέτοια κατάρτιση; Και ποιο ήταν το αποτέλεσμα;
- 4) Ανάπτυξη δεξιοτήτων χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών. Χρήση της πληροφορικής στα προγράμματα κατάρτισης: Ποια είναι η γνώμη του συμμετέχοντα σχετικά με τη χρήση της πληροφορικής στα προγράμματα κατάρτισης;

Μάθετε περισσότερα για τις ομάδες εστίασης στην ειδική έκθεση που θα είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα μας.

V – ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Όλοι οι εταίροι συνέλεξαν τις ιστορίες των ατόμων με μεταβαλλόμενες εργασιακές ικανότητες, προκειμένου να κατανοήσουν το ιστορικό τους, τις εμπειρίες τους και το πόσο σημαντικές είναι οι κοινωνικές δεξιότητες στην καθημερινή τους ζωή.

Όλα τα βίντεο είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του έργου μας.

Στην Ουγγαρία, το βίντεο τραβήχτηκε με τον κ. Gábor Mészáros το 2021, έναν 48χρονο άνδρα που εργάζεται για δεύτερο χρόνο σε μια ναυτιλιακή εταιρεία με την επωνυμία Gibli Ltd. Η εταιρεία πουλάει εξοπλισμό μπάνιου και ο Gábor εργάζεται εκεί ως καθαριστής. Ο κ. Mészáros ζει και εργάζεται στη Βουδαπέστη της Ουγγαρίας. Στο βίντεο ο Gábor μιλάει για το τι σημαίνουν γι' αυτόν οι κοινωνικές δεξιότητες κατά τη διάρκεια της καθημερινής του εργασιακής ζωής.

Στη Γαλλία, η **Virginie** είναι 16 ετών. Είναι στο IME Jean Lombard. Κατά τη διάρκεια της ημέρας, το εξατομικευμένο πρόγραμμά της περιλαμβάνει ένα επαγγελματικό εργαστήριο υγιεινής και καθαριότητας. Η Virginie έχει διανοητική αναπηρία και προβλήματα προσοχής. Παρόλα αυτά, διαθέτει πολλές κοινωνικές δεξιότητες που της επιτρέπουν να αντισταθμίζει τις δυσκολίες της και να εντάσσεται εύκολα στο κανονικό περιβάλλον. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο θέλαμε να δώσουμε τη μαρτυρία της.

Στη Ρουμανία, η **Delia** κατέχει τη θέση της διευθύντριας προσέλκυσης ταλέντων στην Kaufland Romania. Απολαμβάνει τη δουλειά της επειδή της αρέσει να δουλεύει με ανθρώπους και επίσης επειδή αυτό το είδος εργασίας τη βοηθά να αναπτυχθεί ως άτομο και ως επαγγελματίας. Για τη Delia, οι κοινωνικές δεξιότητες είναι οι δεξιότητες που βοηθούν στη ζωή, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, ικανότητες όπως η δημιουργικότητα, το ανοιχτό μυαλό, η συναισθηματική νοημοσύνη ή η ευελιξία/προσαρμοστικότητα. Είναι υπέρ της στάσης και του θάρρους και πιστεύει ότι στιδήποτε βάλεις στο μυαλό σου μπορεί να επιτευχθεί.

Η **Gyorgy** είναι 32 ετών και έχει προβλήματα ακοής και ομιλίας. Εργάζεται στο εστιατόριο ASSOC εδώ και 10 χρόνια. Όταν προσλήφθηκε δεν ήξερε πραγματικά πώς να κάνει πολλά πράγματα, αλλά τώρα λέει ότι μπορεί να χειριστεί τα πάντα. Πέρα από τις σωματικές δεξιότητες που απέκτησε, η Gyorgy είναι περήφανη που έμαθε να ακούει και να συναναστρέφεται χωρίς να ντρέπεται. Στη δουλειά της νιώθει ότι ενθαρρύνεται κάθε μέρα και ότι είναι μέλος μιας οικογένειας.

Ο **Florin** είναι 30 ετών και προς το παρόν εργάζεται σε μια αγορά της πόλης. Για εκείνον, οι κοινωνικές δεξιότητες είναι προσωπικές δεξιότητες, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν και στην επαγγελματική ανάπτυξη. Για παράδειγμα, η ένταξη τον βοήθησε να αισθάνεται πιο κινητοποιημένος να έρχεται στη δουλειά, να είναι πιο αποτελεσματικός, αλλά και να αυξάνει την παραγωγικότητά του στις καθημερινές δραστηριότητες.

