



Πολυτεχνείο
Κρήτης

Γραφείο
Διασύνδεσης &
Σταδιοδρομίας



ΟΔΗΓΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΕΛΕΙΟΦΟΙΤΟΥΣ
& ΑΠΟΦΟΙΤΟΥΣ ΜΕ
ΑΝΑΠΗΡΙΑ



www.career.tuc.gr

Έκδοση:

**Γραφείο Διασύνδεσης &
Σταδιοδρομίας Πολυτεχνείου Κρήτης**

Στο πλαίσιο του Π.Ε.6 Αναβάθμιση της
υπηρεσίας συμβουλευτικής σε φοιτητές και
αποφοίτους του Πολυτεχνείου Κρήτης &
Δράση Mentoring



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Περιεχόμενα

<u>Εισαγωγή</u>	2
<u>Ξεκίνημα</u>	4
<u>Γνώση των δικαιωμάτων σου</u>	12
<u>Γνωστοποίηση της αναπηρίας</u>	14
<u>Εύρεση απασχόλησης</u>	23
<u>Προσαρμογή στη νέα δουλειά</u>	30
<u>Διαπραγμάτευση προσαρμογών</u> του εργασιακού χώρου	32
<u>Συνέντευξη του Mark Bagshaw, IBM</u>	37
<u>Καλές πρακτικές στον ελληνικό χώρο</u> : η περίπτωση της COCOMAT	38
<u>Περίπτωση επιχειρηματικής δράσης</u>	40
<u>Πηγές</u>	42
<u>Πληροφορίες για το Γραφείο Διασύνδεσης</u> του Πολυτεχνείου Κρήτης	44

Οδηγός Σταδιοδρομίας για Τελειοφοίτους & Αποφοίτους με Αναπηρία

Σύνταξη:

Λίζα Εκκεκάκη, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

**Γραφείο Διασύνδεσης & Σταδιοδρομίας
Πολυτεχνείου Κρήτης**



ΟΔΗΓΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

για τους τελειοφοίτους & αποφοίτους με αναπηρία

Εισαγωγή

Η αποφοίτηση από το πανεπιστήμιο είναι μια σημαντική στιγμή της ζωής σου, καθώς ετοιμάζεσαι να ξεκινήσεις ή να συνεχίσεις σε άλλη βάση τη σταδιοδρομία σου. Η διαδικασία της αναζήτησης εργασίας, ωστόσο, είναι μερικές φορές πολύπλοκη, με εμπόδια και απογοητεύσεις, και αυτό ισχύει για όλους.

Βρίσκεσαι σε μια φάση στην οποία θα πρέπει να πάρεις αποφάσεις (π.χ. να ψάξω για δουλειά ή να κάνω μεταπτυχιακό;), να θέσεις στόχους (π.χ. σε ποιο κλάδο προτιμώ να δουλέψω;), να κάνεις επιλογές (π.χ. τι μεταπτυχιακό να κάνω;). Χρειάζεσαι επίσης δεξιότητες όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και ο χειρισμός μιας συνέντευξης επιλογής.

Ο οδηγός αυτός σου είναι χρήσιμος αν είσαι τελειόφοιτος ή νέος απόφοιτος με αναπηρία και ξεκινάς τη σταδιοδρομία σου

Αυτός ο οδηγός έχει σκοπό να σε διευκολύνει σε αυτή τη διαδικασία, παρουσιάζοντας αποτελεσματικούς τρόπους

- ένταξης στην αγορά εργασίας
- χειρισμού της γνωστοποίησης της αναπηρίας σου
- διαπραγμάτευσης με έναν εργοδότη σχετικά με προσαρμογές του εργασιακού περιβάλλοντος
- προσαρμογής στη νέα εργασία.

Στατιστικά στοιχεία¹

Η συντριπτική πλειονότητα των εργοδοτών που έχουν απασχολήσει ένα άτομο με αναπηρία δηλώνουν ικανοποιημένοι.

Η πλειονότητα των εργοδοτών περιγράφει ως καλό το «ταίριασμα» εργαζομένου-θέσης.

Το μέσο κόστος της απασχόλησης ενός ατόμου με αναπηρία είναι ίσο με 13% του μέσου κόστους της απασχόλησης ατόμων χωρίς αναπηρία (με βάση το κόστος πρόσληψης, κατάρτισης, απουσιών και αποχωρήσεων).

Η αναλογία των καταγεγραμμένων περιστατικών υγιεινής και ασφάλειας είναι 1 (εργαζόμενοι με αναπηρία) προς 6 (άλλοι εργαζόμενοι).

Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων με αναπηρία έχουν ίση ή υψηλότερη παραγωγικότητα από τους άλλους εργαζομένους.

Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων με αναπηρία έχουν μέτριους ή ανώτερους δείκτες συνέπειας στην εργασία.

¹Ενδεικτικά στοιχεία από μελέτη του Δικτύου Αυστραλών Εργοδοτών για την Αναπηρία, όπως αναφέρονται στο Jonkers, M. (2007), *Careers for graduates with disability*. Σε σχετική μελέτη στην Ελλάδα (Tela Partnership, 2004), αναφέρεται ότι οι 7 στους 10 επιχειρηματίες που απασχολούσαν ΑμεΑ δήλωναν πολύ ευχαριστημένοι από την απόδοσή τους και κανείς δεν δήλωνε δυσαρεστημένος. Οι επιχειρηματίες οι οποίοι είχαν απασχολήσει ένα άτομο με αναπηρία στο παρελθόν εξέφρασαν θετικότερες στάσεις ως προς την απασχόληση ΑμεΑ, συγκριτικά με εκείνους που δεν είχαν τέτοια εμπειρία.



Το ξεκίνημα

Τα διεθνή στοιχεία δείχνουν ότι οι απόφοιτοι με αναπηρία έχουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, υποαπασχόλησης και ετεροαπασχόλησης συγκριτικά με τους αποφοίτους χωρίς αναπηρία. Επίσης, είναι πιθανότερο να είναι αυτοαπασχολούμενοι.

Η σημερινή αγορά εργασίας είναι πιο «ανοιχτή» στους ανθρώπους με αναπηρία, οι οποίοι επιτυγχάνουν σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων. Όσο σοβαρές αναπηρίες και αν έχει ένας άνθρωπος, πάντα έχει πολλές δυνατές επιλογές, για να προσφέρει τις ικανότητές του και να αντλήσει ικανοποίηση.

Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι, εφόσον οι άνθρωποι με αναπηρία ξεκινήσουν να απασχολούνται, αποδεικνύονται, κατά μέσο όρο, εξίσου ή πιο παραγωγικοί από τους άλλους εργαζομένους, παίρνουν λιγότερες αναρρωτικές άδειες και παραμένουν για περισσότερο χρόνο σε μια θέση.

Θα είναι πιο εύκολο να βρεις και να κρατήσεις μια δουλειά που σε ικανοποιεί, αν αρχίσεις νωρίς τη διαδικασία της αναζήτησης. Ιδανικά, το πρώτο βήμα δεν θα είναι η αναζήτηση αγγελιών με διαθέσιμες θέσεις. Μια ολοκληρωμένη διαδικασία προετοιμασίας και αναζήτησης απασχόλησης απαιτεί χρόνο και περιλαμβάνει:

- κατανόηση του εαυτού σου (επαγγελματικά ενδιαφέροντα, αξίες, ικανότητες) και της σταδιοδρομίας που σου ταιριάζει (επάγγελμα, θέση, κλάδος, καθήκοντα, εργασιακό περιβάλλον)
- έρευνα του κλάδου και του επαγγέλματος που έχεις επιλέξει
- διερεύνηση διαθέσιμων θέσεων και των απαιτήσεών τους
- οργάνωση της ζωής σου, ώστε να είσαι έτοιμος/η για να εργαστείς.

Γιατί να μην αρχίσω αμέσως να κάνω αιτήσεις;

Πολλές φορές, οι απόφοιτοι αρχίζουν αμέσως να ψάχνουν για δουλειά παραλείποντας τα στάδια της αυτοαξιολόγησης, της έρευνας της αγοράς εργασίας και της προετοιμασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε διάφορες απογοητεύσεις, όπως το να καταλήξουν σε θέσεις που δεν τους ταιριάζουν ή να δαπανούν χρόνο και ενέργεια χωρίς αποτέλεσμα. Όταν έχεις μια σαφή και οργανωμένη εικόνα για τον εαυτό σου και τον κόσμο της εργασίας και ξέρεις τι θέλεις να κάνεις, η αναζήτησή σου θα γίνει πιο στοχευμένη και, πιθανόν, πιο αποτελεσματική. Για παράδειγμα, στο βιογραφικό σου θα προβάλλεις πιο ξεκάθαρα τα χαρακτηριστικά σου και θα παρουσιάζεις με μεγαλύτερη σαφήνεια και αυτοπεποίθηση τον εαυτό σου στις συνεντεύξεις.

Τι δουλειά;

Όλοι οι απόφοιτοι μπορούν να ωφεληθούν από μια διαδικασία σχεδιασμού της σταδιοδρομίας τους. Μπορεί να έχεις ξεκινήσει εδώ και χρόνια να θέτεις στόχους (τι;) και να διαμορφώνεις σχέδια (πώς;) για την εργασιακή σου ζωή και θα συνεχίσεις να σχεδιάζεις καθώς προχωράς. Αν θέλεις βοήθεια για να πάρεις ή να υλοποιήσεις μια απόφαση, μπορείς να επισκεφθείς το Γραφείο Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας του Πολυτεχνείου Κρήτης για να συζητήσεις τα σχέδιά σου και να βρεις χρήσιμο υλικό. Μερικά πράγματα που είναι χρήσιμο να λάβεις υπόψη για τις θέσεις εργασίας που εξετάζεις:

- μελλοντικές προοπτικές
- μισθός
- απαιτούμενη εκπαίδευση και δεξιότητες
- ωράριο εργασίας
- εργασιακό περιβάλλον
- αν μπορείς να εκπληρώνεις με ασφάλεια τα καθήκοντα/απαιτήσεις της θέσης
- τυχόν υποστήριξη που θα χρειαστείς για την εκτέλεση των καθηκόντων.



Αυτογνωσία

Η αυτοαξιολόγηση είναι μια ευκαιρία να συνειδητοποιήσεις τι σου αρέσει να κάνεις (ενδιαφέροντα), τι είναι σημαντικό για σένα (αξίες), τι σου δίνει έμπνευση και διάθεση (κίνητρα). Μπορείς επίσης να εντοπίσεις τις δεξιότητες που ήδη έχεις αναπτύξει και εκείνες που πρέπει να αποκτήσεις ή να βελτιώσεις. Όλη αυτή η διαδικασία αυτοαξιολόγησης θα σε βοηθήσει στην επιλογή κλάδου και θέσεων εργασίας και στη σύνταξη αιτήσεων, βιογραφικών σημειωμάτων και συνοδευτικών επιστολών. Όταν αξιολογείς τις δεξιότητές σου, σκέψου, εκτός των άλλων, τις δεξιότητες που απέκτησες μέσω της αναπηρίας σου, όπως η χρήση βοηθητικής τεχνολογίας ή η ανάληψη ρόλων σε συλλόγους και ομάδες δράσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Σκέψου, επίσης, τον τρόπο ζωής που έχεις διαμορφώσει. Για παράδειγμα, αν η αντιμετώπιση της αναπηρίας σου συνεπάγεται δύο ώρες ετοιμασία το πρωί, ίσως είναι προτιμότερο να αναζητήσεις μία θέση που σου επιτρέπει να εργάζεσαι το απόγευμα.

Μπορείς να επισκεφθείς το Γραφείο Διασύνδεσης & Σταδιοδρομίας του Πολυτεχνείου Κρήτης, για να ζητήσεις καθοδήγηση σε αυτή τη διαδικασία.

Η ελληνική νομοθεσία περιλαμβάνει αρκετές διατάξεις σχετικά με τα άτομα με αναπηρία, οι οποίες αφορούν, μεταξύ άλλων, θέματα απασχόλησης και εργασίας. Λόγου χάρη, ορίζονται ποσοστά για την πρόσληψη ΑμεΑ στο Δημόσιο και σε φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, δικαίωμα ειδικής και αναρρωτικής άδειας κ.ά. Σχετικές πληροφορίες μπορείς να βρεις στο: Βασιλείου, Ε. (Επιμ.). (2007), Οδηγός του πολίτη με αναπηρία.

Στον παρόντα οδηγό, θα ασχοληθούμε βασικά με την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα. (Ο Νόμος 2643/1998 ορίζει ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα υποχρεούνται να προσλαμβάνουν σε ποσοστό 2% ΑμεΑ).

Έρευνα

Για να ξεκινήσεις μια αποτελεσματική και στοχευμένη αναζήτηση εργασίας, είναι χρήσιμο να γνωρίζεις:

- τους μεγαλύτερους εργοδότες, επιχειρήσεις και οργανισμούς στους οποίους θα σου άρεσε να δουλέψεις
- πόσες θέσεις έχουν για αποφοίτους της ειδικότητάς σου
- ποιοι εργοδότες περιλαμβάνουν στην πολιτική τους την απασχόληση ατόμων με αναπηρία
- πιθανούς «μέντορες» (άτομα με εμπειρία και διάθεση να σε καθοδηγήσουν)
- συνέδρια και άλλες ευκαιρίες προβολής και δικτύωσης στον κλάδο σου
- πού ανακοινώνονται θέσεις
- τους τομείς απασχόλησης των αποφοίτων του τομέα σου και τις επιλογές σου
- με ποια άτομα μπορείς να έρθεις σε επαφή για πληροφορίες ή υποστήριξη.

Κατά την έρευνά σου, αναζήτα ενδείξεις ότι μια συγκεκριμένη επιχείρηση ενδέχεται να έχει ήδη προβλέψει στρατηγικές για την ενίσχυση της απασχόλησης και της απόδοσης/προσαρμογής ατόμων με αναπηρία. Για παράδειγμα, μια εταιρεία η οποία αναφέρει στο προφίλ στην ιστοσελίδα της φράσεις όπως «ενθαρρύνουμε τη διαφορετικότητα» ή «διασφαλίζουμε ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση», πιθανόν να έχει απασχολήσει στο παρελθόν ανθρώπους με κάποια αναπηρία.

Είμαι έτοιμος/η να εργαστώ;

Το ξεκίνημα της εργασιακής ζωής μπορεί να έχει ενδιαφέρον και πολλή ικανοποίηση, αλλά απαιτεί επίσης πολύ χρόνο και ενέργεια. Είναι σημαντικό να έχεις εξασφαλίσει μια σταθερότητα στους άλλους τομείς της ζωής σου, ώστε να μην εμποδίζουν τη δυνατότητά σου να δουλέψεις ή να κάνεις μια ορισμένη δουλειά.



Υπάρχουν διάφορα εργαλεία για την ανάλυση των απαιτήσεων και των χαρακτηριστικών μιας θέσης εργασίας, τα οποία μπορούν να σε βοηθήσουν να τη μελετήσεις και να προσδιορίσεις αν χρειάζεσαι προσαρμογές και ποιες. Ένα παράδειγμα:

Εισερχόμενες πληροφορίες	<p>Πώς λαμβάνουν οι εργαζόμενοι τις πληροφορίες που χρειάζονται για να επιτελέσουν την εργασία τους;</p> <p>Τι βλέπουν και τι ακούν;</p> <p>Αισθήσεις αφής, γεύσης, όσφρησης ή στάσης/θέσης σώματος</p> <p>Οπτικά εισερχόμενες πληροφορίες π.χ. από συσκευές</p>
Νοητικές διεργασίες	<p>Επεξεργασία πληροφοριών που είτε έχουν αποκτηθεί κατά την εκπαίδευση είτε αποκτώνται στην εργασία</p> <p>Διάφορες χρήσεις πληροφοριών</p> <p>Λήψη αποφάσεων</p> <p>Τρέχουσα επεξεργασία πληροφοριών</p>
Φυσικές δραστηριότητες	<p>Χρήση μηχανών, εργαλείων και εξοπλισμού</p> <p>Εργασία με κίνηση ή καθιστική</p> <p>Έλεγχος και συντονισμός σώματος</p> <p>Χειρωνακτικές δραστηριότητες – χειρισμός με το χέρι</p>
Σχέσεις με άλλους	<p>Ανταλλαγή πληροφοριών/απόψεων</p> <p>Γενική προσωπική επαφή</p> <p>Δραστηριότητες επίβλεψης/συντονισμού από άλλους ή σε άλλους</p> <p>Τρόποι/μέσα επικοινωνίας σχετικής με την εργασία</p> <p>Επαφή με κοινό</p>
Εργασιακό πλαίσιο	<p>Φυσικό και κοινωνικό πλαίσιο</p> <p>Δυνητικά στρεσογόνο περιβάλλον</p> <p>Προσωπικά απαιτητικές καταστάσεις</p> <p>Δυνητικά επικίνδυνες καταστάσεις</p>
Άλλα χαρακτηριστικά	<p>Πρόγραμμα εργασίας (τυπικής και μη τυπικής ημέρας)</p> <p>Καθορισμένη ή ελεύθερη ενδυμασία</p> <p>Δραστηριότητες με δομή ή απροσδιόριστες</p> <p>Επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες/ρουτίνα</p> <p>Δραστηριότητες που απαιτούν εγρήγορση</p>

Θέματα που μπορείς να σκεφτείς είναι:

- Αν έχεις μια συγκεκριμένη θέση στο μυαλό σου, είσαι έτοιμος/η για τις απαιτήσεις της; Υπάρχουν κάποιες «εύλογες προσαρμογές»¹ που θα χρειαστείς;
- Έχεις πρόσβαση στα μέσα μεταφοράς που θα χρειαστείς ως εργαζόμενος;
- Αν χρειάζεται να μετακομίσεις, τι θα πρέπει να προβλέψεις (οικονομικά και άλλα πρακτικά θέματα);
- Θα πρέπει να αφιερώσεις περισσότερο χρόνο για κατάρτιση ή απόκτηση νέων δεξιοτήτων;

Κατά το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας σου και την αναζήτηση απασχόλησης, δεν θα πρέπει να εστιάζεις μόνο στις δυσκολίες της αναπηρίας σου και τι σε εμποδίζει να κάνεις αλλά και στις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, την εκπαίδευση και τις προτιμήσεις σου σε θέματα όπως το είδος εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον και το ωράριο. Με αυτό τον τρόπο, θα βοηθήσεις και τους άλλους (π.χ. εργοδότες) να μην εστιάζουν στις δυσκολίες αλλά στα προσόντα και την προσωπικότητά σου.

Είναι χρήσιμο να αφιερώσεις χρόνο για να προβλέψεις και να χειριστείς θέματα όπως τα παραπάνω, ώστε να ξεκινήσεις μια νέα εργασία με αυτοπεποίθηση και να αποφύγεις την απογοήτευση από απρόβλεπτες δυσκολίες. Ασφαλώς, δεν μπορούμε να προβλέπουμε τα πάντα, αλλά η προνοητικότητα βοηθάει να είμαστε πιο αποτελεσματικοί στην επίτευξη των στόχων μας.

¹ Σύμφωνα με τα άρθρο 10 του Ν. 3304/2005: «Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι ατόμων με αναπηρία, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη».



Να κάνω δική μου δουλειά/επιχείρηση;

Πολλοί άνθρωποι με αναπηρία επιλέγουν την αυτοαπασχόληση ή την ίδρυση επιχειρήσεων. Ίσως να προτιμάς να είσαι «αφεντικό του εαυτού σου», να δουλεύεις μόνος/η ή με λίγους εργαζομένους και να έχεις ένα εργασιακό πλαίσιο συμβατό με τις ανάγκες σου (π.χ. εργασία από το σπίτι ή ελεύθερο ωράριο).

Το να ξεκινήσεις μια επιχείρηση και να εξασφαλίσεις την επιτυχία της προϋποθέτει ευθύνη, πολλή δουλειά και αφοσίωση. Μερικά θέματα που μπορείς να διερευνήσεις είναι:

- Τι είδους επιχείρηση θέλεις να ξεκινήσεις; Θα είναι βιώσιμη;
- Ποιοι θα είναι οι ανταγωνιστές σου και τι διαφορετικό ή καλύτερο θα προσφέρεις εσύ;
- Υπάρχει αγορά για το προϊόν ή την υπηρεσία σου, ποια είναι και πώς θα την προσεγγίσεις;
- Τι θα χρειαστείς για να ξεκινήσεις και να λειτουργήσεις την επιχείρησή σου;
- Ποιο είναι το πλάνο διοίκησης, marketing και οικονομικών;
- Τι άλλες ενέργειες χρειάζονται (έναρξη στη ΔΟΥ, ασφάλιση, εγγραφή σε επιμελητήριο, άνοιγμα τραπεζικού λογαριασμού, ενημέρωση για τις φορολογικές και νομικές υποχρεώσεις, δημιουργία ιστοσελίδας, εύρεση χώρου ή ρύθμιση των προϋποθέσεων για χρήση του σπιτιού ως έδρα ατομικής επιχείρησης κ. ά.)

Υλικό για την επιχειρηματικότητα μπορείς να βρεις στην ιστοσελίδα του Γραφείου Διασύνδεσης, στην Ενότητα Επιχειρηματικότητα, σχετικά με τα εξής θέματα:

- Εισαγωγή στην επιχειρηματικότητα (ορισμός, αυτοαξιολόγηση, οδηγοί)
- Επιχειρηματικό σχέδιο
- Χρηματοδότηση
- Σύσταση και λειτουργία επιχειρήσεων

- Νεανική επιχειρηματικότητα
- Γυναικεία επιχειρηματικότητα
- e-business
- Ευρωπαϊκή Ένωση (links)
- Δίκαιο και νομοθεσία εταιρειών
- Κατοχύρωση ιδεών

Χρήσιμες πληροφορίες μπορείς να αναζητήσεις επίσης σε άλλους φορείς. Ένα παράδειγμα είναι ο ΟΑΕΔ, ο οποίος υλοποιεί, κατά καιρούς, προγράμματα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών και νέων επιστημόνων (εθνικά και συγχρηματοδοτούμενα) και προβλέπει πρόγραμμα επιχορήγησης για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας σύμφωνα με τις προσωπικές ανάγκες κάθε εργαζομένου με αναπηρία.



Η γνώση των δικαιωμάτων σου

Είναι σημαντικό να ξέρεις ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις σου όταν ξεκινάς την αναζήτηση εργασίας, ώστε να:

- συνειδητοποιείς αν, σύμφωνα με το νόμο, υφίστασαι διάκριση από έναν εργοδότη.
- είσαι ενημερωμένος/η για τη διαδικασία εφαρμογής των προσαρμογών που χρειάζεσαι στον εργασιακό σου χώρο.
- μπορείς να διαπραγματευτείς σχετικά με τις προσαρμογές με έναν εργοδότη.

Η ελληνική νομοθεσία, με την ενσωμάτωση ευρωπαϊκών οδηγιών, ορίζει ρητά μέτρα και όρους για την προστασία των ατόμων με αναπηρία. Για παράδειγμα, ο Ν. 3304/2005 κατοχυρώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης «για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας». «Η έννοια των διακρίσεων:

Προκειμένου για διακρίσεις λόγω ... αναπηρίας ..., στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης:

α) συντρέχει άμεση διάκριση, όταν, λόγω της αναπηρίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

β) συντρέχει έμμεση διάκριση, όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα ...ορισμένης αναπηρίας... σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα...».

«Δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με... αναπηρία..., το οποίο, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτές ασκούνται, αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση...».

Η ίση μεταχείριση αφορά μεταξύ άλλων «στους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας».

Πιθανόν να υφίστασαι διάκριση:

- Αν δεν κλήθηκες σε συνέντευξη, χωρίς αυτό να δικαιολογείται αντικειμενικά.
- Αν δεν προσλήφθηκες σε θέση εργασίας λόγω της αναπηρίας σου, μολονότι δεν σχετίζεται με τις εγγενείς απαιτήσεις της θέσης.
- Αν ο εργοδότης δεν μεριμνήσει για τη διευκόλυνση της πρόσβασής σου στο χώρο εργασίας, μολονότι αυτό είναι δυνατόν χωρίς δυσανάλογο κόστος.