Βιβλιογραφία

Πορτογαλία

Lepore, M. (2012). Adaptive sports and recreation for individuals with disabilities. *Pediatric Annals*, 41(8), e164-e167.

Martin, J. J., Martin, S. R., Vazou, S., Basset, F. A., & Ponce-González, J. G. (2013). Impact of a wheelchair basketball programme on the quality of life of participants: A pilot study. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 45(10), 1010-1015.

McDonnall, M. C., O'Neil, J., Crudden, A., & Jorgensen, M. (2012). Self-employment and people with disabilities: Exploring research gaps. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(1), 1-13.

Oo, M. Z. (2018). The influence of adapted swimming program on the self-efficacy of individuals with visual impairments. *Advances in Physical Education*, 8(3), 203-212.

ODDH, 2020; Pessoas com deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2020; ISCSP

Plotner, A. J., Kurth, N. K., Samelson, N., & Wehman, P. (2017). Effects of job skills training on employment and job-seeking behaviors among people with intellectual disabilities: A meta-analysis. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 55(1), 1-16.

Stapleton, D. C., Prideaux, B., & Davis, J. (2013). Entrepreneurship education and disability: Developing an inclusive curriculum using the Experiential Learning Cycle. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 13(1), 57-63.

Van Hoven, B., Egan, D., & Ramsay, K. (2019). Evaluating the impact of a business start-up course on the self-employment outcomes of individuals with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 51(3), 275-286.

Ουγγαρία

Folkman, S., Lazarus, R.S. (1980): An analysis of coping in a middle -aged community sample. In: *J. of Health and Soc. Behav.*, 21. 219-239

Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., Gruen, R. J. (1986): Dynamics of stressful encounter: cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5): 992-1003.

Rathus, A. A. (1973): A 30-item schedule for assessing assertive behavior. In: *Behavior Therapy*, 4, 398-406.

Ελλάδα

AMEAplus (2016). Available at: <https://www.ameaplus.gr/>

Chute, M. (2012). A core for flexibility. *Information Services & Use*, 32, 143–147.

Cinque, M. (2016). "Lost in translation". Soft skills development in European countries. Available at: [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)

Clark, K. A., Konrad, M., & Test, D. W. (2019). Teaching Soft Skills to Students with Disabilities with UPGRADE Your Performance. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 54(1), 41–56.

Coffelt, T. A., & Smith, F. L. M. (2020). Exemplary and Unacceptable Workplace Communication Skills. *Business and Professional Communication Quarterly*, 83(4), 365–384.

Corney A. (2021). Top 2021 Skills: How to Measure & Improve Soft Skills in the Workplace, Live Intelligently, Available at: <https://www.lifeintelligence.io/blog/how-to-measure-improve-soft-skills-in-the-workplace>

Dean, S. & East, J. (2019). Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce, *International Journal of Applied Management and Technology*, 18, 17–32. Available at: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1260&context=ijamt>

DESSA (2019-2021). <http://dessaproject.eu/>

Devedzic, V., Tomic, B., Jovanovic, J., Kelly, M., Milikic, N., Dimitrijevic, S., Djuric, D., & Sevarac, Z. (2018). Metrics for Students' Soft Skills. *Applied Measurement in Education*, 31(4), 283–296.

Elksnin, N., & Elksnin, L. K. (2001). Adolescents with disabilities: The need for occupational social skills training. *Exceptionality*, 9, 91–105.

Ellis, M., Kisling, E., & Hackworth, R. (2014). Teaching soft skills employers need. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10668926.2011.567143>

Garforth, K. (2019). The Importance of Disability Awareness. Available at: <https://www.garfortheducation.com/the-importance-of-disability-awareness/>

Inter-Institutional Postgraduate Program (2022), "Critical thinking and soft skills in Biomedical and Social Sciences". Available at: <https://soft-skills.med.auth.gr/?fbclid=IwAR3BQpNSI9JzTs11ABisMy4IQYtcu jsC NOYHGvr5rxOHCDvgIHNA6JILg>

Lau, Y. (2021). Soft Skills Are Essential To The Future Of Work. Available at: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/01/20/soft-skills-are-essential-to-the-future-of-work/?sh=3d5b75581341>