Αν και η νομοθεσία μας προνοεί για πολλά, η συνεπής εφαρμογή της επαφίεται σε μεγάλο βαθμό στους πολίτες και στην ενεργητική διεκδίκηση των δικαιωμάτων.

Τι να κάνω αν νομίζω ότι υφίσταμαι διακρίσεις;

Υπάρχουν διάφοροι φορείς στους οποίους μπορείς να απευθυνθείς σχετικά με τα δικαιώματά σου σε θέματα που άμεσα ή έμμεσα επηρεάζουν τη δυνατότητά σου να εργαστείς και να αποδώσεις (Συνήγορος του Πολίτη για την παραβίαση της ίσης μεταχείρισης από δημόσιες υπηρεσίες, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας κ.ά.). Οι καταγγελίες γίνονται κατά κανόνα γραπτώς.



Γνωστοποίηση της αναπηρίας

Αυτό είναι ένα ζήτημα που απασχολεί πολύ έντονα τα άτομα που αναζητούν εργασία και συχνά προκαλεί ανασφάλεια: να γνωστοποιήσουν την αναπηρία τους σε έναν εργοδότη και αν ναι, πότε και πώς; Σε τελική ανάλυση, πρόκειται για μια προσωπική απόφαση, η οποία εξαρτάται από τις συνθήκες, το πλαίσιο, την αναπηρία και πόσο είναι διατεθειμένο ένα άτομο να «εκτεθεί». Από νομική άποψη, δεν υποχρεούσαι να αποκαλύψεις την αναπηρία σου σε έναν εργοδότη, εκτός αν πρόκειται να επηρεάσει την ικανότητά σου να ανταποκριθείς στις εγγενείς απαιτήσεις (αναγκαίες δραστηριότητες) της θέσης και να εργαστείς μη εκθέτοντας σε κίνδυνο τον εαυτό σου ή συναδέλφους σου. Για παράδειγμα, ένας τηλεφωνητής θα πρέπει να είναι ικανός να επικοινωνεί μέσω τηλεφώνου, αλλά δεν αποτελεί «εγγενή απαίτηση» το να μπορεί να κρατάει το τηλέφωνο με το χέρι. Θα πρέπει να ερευνήσεις τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης που σε ενδιαφέρει και να κρίνεις αν θα μπορέσεις να ανταποκριθείς σε αυτές. Αν δεν μπορείς, η μη επιλογή σου δεν συνιστά διάκριση. Αν όμως έχεις τις ικανότητες και δεξιότητες για μια θέση, έχεις δικαίωμα να συναγωνιστείς ισάξια με όλους τους άλλους υποψηφίους.

Ίσως να πιστεύεις ότι θα έπρεπε να είναι αδιάφορο για έναν εργοδότη το αν εσύ τυχαίνει να έχεις μια αναπηρία. Πολλοί εργοδότες έχουν μικρή ή μηδενική εμπειρία από εργαζόμενους με αναπηρία και δεν γνωρίζουν εσένα και τις ικανότητές σου. Αν αποκαλύψεις την αναπηρία σου, ο εργοδότης ενδέχεται να έχει αμφιβολίες για το αν θα μπορείς να διεκπεραιώσεις την εργασία εξίσου καλά με ένα άτομο χωρίς αναπηρία. Εδώ υπάρχει ο κίνδυνος της εκούσιας ή ακούσιας διάκρισης, καθώς δεν γνωρίζει τι μπορείς να κάνεις ούτε τις διαθέσιμες προσαρμογές που θα σε βοηθήσουν να μειώσεις την όποια επίπτωση της αναπηρίας στην εργασιακή σου ικανότητα. Γι' αυτό είναι ίσως σκόπιμο να γνωστοποιήσεις την αναπηρία σου σε μια χρονική στιγμή κατά την οποία μπορείς να ενημερώσεις τον εργοδότη για τους τρόπους αντιμετώπισης τυχόν εμποδίων και να συζητήσεις μαζί του τους προβληματισμούς του.

Ορατή αναπηρία

Αν η αναπηρία σου είναι ορατή, η γνωστοποίηση είναι μάλλον αναπόφευκτη. Η ανοικτή συζήτηση μπορεί να ξεκαθαρίσει τους όποιους προβληματισμούς ή εσφαλμένες αντιλήψεις του εργοδότη. Επίσης σου δίνει τη δυνατότητα να τον ενημερώσεις για τους τρόπους με τους οποίους μπορείς να ξεπεράσεις τα όποια εμπόδια.

Μη ορατή αναπηρία

Οι απόφοιτοι με μια μη ορατή αναπηρία έχουν μεγαλύτερα περιθώρια επιλογής ως προς το αν θα τη συζητήσουν με τον εργοδότη ή όχι. Αν η αναπηρία σου δεν πρόκειται να επηρεάσει την απόδοσή σου, μπορεί να αποφασίσεις να μην την αναφέρεις.

Όταν εξετάζεις το πώς θα χειριστείς το θέμα της γνωστοποίησης, σε κάθε περίπτωση να σκέφτεσαι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της μίας και της άλλης επιλογής, καθώς και το χρόνο που θα αναφέρεις την αναπηρία σου, εφόσον το αποφασίσεις. Αν και όταν γνωστοποιήσεις την αναπηρία σου, το σημαντικό είναι να γίνει με θετικό και ανοικτό τρόπο, με έμφαση στις ικανότητες και τις δεξιότητές σου.

Για ποιους λόγους θα ήταν σκόπιμο να γνωστοποιήσω την αναπηρία μου σε έναν εργοδότη;

- Αν χρειάζεται να ζητήσεις εύλογες προσαρμογές στη διάρκεια της διαδικασίας επιλογής (π.χ. για τη συνέντευξη).
- Για να διαπραγματευτείς απαραίτητες προσαρμογές του χώρου εργασίας ή ρυθμίσεις ευέλικτης εργασίας (π.χ. ως προς το ωράριο), που θα σου επιτρέψουν να ασκείς την εργασία.
- Για να δημιουργήσεις μια σχέση ειλικρίνειας και εμπιστοσύνης με τον εργοδότη σου.
- Για να είναι ενημερωμένος ο εργοδότης σου, σε περίπτωση προβλήματος στο μέλλον. Αυτό θα τον διευκολύνει να κάνει άμεσα



τις απαραίτητες ρυθμίσεις.

- Για να κατανοήσει τυχόν περιστασιακή μείωση της απόδοσής σου.
- Κάποιοι οργανισμοί επιδιώκουν να απασχολούν εργαζομένους με αναπηρία.
- Αν θεωρείς ότι η αναπηρία σου είναι με κάποιον τρόπο χρήσιμη για τη θέση και η εμπειρία σου θα σε βοηθήσει να την εξασφαλίσεις, για παράδειγμα, αν κάνεις αίτηση για να εργαστείς στον τομέα των ΑμεΑ ή της αναπηρίας και έχεις επίσης τα απαραίτητα τυπικά προσόντα.

Για ποιους λόγους μπορεί να επιλέξω να μην γνωστοποιήσω την αναπηρία μου σε έναν εργοδότη;

- Αν η αναπηρία σου δεν θα έχει καμία επίπτωση στην ικανότητα επιτέλεσης της εργασίας.
- Αν ανησυχείς ότι μπορεί να οδηγήσει σε διάκριση εναντίον σου, σε περιττές ερωτήσεις περιέργειας/έλλειψης διακριτικότητας ή διαφορετική αντιμετώπισή σου στο χώρο εργασίας. Αν πιστεύεις κάτι τέτοιο, θα πρέπει να σκεφτείς κατά πόσον θέλεις να δουλέψεις στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον.
- Αν ανησυχείς ότι οι εργοδότες μπορεί να έχουν προκαταλήψεις για την αναπηρία και να σε δουν ως «βάρος» για την επιχείρηση λόγω αυξημένων αδειών ή δαπανηρών προσαρμογών του χώρου εργασίας.
- Αν νιώθεις άβολα να συζητήσεις για την αναπηρία σου με έναν ξένο.

Ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις μου ως προς τη γνωστοποίηση;

Έχεις το δικαίωμα:

- να χρησιμοποιούνται οι πληροφορίες σχετικά με την αναπηρία σου με σεβασμό και εχεμύθεια
- να ζητάς πληροφορίες από τους εργοδότες σχετικά με τη συλλογή και χρήση των προσωπικών σου δεδομένων, στα οποία

συμπεριλαμβάνεται η αναπηρία σου

- να επιλέγεις αν και πότε θα γνωστοποιήσεις την αναπηρία σου κατά την αναζήτηση εργασίας (εφόσον δεν έχει επίπτωση στην ικανότητά σου για εργασία)

Έχεις την υποχρέωση:

- να αναφέρεις στον εργοδότη τυχόν αλλαγές στην κατάσταση της υγείας σου που μπορεί να έχουν επίπτωση στην ικανότητά σου να εκπληρώνεις τις εγγενείς απαιτήσεις της θέσης (ανεξάρτητα από το αν έχεις αρχικά ενημερώσει τον εργοδότη για την αναπηρία σου), ειδικά αν πρόκειται να χρειαστεί πρόσθετες προσαρμογές
- να είσαι σε θέση να εκπληρώνεις τις αναγκαίες απαιτήσεις της θέσης για την οποία κάνεις αίτηση

Ευθύνες εργοδότη

Εφόσον ένας εργοδότης ενημερωθεί για την αναπηρία σου, είναι υποχρεωμένος να σε αντιμετωπίζει εξίσου ευνοϊκά με ένα άτομο χωρίς αναπηρία υπό τις ίδιες συνθήκες (π.χ. αν έχετε τα ίδια προσόντα), να κάνει εύλογες προσαρμογές αν χρειάζονται για να εκτελείς την εργασία και να σε προστατεύει από κάθε είδους παρενόχληση².

Ποια είναι η κατάλληλη στιγμή να γνωστοποιήσω την αναπηρία μου;

Εφόσον αποφασίσεις ότι θα γνωστοποιήσεις την αναπηρία σου και ποιες ακριβώς σχετικές πληροφορίες θα αναφέρεις, θα πρέπει να σκεφτείς ποια είναι η καταλληλότερη στιγμή για τη γνωστοποίηση. Δεν υπάρχει μία σωστή απάντηση σε αυτό το θέμα. Το σημαντικό είναι να νιώσεις άνετα με ό,τι αποφασίσεις. Μπορεί να σε βοηθήσει μια συζήτηση με κάποιο γνωστό σου που έχει βρεθεί σε αντίστοιχη θέση ή με κάποιο

² «...κάθε προσβλητική ενέργεια, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με την αναπηρία και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (Ν. 3304/2005).



μέλος του προσωπικού του [Γραφείου Διασύνδεσης](#) ή του [Γραφείου Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης του Πολυτεχνείου Κρήτης](#) ή κάποιο άλλο άτομο με σχετική γνώση και εμπειρία.

Σκέψου άλλες φορές που μίλησες σε κάποιον για την αναπηρία σου. Αισθάνθηκες ότι εξελίχθηκε καλά; Τι σε έκανε να νιώσεις πιο άνετα; Τι σε δυσκόλεψε; Μπες επίσης στη θέση του εργοδότη. Τι θα τον έπειθε ότι είσαι το ιδανικό άτομο για τη θέση;

Σε γενικές γραμμές, είναι προτιμότερο να συζητήσεις στη φάση της συνέντευξης για τις προσαρμογές που θα χρειαστείς στον εργασιακό χώρο παρά να τις αναφέρεις νωρίτερα, στο βιογραφικό ή την αίτησή σου, εκτός και αν πρόκειται να χρειαστείς «εύλογες προσαρμογές» για την ίδια τη διαδικασία της συνέντευξης.

Στη συνέχεια, αναφέρονται τα πλεονεκτήματα της γνωστοποίησης της αναπηρίας ανά στάδιο της διαδικασίας επιλογής προσωπικού.

Βιογραφικό και συνοδευτική επιστολή: Δεν συνηθίζεται να αναφέρεται η αναπηρία του υποψηφίου στο βιογραφικό ή στην αίτησή του, εκτός και αν έχει σχέση με τη θέση (π.χ. αν κάνεις αίτηση σε οργανισμό για ΑμεΑ) ή χρειάζεται για να επισημάνεις τις δεξιότητές σου (π.χ. ενασχόληση με αθλητισμό ΑμεΑ). Ωστόσο, μερικές φορές, η αναπηρία ενός ατόμου υπονοείται στην περιγραφή της εμπειρίας και της κοινωνικής δραστηριότητάς του. Είναι δική σου απόφαση η γνωστοποίηση σε αυτή τη φάση, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως το είδος της επιχείρησης που προσεγγίζεις και η προσωπική σου κατάσταση. Το μειονέκτημα της γνωστοποίησης σε αυτή τη φάση είναι ότι δεν είσαι εκεί αυτοπροσώπως (όπως στη συνέντευξη) για να τονίσεις τις ικανότητες και δεξιότητές σου ή να απαλλάξεις τον εργοδότη από τυχόν επιφυλάξεις.

Αιτήσεις: Αν θεωρείς ότι οι εμπειρίες σου και η αναπηρία σου σχετίζονται με την ικανότητά σου να κάνεις μια ορισμένη εργασία, ενδεχομένως να αποφασίσεις να την αναφέρεις στην περιγραφή της καταλληλότητάς σου για τη θέση. Γενικά, δεν έχεις υποχρέωση να γνωστοποιήσεις την αναπηρία σου, εκτός και αν τίθενται θέματα

ασφάλειας, δικής σου ή άλλων. Οι οργανισμοί έχουν δικαίωμα να συλλέγουν πληροφορίες για προσωπικά στοιχεία όπως η αναπηρία αλλά είναι παράνομο να κάνουν διακρίσεις με βάση αυτές. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης μπορεί να σε ρωτήσει για την αναπηρία σου αλλά δεν μπορεί να σε αποκλείσει από τη συνέντευξη ή να αποσύρει μια προσφορά απασχόλησης όταν λάβει αυτή την πληροφορία, εκτός και αν είναι σε θέση να αποδείξει ότι δεν είσαι σε θέση να εκπληρώσεις τις εγγενείς απαιτήσεις της εργασίας. Αν σου ζητηθούν πληροφορίες σε κάποιο στάδιο της επιλογής, θα πρέπει να απαντήσεις ειλικρινά. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να υποστηρίξεις τον εαυτό σου, αν κρίνεις ότι υφίστασαι άνιση μεταχείριση.

Πριν από μια συνέντευξη: Αν πρόκειται να χρειαστείς εύλογες προσαρμογές για μια συνέντευξη (π.χ. διερμηνέα νοηματικής γλώσσας), επικοινωνήσε απευθείας με το κατάλληλο άτομο. Μπορείς να το κάνεις γραπτώς (email, fax, επιστολή) και να ζητήσεις να επιβεβαιώσουν τις ρυθμίσεις πριν από την ημέρα της συνέντευξης (κράτα αντίγραφο αυτής της επικοινωνίας).

Η γνωστοποίηση σε αυτή τη φάση μπορεί να σε βοηθήσει να κρίνεις κατά πόσον ο συγκεκριμένος οργανισμός «σου κάνει», αν έχει δομές/τρόπους υποστήριξης εργαζομένων με αναπηρία και αν δείχνει διάθεση και αποτελεσματικότητα ως προς τις προσαρμογές του χώρου εργασίας. Με αυτό τον τρόπο επίσης μπορείς να έχεις μια ειλικρινή συζήτηση με τον εργοδότη, για να τον βοηθήσεις να καταλάβει θέματα όπως οι εγγενείς απαιτήσεις μιας θέσης και η αναπηρία σε σχέση με αυτές, καθώς και το αν θα χρειαστούν προσαρμογές και πώς θα επιτευχθούν. Με την έγκαιρη γνωστοποίηση, ακόμα, αποτρέπεται οποιαδήποτε έκπληξη ή αμηχανία κατά την προσωπική συνάντηση με τον εργοδότη.

Στη διάρκεια μιας συνέντευξης: Αν η αναπηρία σου είναι ορατή και ο εργοδότης δεν είναι ήδη ενημερωμένος, θα πρέπει να αποφασίσεις πώς θα χειριστείς τη γνωστοποίηση στη διάρκεια της συνέντευξης. Σε αυτή τη φάση, μπορείς να δείξεις στην πράξη αλλά και να συζητήσεις με τον



εργοδότη για το πώς ξεπερνάς τις δυσκολίες σου. Επίσης, είναι μια ευκαιρία να συζητήσεις τις προσαρμογές που χρειάζεσαι και να διερευνήσεις τη στάση και την πολιτική της επιχείρησης για την υποστήριξη εργαζομένων. Έχεις ακόμα μια ευκαιρία να εξηγήσεις τυχόν κενά στο βιογραφικό σου.

Κατά την προσφορά μιας θέσης: Η γνωστοποίηση μετά την προσφορά μιας θέσης εξασφαλίζει ότι δεν θα υποστείς διάκριση στη φάση της επιλογής. Αν αποφασίσεις να ενημερώσεις τον εργοδότη σε αυτή τη φάση, κατά την οποία σε έχει ήδη επιλέξει, πιθανόν να έχει μεγαλύτερη διάθεση να ανταποκριθεί στις ανάγκες σου. Σε συνεργασία μαζί του, θα καθορίσετε και θα εξασφαλίσετε ό,τι χρειάζεσαι για να διατηρήσεις τη θέση εργασίας.

Η έρευνα δείχνει ότι η προετοιμασία του τρόπου γνωστοποίησης της αναπηρίας βοηθά στην πραγματοποίησή της: αν έχεις προετοιμαστεί, είναι πιθανότερο να πεις αυτό ακριβώς που θέλεις και με τρόπο κατανοητό. Ακολουθούν δύο παραδείγματα.

Πριν από τη συνέντευξη: «Έχω ραντεβού για συνέντευξη στην εταιρεία σας στις 30 του μήνα και τηλεφωνώ για να βεβαιωθώ ότι ο χώρος διεξαγωγής της συνέντευξης είναι προσβάσιμος για το αναπηρικό μου αμαξίδιο».

Στη διάρκεια της συνέντευξης: «Είμαι ικανή στη χειλανάγνωση, μπορώ δηλαδή να διαβάζω τα χείλη κατά την επικοινωνία πρόσωπο με πρόσωπο, αλλά θα χρειαστώ υπηρεσίες και συσκευές τηλετύπου (TTY) για την τηλεφωνική επικοινωνία».

Ποιος είναι ο κατάλληλος τρόπος για να γνωστοποιήσω την αναπηρία μου;

Πριν μιλήσεις στον εργοδότη σχετικά με την αναπηρία σου, καλό είναι να σχεδιάσεις τον τρόπο με τον οποίο θέλεις να κάνεις τη γνωστοποίηση, ώστε να νιώθεις ότι έχεις τον έλεγχο. Το «κλειδί» είναι αφενός να τον

ενημερώσεις και να εκφράσεις τις ανάγκες σου και αφετέρου να τονίσεις τις δεξιότητές σου και τους τρόπους υπέρβασης των δυσκολιών.

Κατά τη γνωστοποίηση στον εργοδότη:

- Να είσαι ειλικρινής ως προς τους λόγους για τους οποίους τον ενημερώνεις και το αποτέλεσμα που επιδιώκεις με αυτή τη διαδικασία.
- Να είσαι σε θέση να τον «εκπαιδεύσεις» σχετικά με την αναπηρία σου.
- Να προσφέρεις επιλογές και προτάσεις για προσαρμογές του εργασιακού χώρου.

Ο τρόπος με τον οποίο θα αναφερθείς και θα συζητήσεις σχετικά με την αναπηρία σου είναι πολύ σημαντικός. Η έμφαση θα πρέπει να είναι στις δεξιότητές σου και στις διαθέσιμες λύσεις. Να χρησιμοποιείς θετική διατύπωση. Για παράδειγμα, αντί να πεις «Δεν μπορώ να διαβάσω, γι' αυτό χρειάζομαι το λογισμικό ανάγνωσης», πες «Έχω ευχέρεια στη χρήση λογισμικού ανάγνωσης». Να θυμάσαι ότι σκοπός της διαδικασίας επιλογής προσωπικού είναι η ανταλλαγή πληροφοριών με τον εργοδότη για να κρίνετε την καταλληλότητά σου για μια θέση. Παρομοίως, η γνωστοποίηση δεν έχει σκοπό να παραδεχτείς μια αδυναμία αλλά να παρουσιάσεις τις δεξιότητες που έχεις αναπτύξει για να χειρίζεσαι μια κατάσταση. Αν νιώθεις σιγουριά ότι μπορείς να ανταποκριθείς σε μια θέση, θα τη μεταδώσεις πιθανότατα και στον εργοδότη.

Μια διαδικασία που μπορεί να σε βοηθήσει είναι η εξής: Σκέψου τι δεξιότητες έχεις αναπτύξει μέσω της εμπειρίας σου ως άτομο με αναπηρία. Γράψε τις και δίπλα σημείωσε πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί κάθε δεξιότητα στο χώρο εργασίας. Χρησιμοποίησε αυτές τις ιδέες κατά τη γνωστοποίηση της αναπηρίας σου.



Αν η αναπηρία σου είναι ορατή, καλό θα είναι να προβλέψεις τους προβληματισμούς του εργοδότη και να είσαι έτοιμος/η να τους αντιμετωπίσεις. Ένας χειρισμός που προτείνεται είναι να επιδιώξεις να γίνει αυτή η συζήτηση στην αρχή της συνέντευξης, ώστε να «ξεπεραστεί» και να μπορεί ο εργοδότης να επικεντρωθεί στα προσόντα σου. Εναλλακτικά, μπορείς να κάνεις αναφορές σε κατάλληλες στιγμές στη διάρκεια της συνέντευξης. Για παράδειγμα: «Βλέπω ότι η θέση εργασίας απαιτεί μετακινήσεις. Έχω δικό μου αυτοκίνητο και ταξιδεύω συχνά μόνος μου, επομένως έχω τη δυνατότητα για μετακινήσεις».

Εύρεση απασχόλησης

Για τους αποφοίτους με αναπηρία, η διαδικασία εύρεσης και διατήρησης απασχόλησης δεν είναι συνήθως διαφορετική απ' ό,τι για οποιονδήποτε άλλον. Λόγου χάρη, για τη μισθωτή απασχόληση, πρέπει να εντοπίσεις μια κατάλληλη θέση και να πείσεις τον εργοδότη ότι είσαι ο ιδανικός υποψήφιος εργαζόμενος, έχοντας κατά νου τις δικές σου ιδιαίτερες απαιτήσεις. Για να το επιτύχεις, θα πρέπει να παρουσιάζεις ένα επαγγελματικό «προφίλ», στον τρόπο που συμπεριφέρεσαι, μιλάς, ντύνεσαι, χειρίζεσαι την τηλεφωνική επικοινωνία και την ηλεκτρονική αλληλογραφία, συντάσσεις το βιογραφικό σημείωμα και τη συνοδευτική επιστολή σου.

Επαγγελματική εμπειρία και εθελοντική εργασία

Ένα σημαντικό κομμάτι της ετοιμότητας ενός αποφοίτου για εργασία είναι το να ξέρει πώς είναι να δουλεύει κανείς, γενικά και ειδικότερα, σε συγκεκριμένες θέσεις, κλάδους, είδη εταιρειών. Αυτή η εμπειρία εκτιμάται από τους εργοδότες είτε προέρχεται από έμμισθη απασχόληση είτε από εθελοντική εμπειρία. Μια προσωρινή εθελοντική απασχόληση μπορεί να σε βοηθήσει να αποκτήσεις εμπειρία από ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, να αναπτύξεις δεξιότητες που θα ενισχύσουν το βιογραφικό σου, να διευρύνεις το δίκτυο επαφών σου και να νιώσεις μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ετοιμότητα για να ξεκινήσεις την έμμισθη απασχόληση.