Level Up 2020. <https://level-up-project.eu/index.php?id=2>

Markou, M. (2020). Η αξία των soft skills στην αγορά εργασίας. Available at: <https://www.capital.gr/me-apopsi/3505581/i-axia-ton-soft-skills-stin-agera-ergasias?fbclid=IwAR3g4dfaf32Ks1DS-RBxhWFILUlp0sdOTX3rlU0s-KltJVOBgaiCGFp5d-k>

New Money (2022). Οι ήπιες δεξιότητες και η «εργασιακή ευημερία» των ναυτικών στην εκδήλωση του Πανεπιστημίου Πειραιά στο ΕΒΕΠ. Available at: <https://www.newmoney.gr/roh/palmos-oikonomias/nautilia/i-ipies-dexiotites-soft-skills-ke-i-ergasiaki-evimeria-crew-well-being-ton-naftikon-stin-ekdilosi-tou-panepistimiou-pirea-sto-evep/>

Newman, L., Wagner, M., Knokey, A. M., Marder, C., Nagle, K., Shaver, D., & Schwarting, M. (2011). The post-high school outcomes of young adults with disabilities up to 8 years after high school (A report from the National Longitudinal Transition Study–2 [NLTS2; NCSER 2011–3005]). Menlo Park, CA: SRI International.

Oikonomia.gr, (2022). Οι ήπιες δεξιότητες και η «εργασιακή ευημερία» των ναυτικών στην εκδήλωση του Πανεπιστημίου Πειραιά στο ΕΒΕΠ.

Raskind, M., Goldberg, R.J., Higgins, E.L., & Herman, K.L. (1999). Patterns of Change and Predictors of Success in Individuals With Learning Disabilities: Results From a Twenty-Year Longitudinal Study, *Learning Disabilities Research and Practice*, 14, 35-49.

Uds (2020). Top Soft & Hard Job Skills for Adults with Disabilities. Available at: <https://udservices.org/blog/job-skills-adults-with-disabilities/>

UPENSKILLS (2019-2021). <http://upenskills.eu/>

Young R. (2018). Soft Skills: The Primary Predictor of Success in Academics, Career and Life, PAIRIN, Soft Skills: The Primary Predictor of Success in Academics, Career and Life – PAIRIN

Γαλλία

C. EVERAERE, « Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Le cas des grandes surfaces de bricolage », *Revue française de gestion*, 2010, n*202. Available online: <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2010-3-page-13.htm?contenu=article>

N. GILLET, S. BERJOT, E. PATY, « Profils motivationnels et ajustements au travail : vers une approche intraindividuelle de la motivation », *Le Travail Humain*, 2010/2, vol. 73. Available online: <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2010-2-page-141.htm>

Future Work and Disability: Promoting Job Motivation in Special Employment Centers in Spain <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6518149/>

Ρουμανία

Bailey, C. (2012). Measuring leadership development in the disabilities field: perceptions of values, skills and knowledge-based authentic leadership (Doctoral dissertation, University of Delaware).

Beckwith, R. M., Friedman, M. G., & Conroy, J. W. (2016). Beyond tokenism: People with complex needs in leadership roles: A review of the literature. *Inclusion*, 4(3), 137-155.

Bennis, W. (2007). The challenges of leadership in the modern world: Introduction to the special issue. *American Psychologist*, 62 (1), 2-5. DOI: 10.1037/0003-066W.62.1.2

Carroll, B., & Levy, L. (2008). Defaulting to management: Leadership defined by what it is not. *Organization*, 15(1), 75-96.

Carter, E. W., Swedeen, B., Walter, M. J., Moss, C. K., & Hsin, C. T. (2011). Perspectives of young adults with disabilities on leadership. *Career Development for Exceptional Individuals*, 34(1), 57-67.

Podolny, J. M., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2004). Revisiting the meaning of leadership. *Research in organizational behavior*, 26, 1-36.

Powers, L. E., Ward, N., Ferris, L., Nelis, T., Ward, M., Wieck, C., & Heller, T. (2002). Leadership by people with disabilities in self-determination systems change. *Journal of Disability Policy Studies*, 13(2), 126-134.

Sherwin, J. (2010). Leadership for social inclusion in the lives of people with disabilities. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 6(0), 12-93.

ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