Ένας καλός τρόπος εύρεσης ευκαιριών απασχόλησης ή εθελοντικής εργασίας είναι μέσω του δικτύου των γνωριμιών σου. Δώσε στους γνωστούς σου σαφείς πληροφορίες για το τι ευκαιρίες αναζητάς (π.χ. αντί να τους πεις από ποιο τμήμα έχεις αποφοιτήσει, πες τους τι θέσεις ή εταιρείες σε ενδιαφέρουν). Ζήτα τους πληροφορίες και συμβουλές και συζήτησε το ενδεχόμενο να σε συστήσουν, αν αυτό είναι εφικτό.

Διάφοροι φορείς στην Ελλάδα υποστηρίζουν τα άτομα κατά την αναζήτηση εργασίας και ειδικότερα τα ΑμεΑ, όπως ο ΟΑΕΔ ή ορισμένοι Δήμοι. Ανεξάρτητα από την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, καλό



είναι ο υποψήφιος να μην στηρίζεται αποκλειστικά στο σύμβουλο ή την υπηρεσία που τον στηρίζει αλλά να συνεισφέρει ενεργά στη διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης.

Εκτός από τη «δικτύωση», που θεωρείται η αποτελεσματικότερη μέθοδος αναζήτησης εργασίας, άλλες είναι η αναζήτηση αγγελιών στις μεγάλης κυκλοφορίας εφημερίδες και στις τοπικές και, ασφαλώς, η αξιοποίηση του Διαδικτύου. Για παράδειγμα, μπορείς να χρησιμοποιήσεις τα sites εύρεσης εργασίας, ελληνικά (π.χ. www.kariera.gr, www.yourse.gr) και διεθνή (π.χ. www.nature.com, <http://ec.europa.eu/euraxess/>), «ανεβάζοντας» το βιογραφικό σου, αναζητώντας θέσεις και ζητώντας να ενημερώνεσαι με ηλεκτρονικό μήνυμα για προσφερόμενες θέσεις που σε ενδιαφέρουν. Επιπλέον, μεγάλοι εργοδότες (και όχι μόνο) ανακοινώνουν στο site τους «ευκαιρίες σταδιοδρομίας/καριέρας». Στο site του Γραφείου Διασύνδεσης, θα βρεις επίσης ανακοινώσεις [θέσεων](#) εργασίας που συγκεντρώνονται από ποικίλες πηγές.

Η αναζήτηση εργασίας, όπως λένε, είναι μια «πλήρης απασχόληση», με την έννοια ότι απαιτεί να αφιερώνεις χρόνο, να έχεις πρόγραμμα, να μην αφήνεις μεγάλα διαστήματα χωρίς ενημέρωση (π.χ. καλοκαίρι) και να προσέχεις τις προθεσμίες (π.χ. για την υποβολή μιας αίτησης). Να θυμάσαι ότι πολλοί νέοι απόφοιτοι βρίσκουν την πρώτη τους δουλειά μέσω γνωριμιών, όχι με την έννοια του «μέσου» αλλά με την έννοια του οικογενειακού, φιλικού, εκπαιδευτικού κτλ. περιβάλλοντος, καθώς οι εργοδότες είναι πιθανότερο να νιώσουν εμπιστοσύνη για έναν υποψήφιο που κάποιος τους συστήνει ως ικανό και αξιόπιστο.

Συνέντευξη επιλογής προσωπικού

Το Γραφείο Διασύνδεσης, με το έντυπο και ηλεκτρονικό πληροφοριακό [υλικό](#) του, μπορεί να σου καλύψει τις ανάγκες για γενικές συμβουλές ως προς τον αποτελεσματικό χειρισμό της διαδικασίας της συνέντευξης. Εδώ θα επικεντρωθούμε σε επιπλέον πράγματα που πρέπει να σκεφτείς ως υποψήφιος εργαζόμενος με αναπηρία. Στο Γραφείο Διασύνδεσης

μπορείς επίσης να έχεις ευκαιρίες εξάσκησης, συμμετέχοντας σε μια «εικονική συνέντευξη», την οποία θα αξιολογήσεις από κοινού με ένα σύμβουλο του Γραφείου.

Αν πρόκειται να χρειαστείς σε μια συνέντευξη «εύλογες προσαρμογές» (π.χ. διερμηνέα νοηματικής γλώσσας ή προσβάσιμο χώρο), είναι προτιμότερο να συζητήσεις γι' αυτές αφού κανονιστεί η συνέντευξη. Αφού εξασφαλίσεις την επιλογή σου για τη φάση της συνέντευξης, εντόπισε το αρμόδιο άτομο και επικοινωνήσε απευθείας με αυτό (π.χ. τον επικεφαλής της επιτροπής για την επιλογή υποψηφίων).

Έχεις δικαίωμα στη δίκαιη και ίση μεταχείριση κατά τη διαδικασία επιλογής, γι' αυτό μη διστάσεις να ρωτήσεις πού και πώς θα γίνει η συνέντευξη. Αυτό θα σε βοηθήσει να προετοιμαστείς, να ξέρεις τι να περιμένεις και τι ενδέχεται να χρειαστείς. Μπορείς να βοηθήσεις τους υπευθύνους στις ρυθμίσεις που χρειάζεσαι, ενημερώνοντάς τους με βάση την εμπειρία σου. Αν ζητήσεις γραπτώς κάποιες προσαρμογές της διαδικασίας της συνέντευξης (π.χ. με ηλεκτρονική ή ταχυδρομική επιστολή), ζήτησε να σου επιβεβαιώσουν ότι έγιναν και κράτησε αντίγραφο αυτής της επικοινωνίας.

Αντιμέτωπιση του άγχους

Το άγχος πριν από μια συνέντευξη είναι φυσιολογικό. Αυτό που μπορεί να σε βοηθήσει να το μετριάσεις είναι κυρίως η προετοιμασία: μελέτησε τις απαιτήσεις της θέσης, μελέτησε το βιογραφικό σου, πρόβλεψε πιθανές ερωτήσεις και κάνε πρόβα στις απαντήσεις σου, σκέψου τι σε κάνει κατάλληλο/η για τη θέση και προετοιμάσου να το εκφράσεις για να πείσεις τον εργοδότη.

Επιθεώρηση του χώρου διεξαγωγής

Αν είναι εφικτό, πήγαινε να δεις το χώρο διεξαγωγής της συνέντευξης πριν από το καθορισμένο ραντεβού. Έτσι θα δεις, λόγου χάρη, πόσο χρόνο κάνει το λεωφορείο και πόσο κοντά σε αφήνει ή, αν πρόκειται να πας με αυτοκίνητο, θα δεις αν υπάρχει ελεύθερος και προσβάσιμος



χώρος στάθμευσης. Επίσης, μπορείς να ελέγξεις την προσβασιμότητα του κτιρίου.

Ντύσιμο

Ένας γενικός κανόνας για το ντύσιμο των υποψηφίων είναι: απλό και επαγγελματικό, χωρίς πολυχρωμίες, εκκεντρικά σχέδια ή υπερβολικά αξεσουάρ. Το σημαντικό είναι μια περιποιημένη εμφάνιση και ανάλογη με ό,τι συνηθίζεται στον εκάστοτε χώρο εργασίας (π.χ. σε κάποιες εταιρείες οι εργαζόμενοι φορούν κουστούμια και σε άλλες ντύνονται πιο απλά). Προτείνεται επίσης να έχεις μαζί σου ένα διακριτικό ντοσιέ/φάκελο με το βιογραφικό σου και ό,τι έντυπα μπορεί να χρειαστείς, καθώς και ένα σημειωματάριο και στυλό.

Βοήθησε το συνεντευκτή να νιώσει άνετα

Όπως έχεις εσύ άγχος για τη συνέντευξη και τη γνωστοποίηση της αναπηρίας σου, το ίδιο ενδέχεται να νιώθει και ο συνεντευκτής, αν η αναπηρία σου είναι ορατή, ιδίως αν δεν έχει εμπειρία στην αλληλεπίδραση με άτομα με αναπηρία. Αν φαίνεται αμήχανος, πάρε την πρωτοβουλία και ευγενικά, αλλά με αυτοπεποίθηση, χαμογέλασε και χαιρέτισέ τον ή απλώς δείξε με την έκφρασή σου θετική διάθεση, ενθουσιασμό για την προοπτική της εργασίας σου στην επιχείρηση και, κυρίως, θετική στάση για τον εαυτό σου. Διεκδίκησε ευγενικά ό,τι χρειάζεσαι για να είναι πιο αποτελεσματική η επικοινωνία (π.χ. ζήτα από το συνεντευκτή να μιλά πιο αργά ή να επαναλάβει κάτι, αν έχεις πρόβλημα ακοής). Αν λόγω κινητικού προβλήματος, θα πρέπει να γίνει κάποια προσωρινή ρύθμιση στο χώρο (π.χ. να μετακινηθεί ένα κάθισμα), μην απολογηθείς γι' αυτό με λόγια ή με τη στάση σου (οι άλλοι σέβονται τα δικαιώματά μας όταν πρώτοι τα σεβόμαστε εμείς). Βοηθώντας με αυτούς τους τρόπους το συνεντευκτή να χαλαρώσει, βοηθάς την όλη διαδικασία της συνέντευξης. Δείχνεις την επικοινωνιακή σου ικανότητα και την αυτοπεποίθησή σου και έτσι η συνέντευξη μπορεί να εξελιχθεί εστιασμένη στην ουσία της διαδικασίας: τα προσόντα σου και την ανταπόκρισή τους στις απαιτήσεις της θέσης που διεκδικείς.

Ερωτήσεις συνεντευκτική σχετικά με την αναπηρία

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να σου θέσει ερωτήσεις σχετικές με την αναπηρία σου, εφόσον υπάρχουν ουσιαστικοί λόγοι, για παράδειγμα για το αν και πώς η αναπηρία μπορεί να επηρεάσει την ανταπόκρισή σου σε ορισμένες απαιτήσεις της εργασίας και αν και ποιες προσαρμογές χρειάζεσαι για να μπορείς να την επιτελείς. Η ενημέρωσή σου ως προς την υποστηρικτική τεχνολογία και τους τρόπους χειρισμού των απαραίτητων προσαρμογών με το ελάχιστο δυνατό κόστος θα σε βοηθήσουν να διεκδικήσεις ό,τι δικαιούσαι προβλέποντας και αντιμετωπίζοντας τυχόν δισταγμούς του εργοδότη.

Ωστόσο, είναι δυνατόν να σου τεθούν ερωτήσεις για την αναπηρία σου οι οποίες μπορεί να σε ενοχλήσουν ή να τις θεωρήσεις ανάρμοστες (π.χ. «πώς το έπαθες;») και άσχετες με το σκοπό της συνέντευξης. Προσπάθησε να ελέγξεις το θυμό σου ή όποιο άλλο αρνητικό συναίσθημα, καθώς ο συνεντευκτής πιθανόν να μην έχει πρόθεση να σε προσβάλει ή να φανεί προκατειλημμένος. Ευγενικά, ρώτησε γιατί θέλει να μάθει αυτή την πληροφορία ή αν η ερώτηση έχει κάποια σχέση με την επιλογή για τη θέση εργασίας.

Πρόβλεψη ερωτήσεων και εξάσκηση

Όπως είπαμε, η προετοιμασία είναι ένας καλός τρόπος για να μετριάσεις το άγχος για τη συνέντευξη αλλά και να προβάλλεις καλύτερα τον εαυτό σου. Η προετοιμασία σημαίνει να προβλέψεις κατά το δυνατόν τις ερωτήσεις που θα σου θέσουν και να σκεφτείς πλήρεις και περιεκτικές απαντήσεις (το άγχος ενδέχεται να σε δυσκολέψει να σκεφτείς την ώρα της συνέντευξης μια πλήρη και πειστική απάντηση). Μπορείς να κάνεις εξάσκηση σε πιθανές ερωτήσεις-απαντήσεις με ένα σύμβουλο του Γραφείου Διασύνδεσης ή, αν προτιμάς, με κάποιο φίλο ή μέλος της οικογένειάς σου.

Να είσαι έτοιμος/η να μιλήσεις για:

- τα προσόντα και τις ειδικές γνώσεις σου.
- τις δεξιότητες, την εμπειρία και τις απόψεις σου ως προς τον



συγκεκριμένο κλάδο.

- τα κίνητρα και τους λόγους που σε ωθούν να κάνεις αίτηση.
- την επίδραση της αναπηρίας σου στην εκτέλεση της εργασίας και την αντιμετώπισή της.
- τις προσαρμογές του εργασιακού χώρου (δώσε παραδείγματα για να διευκολύνεις τον εργοδότη να καταλάβει).
- την εργασιακή εμπειρία σου (από έμμισθη απασχόληση, πρακτική άσκηση, εθελοντισμό ή κοινωνική δραστηριότητα): Όλοι οι νέοι απόφοιτοι δυσκολεύονται όταν διεκδικούν την πρώτη τους συναφή με τις σπουδές θέση εργασίας. Αν δώσεις στον εργοδότη σαφή παραδείγματα και περιγραφές έργων/εργασιών που έχεις διεκπεραιώσει, είναι πιθανότερο να τον πείσεις.
- τους ενδοιασμούς ή τις αρνητικές αντιλήψεις του εργοδότη: Μετάτρεψέ τις σε θετικές προσδοκίες. Για παράδειγμα: «Αν και δεν έχω επαγγελματική εμπειρία από τον κλάδο, έχω 3 μήνες εμπειρία ως ασκούμενη, κατά την οποία διεκπεραίωνα όλες τις εργασίες που περιλαμβάνει η θέση που θέλετε να καλύψετε». «Ο λόγος για τον οποίο καθυστέρησα να αποφοιτήσω είναι ότι, μετά το ατύχημα, θέλησα να έχω λίγο χρόνο προσαρμογής, ώστε να συνεχίσω με ενθουσιασμό και νέους στόχους τις σπουδές μου» .

Μετά τη συνέντευξη

Καλό είναι, μετά από μια συνέντευξη, να αφιερώνεις λίγο χρόνο για να σκεφτείς πώς ήταν η διαδικασία, τι ερωτήσεις σου έκαναν και πώς απάντησες. Με αυτό τον τρόπο προετοιμάζεσαι για μελλοντικές συνεντεύξεις: επισημαίνεις τι πήγε καλά και ποια στοιχεία μπορείς να βελτιώσεις.

Η απόρριψη της υποψηφιότητάς σου για μια θέση είναι απογοητευτική, αν και πολύ συνηθισμένη για τους νέους αποφοίτους. Αν έχεις την ευκαιρία, ζήτα ευγενικά ανατροφοδότηση από τον εργοδότη για την απόδοσή σου. Με αυτό τον τρόπο, θα πάρεις σημαντικές πληροφορίες για τις θετικές και αρνητικές πλευρές της αυτοπαρουσίασής σου αλλά

μπορείς επίσης να εκδηλώσεις το ενδιαφέρον σου για την επιχείρηση και τυχόν μελλοντικές θέσεις. Αν η περίοδος ανεργίας σου φαίνεται ψυχοφθόρα ή πιστεύεις ότι θα μπορούσες να βελτιώσεις τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, έχεις τη δυνατότητα να επισκεφτείς το Γραφείο Διασύνδεσης για συμβουλευτική και υποστήριξη ως προς τη σύνταξη του βιογραφικού σημειώματος και το χειρισμό των ερωτήσεων σε μια συνέντευξη.

Μερικές ακόμα ιδέες είναι:

- Να αναζητήσεις ευκαιρίες για εθελοντική ή άμισθη εργασία προκειμένου να αποκτήσεις εμπειρία και μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση ως μελλοντικός εργαζόμενος.
- Να ξεκινήσεις κατάρτιση (π.χ. στη χρήση λογισμικού).
- Να διαβάζεις περιοδικά και ενημερωτικά μέσα (έντυπα και ηλεκτρονικά), να συμμετέχεις σε συνέδρια και, γενικά, να δραστηριοποιείσαι και να δημιουργείς επαφές στον τομέα ενδιαφέροντός σου.



Προσαρμογή στη νέα δουλειά

Όταν ξεκινάς μια καινούρια δουλειά, έχεις μια ιδιαίτερη αίσθηση: νέα καθήκοντα, νέες γνωριμίες, νέες ευκαιρίες και δυσκολίες. Ειδικά όταν η δουλειά είναι η πρώτη μετά την αποφοίτηση και αισθάνεσαι ότι είναι το πρώτο βήμα στη σταδιοδρομία που ονειρεύεσαι, νιώθεις ενθουσιασμό και αγωνία. Για τον νέο εργαζόμενο, ωστόσο, οι πρώτες εβδομάδες είναι επίσης μια περίοδος προσαρμογής. Για τον εργαζόμενο με αναπηρία, το ξεκίνημα συνεπάγεται επιπλέον διαπιστώσεις για το αν οι τροποποιήσεις στον τρόπο ζωής του και στο χώρο εργασίας είναι κατάλληλες και επαρκείς. Όταν βρεθείς σε αυτή τη θέση, θα πρέπει να ξέρεις ότι οι απαραίτητες προσαρμογές και ρυθμίσεις είναι καλό να γίνονται είτε πριν αρχίσεις να δουλεύεις είτε το συντομότερο δυνατό.

Αντιμετώπιση της πρώτης μέρας

- Είναι φυσιολογικό να νιώθεις άγχος όταν ξεκινάς μια νέα δουλειά, καθώς έχεις πολλά να μάθεις και να επεξεργαστείς, αλλά πιθανότατα έχεις ήδη αναπτύξει πολλές από τις δεξιότητες που χρειάζεσαι για να προσαρμοστείς στον εργασιακό χώρο από τη ζωή σου στο Πανεπιστήμιο και εκτός. Η δουλειά είναι πολύ διαφορετική απ' ό,τι άλλο έχεις ζήσει αλλά και σε αυτή θα προσαρμοστείς με τον καιρό.
- Να είσαι στην ώρα σου (υπολόγισε το χρόνο μετακίνησης, την εύρεση πάρκινγκ κτλ.). Θυμήσου τη σημασία της πρώτης εντύπωσης όταν γνωρίζεις συναδέλφους.
- Να είσαι προετοιμασμένος/η ότι οι άλλοι θα σπεύδουν να σε βοηθήσουν και να είναι ευγενικοί. Οι άνθρωποι θέλουν συνήθως να βοηθήσουν έναν νέο συνάδελφο και μπορεί να ορίσουν κάποιο άτομο για να σε ξεναγήσει, να σε κατατοπίσει και να σε βοηθήσει μέχρι να συνηθίσεις στο νέο περιβάλλον. Αυτό ενδέχεται να αποτελεί καθιερωμένη πρακτική για όλους τους νέους εργαζομένους.
- Αν έχεις μια ορατή αναπηρία, ίσως είναι η κατάλληλη στιγμή να ενημερώσεις τους συναδέλφους σου αν χρειάζεσαι σε κάτι τη

βοήθειά τους. Είναι επίσης η στιγμή να χειριστείς ερωτήσεις του τύπου «πώς το έπαθες;».

Η πρώτη εβδομάδα

- Κάνε ερωτήσεις για ό,τι χρειάζεται να ξέρεις και κράτα σημειώσεις (οι πληροφορίες στην αρχή θα είναι πάρα πολλές για να τις θυμάσαι). Οι άλλοι θα είναι πιο πρόθυμοι να σε βοηθήσουν στην αρχή, αξιοποίησέ το! Με αυτό τον τρόπο, θα «σπάσεις τον πάγο» με τους συναδέλφους, για παράδειγμα ρωτώντας τους πώς λειτουργεί ένα μηχάνημα.
- Μόλις σου συστήσουν κάποιον ή σου συστηθεί κάποιος, άρχισε να χρησιμοποιείς το όνομά του όταν του μιλάς. Έτσι είναι πιθανότερο να το συγκρατήσεις και θα αρχίσετε να νιώθετε οικειότητα μεταξύ σας.
- Βρες ευκαιρία να συναντηθείς με τον προϊστάμενό σου για να σου εξηγήσει το ρόλο σου και τι περιμένει από εσένα και να συζητήσετε, αν είναι ενημερωμένος για την αναπηρία σου, τυχόν επιπλέον βοήθεια ή προσαρμογές που χρειάζεσαι.
- Αν σε συνοδεύει ή σε επισκέπτεται ένα άτομο στο χώρο εργασίας (για λόγους π.χ. ιατρικής φροντίδας), σκέψου πώς θα τον συστήσεις στους προϊσταμένους και συναδέλφους σου.
- Η αρχή στη δουλειά εκτός από συναρπαστική είναι και κουραστική και μερικές φορές έχει δυσκολίες και απογοητεύσεις. Ο κόσμος της εργασίας είναι ένας ολόκληρος κόσμος, με πολλές νέες εμπειρίες, όπως οι συσκέψεις προσωπικού και η αλληλεπίδραση με πολλούς, διαφορετικούς ανθρώπους.
- Να θυμάσαι ότι κάτι που τώρα σου φαίνεται «βουνό» σε λίγο καιρό θα έχει γίνει μέρος της καθημερινότητάς σου. Προσπάθησε να εστιάζεις στα θετικά και να επιβραβεύεις τον εαυτό σου για την πρόοδό σου.
- Να φροντίζεις τον εαυτό σου, τον ύπνο, τη διατροφή σου και τη γενικότερη φυσική κατάστασή σου.



Διαπραγμάτευση προσαρμογών του εργασιακού χώρου

Ίσως χρειαστεί να διαπραγματευτείς με τον εργοδότη σου για «εύλογες προσαρμογές» που χρειάζεσαι, ώστε η αναπηρία σου να μην γίνεται εμπόδιο στην απόδοσή σου. Οι προσαρμογές εμπίπτουν συνήθως σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

- Υλικές τροποποιήσεις/ρυθμίσεις (π.χ. κατασκευή ράμπας, αγορά λογισμικού)
- Προσαρμογή τρόπου εργασίας (π.χ. εργασία από το σπίτι, συχνότερα διαλείμματα)

Οι δεξιότητες διαπραγμάτευσης είναι πολύτιμες για όλους, εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Οι προσαρμογές σου δίνουν μια ευκαιρία να δείξεις την επικοινωνιακή σου ικανότητα αλλά και να εξασκηθείς σε πιο απαιτητικές καταστάσεις επικοινωνίας και στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων σου, με σεβασμό στα δικαιώματα των άλλων.

Παραδείγματα προσαρμογών του εργασιακού χώρου

- Τηλεργασία ή εργασία από το σπίτι, εκτροπή τηλεφωνικής γραμμής εργασίας στην οικιακή, συμμετοχή στις συσκέψεις προσωπικού μέσω τηλεδιάσκεψης, πρόσβαση στο intranet της εταιρείας από το σπίτι, προγραμματισμός τακτικής επικοινωνίας με τον προϊστάμενό σου για να μένεις «μέσα στα πράγματα».
- Προσαρμογή εργασιακού περιβάλλοντος (π.χ. προσβασιμότητα γραφείου, τουαλέτας κτλ. για εργαζόμενο που κινείται με αναπηρικό κάθισμα).
- Αλλαγές στο σχεδιασμό της θέσης, το πρόγραμμα ή άλλες εργασιακές πρακτικές (π.χ. τα τηλεφωνικά καθήκοντα της θέσης ενός εργαζομένου με πρόβλημα ακοής ανατίθενται σε άλλον και αντί αυτών αναλαμβάνει κάποια καθήκοντα του συναδέλφου).
- Αλλαγή σε συστήματα επικοινωνίας ή παρεχόμενες πληροφορίες (π.χ. στις συσκέψεις, διαθεσιμότητα των πληροφοριών και σε

γραφτή μορφή).

Πώς θα διαπραγματευτείς τις προσαρμογές με έναν εργοδότη;

Πριν μιλήσεις με τον εργοδότη σου για τις απαραίτητες προσαρμογές, καλό είναι να έχεις κάνει την έρευνά σου και να έχεις ένα έτοιμο σχέδιο.

Προσδιόρισε τις προσαρμογές που θα χρειαστείς. Ως άνθρωπος με αναπηρία, έχεις ήδη κάνει προσαρμογές, ώστε να συμμετέχεις στις ακαδημαϊκές δραστηριότητες, να εκπληρώνεις τις υποχρεώσεις σου και να απολαμβάνεις την προσωπική σου ζωή. Τώρα θα κάνεις κάτι ανάλογο σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Ο εργοδότης σου, από την άλλη πλευρά, μπορεί να μην έχει άλλη σχετική εμπειρία. Ο εργοδότης που θέλει να συνεργαστεί μαζί σου χρειάζεται να ξέρει τι πρέπει να γίνει για να μπορείς να επιτελείς την εργασία σου. Εσύ είσαι ο «ειδικός», εσύ ξέρεις τις δυσκολίες σου και τους τρόπους αντιμετώπισης, άρα εσύ είσαι το καταλληλότερο άτομο για να προσδιορίσεις τις προσαρμογές και είναι δική σου ευθύνη (ακόμα και αν κάποιο άτομο ή φορέας σε υποστηρίζει).

Αν δεν είσαι σίγουρος/η τι θα χρειαστείς:

- Κατάγραψε τις προσαρμογές που σε βοήθησαν στις σπουδές σου, στη διάρκεια πρακτικής άσκησης ή εθελοντικής εργασίας.
- Κατάγραψε ποιες προσαρμογές αποδείχθηκαν αναποτελεσματικές και γιατί. Σκέψου αν μπορεί να είναι αποτελεσματικές υπό διαφορετικές συνθήκες.
- Διάβασε σχετικά με προσαρμογές του εργασιακού χώρου και για περιπτώσεις ανθρώπων που διαπραγματεύτηκαν με επιτυχία.
- Μίλα με άλλους ανθρώπους που έχουν παρόμοια αναπηρία και εργάζονται.
- Βρες ανθρώπους που μπορούν να σε στηρίξουν είτε από το περιβάλλον σου είτε από φορείς που έχουν σχετική τεχνογνωσία και εμπειρία.
- Μάθε τις απαιτήσεις της θέσης στην πράξη (π.χ. μέσω κάποιου που έχει ανάλογη θέση).



Γράψε τι χρειάζεσαι.

- Φτιάξε έναν κατάλογο με τις εργασιακές προσαρμογές που θέλεις (π.χ. ράμπα, λογισμικό, έπιπλα) αλλά και εναλλακτικές λύσεις.
- Πρόβλεψε το κόστος για τις προσαρμογές που χρειάζεσαι. Όποτε είναι δυνατόν, σκέψου φτηνότερες ή εναλλακτικές λύσεις.
- Με τη βοήθεια φορέων ή ατομικά, βρες πηγές επιχορήγησης των προσαρμογών και μάθε τη διαδικασία που απαιτείται. Το πρόγραμμα επιχορήγησης εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας για ΑμεΑ του ΟΑΕΔ είναι ένα παράδειγμα.
- Σκέψου τι συνιστά «εύλογη» προσαρμογή για σένα αλλά και για τον εργοδότη σου. Για παράδειγμα, αν χρειάζεται να κλείσεις ένα ιατρικό ραντεβού σε εργάσιμη ώρα, θα μπορούσες να αναπληρώσεις το χρόνο απουσίας δουλεύοντας το απόγευμα.

Φτιάξε ένα πλάνο διαπραγμάτευσης. Με τις πληροφορίες που συγκέντρωσες παραπάνω, φτιάξε ένα πλάνο για να προετοιμάσεις τι θα πεις στον εργοδότη. Θα είναι βοηθητικό για τον εργοδότη:

- να του εξηγήσεις με απλά λόγια την αναπηρία σου (αν επιλέξεις να τη γνωστοποιήσεις)
- να του εξηγήσεις γιατί επέλεξες να γνωστοποιήσεις την αναπηρία σου
- να του επισημάνεις τις διαστάσεις της εργασίας στις οποίες πιθανόν να έχει αντίκτυπο
- να τον ενημερώσεις για εργασιακές προσαρμογές που θα χρειαστείς
- να του εξηγήσεις πώς θα σε βοηθήσουν οι προσαρμογές να χρησιμοποιείς χωρίς εμπόδια τις δεξιότητές σου κατά την άσκηση της εργασίας σου
- να του δώσεις εναλλακτικές επιλογές, ώστε, εκτός των πρακτικών οφελών, να δείξεις την διαπραγματευτική ικανότητα και την ευελιξία σου
- να του δώσεις παραδείγματα για το πώς αυτές ή άλλες ρυθμίσεις

σε βοήθησαν να ανταποκριθείς σε άλλα καθήκοντα και περιβάλλοντα (π.χ. εκπαίδευση, πρακτική άσκηση)

- να του δίνεις τις πληροφορίες με σαφή και συνοπτικό τρόπο και μόνο για ό,τι αφορά τον εργασιακό ρόλο.

Προσδιόρισε το κατάλληλο άτομο με το οποίο θα διαπραγματευτείς τις προσαρμογές. Αρμόδιος μπορεί να είναι, για παράδειγμα, ο προϊστάμενός σου, ο υπεύθυνος προσωπικού ή το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Υιοθέτησε κατάλληλη στάση. Προετοιμάσου να συζητήσεις για τις προσαρμογές που χρειάζεσαι μιλώντας με σαφήνεια και δίνοντας έμφαση στην ικανότητά σου. Υιοθέτησε μια στάση που αποπνέει αυτοπεποίθηση αλλά και ευελιξία.

Μετά τη συζήτηση, φρόντισε να έχεις καταγεγραμμένο το από κοινού διαμορφωμένο πλάνο. Είναι καλό να έχεις γραπτώς τη συμφωνία που θα κάνεις με τον εργοδότη, ακόμα και αν είναι ένα απλό email που θα λέει «Σας ευχαριστώ για τη χθεσινή μας συνάντηση και για τη συγκατάθεσή σας για την υλοποίηση των εξής αλλαγών στο εργασιακό μου περιβάλλον: α)..., β)... κτλ. Νιώθω πολύ χαρούμενη που θα εργαστώ στην εταιρεία σας».

Διαπραγμάτευση τηλεργασίας. Αν σε εξυπηρετεί η εργασία από το σπίτι (π.χ. λόγω τακτικών ιατρικών ραντεβού, ανάγκης για συχνά διαλείμματα, δυσκολίας στις μετακινήσεις), θα πρέπει να κάνεις σαφή στον εργοδότη τα οφέλη για την επιχείρηση. Μερικές συμβουλές για τη συζήτηση είναι οι εξής:

- Ευχαρίστησε τον εργοδότη για τη συνάντησή σας.
- Παρουσίασε τα επιχειρήματά σου υπέρ της τηλεργασίας (μεταξύ άλλων τους λόγους για τους οποίους την προτιμάς) φροντίζοντας να επισημάνεις τα οφέλη για την επιχείρηση (π.χ. ότι δεν θα την επιβαρύνεις με λειτουργικά έξοδα και το γραφείο σου θα είναι ελεύθερο για χρήση από άλλον).
- Πρότεινε μια δοκιμαστική περίοδο.



- Ζήτα από τον εργοδότη να προτείνει άλλες λύσεις που ενδεχομένως δεν έχεις σκεφτεί.
- Να έχεις προετοιμαστεί για συζήτηση των πρακτικών θεμάτων, για παράδειγμα ποιος πρέπει να ενημερωθεί για τις ρυθμίσεις της εργασίας σου και πώς θα συνεργάζεσαι με όποιον χρειάζεται.

Η τηλεργασία, παρά τα αναγνωρισμένα οφέλη της για εργοδότη και εργαζόμενο, δεν έχει ακόμη καθιερωθεί στην Ελλάδα. Ωστόσο, στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2006-2007, το Προσάρτημα Β περιλαμβάνει τη "Συμφωνία - Πλαίσιο για την Τηλεργασία".



Mark Bagshaw

Business Development
Executive στην IBM,
Αυστραλία-N. Ζηλανδία

Δουλεύω ως Business Development Executive στην IBM και είμαι εδώ και χρόνια ακούραστος υπέρμαχος της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία. Υπάρχουν περίπου 1 δισεκατομμύριο άνθρωποι με αναπηρίες παγκοσμίως. Το ποσοστό όμως εκείνων που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό είναι μισό από το αντίστοιχο του γενικού πληθυσμού. Με βάση την εκτιμώμενη παραγωγικότητα καθενός και την εξοικονόμηση επιδομάτων, η απασχόλησή τους θα σήμαινε τεράστιο όφελος για τις εθνικές οικονομίες.

Έγινα τετραπληγικός μετά από ένα ατύχημα σε ηλικία 16 ετών.

Δουλεύοντας στην IBM, κάνω 50 ταξίδια το χρόνο στην Αυστραλία, τη Νέα Ζηλανδία, την Ασία και αλλού. Επιπλέον, είμαι ενεργός υπέρμαχος στο πλαίσιο της αυστραλιανής κοινότητας για τους ανθρώπους με αναπηρία και κάνω σχετικές ομιλίες σε όλη τη χώρα. Όπως υποστηρίζω, οι φυσικές δυσκολίες της κίνησης σε ένα περιβάλλον που δεν είναι σχεδιασμένο για αναπηρικά αμαξίδια είναι αυτές που προκαλούν τα περισσότερα προβλήματα. Ακόμα και με τη διεξοδικά προετοιμασμένη διαδικασία που εφαρμόζω εγώ όταν ταξιδεύω, υπάρχουν εμπόδια στις δημόσιες συγκοινωνίες και τα δωμάτια ξενοδοχείων. Τέτοιου είδους εμπόδια είναι, εν μέρει, τα αίτια που δυσχεραίνουν την ενσωμάτωση των ανθρώπων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό και το κοινωνικό περιβάλλον. Ως υπέρμαχος της αλλαγής, το μήνυμά μου είναι απλό και αποτελεσματικό: έχει ουσιώδη οικονομική αξία για κάθε χώρα να αξιοποιήσει τις ικανότητες των ανθρώπων με αναπηρία.

Στη διάρκεια της σταδιοδρομίας μου στην IBM, οι προσαρμογές του εργασιακού χώρου συνέβαλαν στην παραγωγικότητά μου και έκαναν τη δουλειά μου ευκολότερη. Η IBM μου έχει προσφέρει απίστευτη υποστήριξη –το υλικό που χρειάζομαι και λογισμικό όπως το προϊόν αναγνώρισης φωνής της εταιρείας, ViaVoice. Η εταιρεία μου παρείχε επίσης ηλεκτροκίνητο αμαξίδιο για να μετακινούμαι γρήγορα στο χώρο του γραφείου. Έχω δικό μου όχημα με χειριστήρια το οποίο οδηγώ καθισμένος στο αμαξίδιο. Έχω επίσης ένα πλήρως προσβάσιμο διαμέρισμα, εξοπλισμένο με τεχνολογία οικιακού αυτοματισμού η οποία μου επιτρέπει να ζω ανεξάρτητα.

Αισθάνομαι ότι είναι δική μου ευθύνη να κάνω τους ανθρώπους που γνωρίζω να νιώσουν άνετα μαζί μου. Πιθανόν να μην είχαν ποτέ άμεση εμπειρία με κάποιον που έχει μια αναπηρία. Οπότε εξαρτάται από μένα το να νιώσουν άνετα και, απ' ό,τι διαπιστώνω, αυτό γίνεται πολύ γρήγορα.

Δεν υπάρχει μία λύση για να εντάξουμε τους ανθρώπους με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό. Θα πρέπει να αντιμετωπίσουμε την αναπηρία πολύπλευρα. Θα πρέπει να εξαλείψουμε τα προβλήματα υποδομής που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία, να ενισχύσουμε τα άτομα με ελπίδα και γνώση για το χειρισμό της αναπηρίας τους και θα πρέπει, επίσης, να αυξήσουμε τις προσδοκίες του κοινωνικού συνόλου (π.χ. εργοδοτών) από αυτά.

Καλές Πρακτικές στον ελληνικό χώρο: η περίπτωση της COCO-MAT



Ευγενία Λιανού
Υπεύθυνη Διοίκησης Ολικής Ποιότητας

Το όραμα των ιδρυτών της COCO-MAT είναι η κατάκτηση της κορυφής, σε παγκόσμιο επίπεδο, στην κατασκευή φυσικών προϊόντων ύπνου και η συμμετοχή στη διαμόρφωση μιας αειφόρου παιδείας δίνοντας ίσες ευκαιρίες σε όλους, ανεξάρτητα από την εθνικότητα, το χρώμα, τη θρησκεία ή τη σωματική αδυναμία.

Η COCO-MAT εφαρμόζει μια εργασιακή πολιτική η οποία παρέχει ίσες ευκαιρίες σε άτομα με «ειδικά προσόντα» (που χαρακτηρίζονται από άλλους σαν «άτομα με ειδικές ανάγκες»). Η COCO-MAT λειτουργεί σαν μια μεγάλη οικογένεια, δίνοντας στο προσωπικό την ευκαιρία να εμπλακεί στη λήψη αποφάσεων στρατηγικής σημασίας για την εταιρεία, όπου η διαφορετικότητα και η ελευθερία έκφρασης χρησιμοποιούνται ως κινητήριος μοχλός ανάπτυξης. Επίσης, στην εταιρεία μας, η «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη» αποτελεί μέλημα όλων. Το γεγονός αυτό οφείλεται κυρίως στην λειτουργία της ηγεσίας ως πρότυπο στον τομέα αυτό. Άλλωστε, η κοινωνική υπευθυνότητα αποτελεί βασική αξία για εμάς, γιατί κανείς μας δεν μπορεί να είναι βέβαιος ότι σε κάποια στιγμή της ζωής του δε θα βρεθεί λόγου χάρη σε κατάσταση αναπηρίας και, φυσικά, γιατί έχουμε χρέος να αφήσουμε στα παιδιά μας μια υγιή περιβαλλοντική κληρονομιά.

Πηγή: <http://www.ergopoliton.gr/oldsyned/Coco-Mat.pdf> [Ανακτήθηκε 1 Νοεμβρίου 2011]

Πάυλος Ευμορφίδης, Διευθύνων Σύμβουλος
(απόσπασμα συνέντευξης στο EXECUTIVE, 21/3/2005)

Το ενδιαφέρον μας για τις ειδικές κοινωνικές ομάδες εκφράζεται, μεταξύ άλλων, μέσα από την πρόσληψη ατόμων με ειδικά προσόντα (ΑΜΕΠ), όπως τα ονομάζω, ανθρώπων από πολύτεχνες οικογένειες και ανθρώπων

που αντιμετωπίζουν ρατσιστικές, θρησκευτικές και εθνικές διακρίσεις. Η επιχείρησή μας απασχολεί 26 άτομα με ειδικά προσόντα (σε σύνολο 210 εργαζομένων), σε διάφορους τομείς. Στην εταιρεία μας εργάζονται επίσης άτομα που ανήκουν σε 13 εθνικότητες και 9 θρησκείες. Η ευαισθησία μας για τα θέματα αυτά δεν είναι όψιμη, αφού ο πρώτος υπάλληλος που προσλάβαμε στην εταιρεία ήταν άτομο με ειδικά προσόντα, ενώ και ένα σημαντικό στέλεχός μας, η κ. Ευγενία Λιανού, είναι επίσης ΑΜΕΠ.

Η COCO-MAT αναγνωρίζει τη διαφορετικότητα των ανθρώπων, γι' αυτό δε χρησιμοποιεί στεγανά κριτήρια για την πρόσληψη νέων υπαλλήλων. Αυτό που κυρίως εξετάζει είναι το ήθος, η προσωπικότητα, η ενεργητικότητα, η περιβαλλοντική ευαισθησία και η συνέπεια του υποψήφιου εργαζόμενου, χωρίς βέβαια να παραβλέπει τα τυπικά προσόντα κάθε υποψήφιου, όπως σπουδές, γνώσεις, επαγγελματική κατάρτιση και προϋπηρεσία. Ιδιαίτερη σημασία δίνουμε στη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση, την οποία εξασφαλίζουμε σε όλους τους υπαλλήλους.

Δυστυχώς, πολλά πράγματα είναι μόνο μόδα. Σε πρόσφατο ταξίδι μας στο Βέλγιο για ευρωπαϊκή συνάντηση επιχειρηματιών, διαπιστώσαμε ότι κεντρικοί σταθμοί δεν είχαν ράμπα για άτομα με αναπηρία, ενώ κατά τη διάρκεια των συζητήσεών μας προέκυψε ότι κανείς από τους παρευρισκόμενους δεν απασχολούσε στην επιχείρησή του άτομο με ειδικά προσόντα. Νομίζω ότι πρέπει να αναλάβουν πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης φωτισμένοι άνθρωποι. Το πρότεινα πρόσφατα στον πρόεδρο του ΣΕΒ, το έχω συζητήσει και με τον πρόεδρο του EFQM. Αρκεί να μας συμβεί κάτι άσχημο στη ζωή μας, για να καταλάβουμε πόσο αδύναμοι είμαστε.

Πηγή: <http://news.disabled.gr/?p=7924> [Ανακτήθηκε 1 Νοεμβρίου 2011]



Περίπτωση επιχειρηματικής δράσης από άτομο με αναπηρία (Ελλάδα)

Ο Β.Ο. είναι 40 ετών, έγγαμος και πατέρας τριών παιδιών. Είναι Ηλεκτρολόγος Μηχανικός και σε ηλικία 27 ετών υπέστη ατύχημα (πτώση από ύψος), που του προκάλεσε παραπληγία. Είναι χρήστης αμαξιδίου.

Στοιχεία για την επιχειρηματική του δραστηριότητα

Μετά το ατύχημά του, το 1995, ο Β.Ο. δημιούργησε ατομική επιχείρηση με έδρα επαρχιακή πόλη, στην οποία -εκτός από τον ίδιο- ασχολούνται τρεις υπάλληλοι. Αντικείμενο της επιχείρησης είναι η μελέτη και κατασκευή δημόσιων και ιδιωτικών ηλεκτρομηχανολογικών έργων. Το κοινό στο οποίο απευθύνεται είναι ιδιώτες επαγγελματίες βιοτέχνες από όλη την Ελλάδα. Εμπειρία στο πεδίο της μελέτης-κατασκευής απέκτησε τόσο κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής του θητείας όσο και ως εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το 2004 ειδικεύτηκε από την ΕΙΒ στην τεχνική INSTABUS (έξυπνα κτίρια).

Η έλλειψη προσβασιμότητας με δυσκολεύει πολύ στη δουλειά μου. Δεν μπορώ να επιβλέψω όπως θα ήθελα τις εργασίες στην οικοδομή, αναγκάζομαι να πληρώνω άτομα για να σηκώνουν το αμαξίδιό μου. Στην καθημερινότητά μου έχω ανάλογα προβλήματα. Ας είναι καλά οι φίλοι. Γενικά, η προσβασιμότητα αποτελεί μόνιμο πρόβλημα: χώροι στάθμευσης, χώροι μη προσβάσιμοι με ανελκυστήρα, λόγω διαστάσεων, ράμπες σε κτίρια κ.ά.

Η αναπηρία μου στην αρχή ξένιζε τους πελάτες, τώρα πλέον δεν συμβαίνει αυτό. Θα συμβούλευα τους νέους επιχειρηματίες με αναπηρία να μη δουν ποτέ τον εαυτό τους σαν ανάπηρο, γιατί οι άλλοι σε βλέπουν όπως τους παρουσιάζεσαι.

Η δική μου δουλειά μου εξασφαλίζει οικονομική αυτονομία, κοινωνική καταξίωση και εργασιακή ανεξαρτησία. Βεβαίως έχει πολύ μεγάλη

κούραση, ο ανάπηρος κουράζεται στο διπλάσιο, όμως δε θα μπορούσα να είμαι υπάλληλος ή επιδοτούμενος. Θα πρότεινα σε όσους θέλουν να ακολουθήσουν το δικό μου δρόμο να οραματίζονται, να διεκδικούν, να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν τη γραφειοκρατία, να τολμούν και να δείχνουν συλλογικότητα. Να ενημερώνονται και να ψάχνουν τις ευκαιρίες. Πρέπει να έχουν πραγματική γνώση του αντικειμένου με το οποίο θέλουν να ασχοληθούν. Να είναι κοινωνικοί και να έχουν επιμονή στο στόχο τους.

Πηγή: Δημητρόπουλος, Α. (Επιμ.).(2008). Πολυοδηγός για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας. Αθήνα: Market on Wheels.



ΠΗΓΕΣ:

Βασική πηγή για τον παρόντα οδηγό αποτέλεσε το έντυπο:

Jonkers, M. (2007). *Careers for graduates with disability*. Parkville Victoria: Graduate Careers Australia.

Άλλες πηγές:

Disability Research Institute. (2002). *Social security job demands project: Methodology to identify and validate critical job factors*. Monograph, deliverable to the Social Security Administration.

National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. (2005). *The 411 on disability disclosure workbook*. Washington, DC: Institute for Educational Leadership.

Tela Partnership (May 2004). *Comparative Study for the “employment situation of disabled people in Greece, Germany and Sweden: The role and the attitudes of employers and business managers in implementing strategies to combat discrimination of disabled in labor market”*. Ανακτήθηκε 1 Νοεμβρίου 2011 από http://www.esaea.gr/index.php?module=documents&JAS_DocumentManager_op=viewDocument&JAS_Document_id=107

Ν. 3304/2005, ΦΕΚ: 16/A (27/01/2005). Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Εθνικό Τυπογραφείο.

Ο παρών οδηγός έχει ως σκοπό να σου δώσει κάποιες κατευθύνσεις σε θέματα που πιθανόν να σε απασχολήσουν κατά το ξεκίνημα της σταδιοδρομίας σου. Οι άνθρωποι του Γραφείου Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας του Πολυτεχνείου Κρήτης είμαστε στη διάθεσή σου για να σε υποστηρίξουμε στη διαμόρφωση και την υλοποίηση των στόχων σου, στην ενίσχυση των δεξιοτήτων σου, στον εντοπισμό ευκαιριών και στη διατήρηση θετικής, δημιουργικής διάθεσης κατά τη διαδικασία μετάβασης στον κόσμο της εργασίας. Μπορείς να επισκεφτείς το Γραφείο ή να επικοινωνήσεις μαζί μας ηλεκτρονικά στο center@career.tuc.gr.

Το προσωπικό του Γραφείου μας

Κουϊκόγλου Βασίλης, Επιστημονικός Υπεύθυνος.

Καθηγητής Τμήματος Μηχανικών Παραγωγής & Διοίκησης Πολυτεχνείου Κρήτης.

Πάγγειου Βασιλική, Προϊσταμένη Γραφείου Διασύνδεσης & Σταδιοδρομίας.

Μηχανικός Παραγωγής & Διοίκησης, MSc στην Οργάνωση και Διοίκηση.

Μαυρίδου Θέλμα, Υπεύθυνη Εκπαιδευτικών Θεμάτων & Ευρωπαϊκών προγρ/των.

Μηχανικός Παραγωγής & Διοίκησης, MEng στην Επιχειρησιακή Έρευνα.

Φόρτσας Βασίλης, Εξυπηρέτηση σε Θέματα Επιχειρηματικότητας.

Μηχανικός Παραγωγής & Διοίκησης, MSc στην Οργάνωση και Διοίκηση.

Εκκεκάκη Ελισάβετ, Υπεύθυνη Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

Ψυχολόγος, MSc στη Συμβουλευτική & τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Αγγελιδάκη Ιωάννα, Υπεύθυνη Πληροφόρησης & Εξυπηρέτησης φοιτητών.

Μηχανικός Παραγωγής & Διοίκησης, MSc στην Οργάνωση και Διοίκηση.

Παπαδάκης Βασίλης, Διαχείριση Συστημάτων - Ανάπτυξη Λογισμικού.

Ηλεκτρονικός Μηχανικός και Μηχανικός Η/Υ, MSc στην Οργάνωση και Διοίκηση

Γραφείο Διασύνδεσης & Σταδιοδρομίας

Πολυτεχνειούπολη, Ακρωτήρι, Χανιά

731 00 Κρήτη

Τηλ: 28210 37330, 37331, 37332

Fax: 28210 37522

email: center@career.tuc.gr

www.career.tuc.gr

