



ΕΚΠΟΝΗΣΗ: **CMT Prooptiki**
CONSULTING MANAGEMENT TRAINING

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΧΡΙ ΤΩΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ

ΥΠΟΕΡΓΟ 2: Δράση 2.1 «Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα»

ΠΡΑΞΗ:

«Ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την υποστήριξη των Κοινωνικών Συνεταιρισμών (Κοι.Σ.Π.Ε) του αρθ. 12 του Ν.2716/1999 στην κατεύθυνση βελτίωσης της διοικητικής και διαχειριστικής τους ικανότητας»

ΚΩΔΙΚΟΣ:

ΟΠΣ 5041861 στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014-2020»
(Κωδ. Πράξης ΣΑ: 2019ΣΕ49110002)

ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
Κοι.Σ.Π.Ε.(Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε.)

Αρ. Πρωτ: 277/ΥΠ1/Π_1/01-10-2020

Νοέμβριος, 2021

Το παραδοτέο 2.1.2, αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης σειράς εργαλείων και οδηγιών προτυποποίησης διαδικασιών, που υλοποίησε η Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΠΟΚοιΣΠΕ) στο πλαίσιο του έργου με τίτλο: «Ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την υποστήριξη των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΚοιΣΠΕ) του αρθρ. 12 του Ν. 2716/1999 στην κατεύθυνση βελτίωσης της διοικητικής και διαχειριστικής τους ικανότητας».

Κύριος σκοπός του έργου, που αναπτύχθηκε σε συνεργασία με τη CMT Proortiki, είναι η ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, καθώς και η ενίσχυση της επάρκειας και της διοικητικής και διαχειριστικής ικανότητας των ΚοιΣΠΕ, στο νέο πολλαπλά μεταβαλλόμενο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο.

Φιλοδοξία του έργου ήταν να αποτελέσει μία πυξίδα στο δρόμο της εργασιακής ένταξης, αφενός για τα άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, που παλεύουν καθημερινά για την κατάκτηση και εμπέδωση του δικαιώματος στην εργασία, αφετέρου για τους ΚοιΣΠΕ, οι οποίοι μέσα στην εικοσαετή τους -πλέον- διαδρομή, επιδιώκουν να ενισχύσουν τις λειτουργίες τους, με σκοπό την ενδυνάμωση του αποκαταστασιακού τους ρόλου και την επίτευξη της βιωσιμότητάς τους.

Για την ΠΟΚοιΣΠΕ

Ο Πρόεδρος,
Κουτίδης Σωτήρης

Η Γραμματέας,
Πόλα Νικολάου

ΠΡΟΦΙΛ ΠΟΚΟΙΣΠΕ & ΚΟΙΣΠΕ

Η ΠΟΚοιΣΠΕ αποτελεί Δευτεροβάθμιο Συλλογικό Όργανο των ΚοιΣΠΕ, οι οποίοι είναι Μονάδες Ψυχικής Υγείας με επιχειρηματική δραστηριότητα που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας. Θεσπίστηκαν με το άρθρο 12 του Ν.2716/1999 για την «Ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών ψυχικής υγείας». Επιπρόσθετα στο Ν.4430/2016 για την «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία» οι ΚοιΣΠΕ θεωρούνται αυτοδίκαια Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚοινΣΕπ) Ένταξης.

Αποτελούν μια ιδιαίτερη μορφή Συνεταιρισμών, αφού μέσα από τις παραγωγικές και εμπορικές δραστηριότητες τους, δημιουργούν θέσεις απασχόλησης για άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Οι ΚοιΣΠΕ διαδραματίζουν έναν ενεργό και καινοτόμο ρόλο στην κοινωνική ενσωμάτωση – επανένταξη ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, συμβάλλοντας σημαντικά στην ολοκλήρωση της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης στη χώρα μας.

Στην Ελλάδα σήμερα λειτουργούν 32 ΚοιΣΠΕ, ενώ υπάρχουν 3 πρωτοβουλίες σύστασης νέων, και αριθμούν πάνω από 3.400 μέλη συνεταιριστές και 1238 εργαζόμενους, 581 εκ των οποίων είναι εργαζόμενοι - άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Ο κύκλος εργασιών των ΚοιΣΠΕ κατά το έτος 2022 έφτασε τα 11,38 εκ. ευρώ, καθιστώντας αυτούς μία σημαντική ομάδα αναφοράς του οικοσυστήματος Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ), από την οποία παράχθηκαν οι περισσότερες ώρες εργασίας των ατόμων από ευπαθείς και ευάλωτες κοινωνικά ομάδες.

Οι ΚοιΣΠΕ δραστηριοποιούνται σε ένα πλήθος εμπορικών και παραγωγικών δραστηριοτήτων με βασικούς τομείς δραστηριότητας την παροχή υπηρεσιών καθαριότητας σε δημόσια κτήρια, την εστίαση, τον πρωτογενή τομέα αλλά και τη λειτουργία μικρών καταστημάτων εντός μεγαλύτερων χώρων, όπως για παράδειγμα μικρά καφέ και κυλικεία.

Μάθετε περισσότερα για την ΠΟΚοιΣΠΕ & τους ΚοιΣΠΕ :
www.pokoispe.gr ή www.koispesupport.gr.

Πίνακας περιεχομένων

1	Εισαγωγή	2
1.1	Καθορισμός πλαισίου.....	3
1.2	Παρουσίαση γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα	6
1.3	Εφαρμοζόμενες πρακτικές από Κοι.Σ.Π.Ε.	13
2	Μεθοδολογία	15
2.1	Μεθοδολογίας συλλογής πρωτογενών δεδομένων	15
2.2	Μεθοδολογία αξιολόγησης	20
2.3	Ορισμός Δεικτών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για τους Κοι.Σ.Π.Ε.	23
3	Ανάλυση δεδομένων.....	26
3.1	Παρουσίαση και σύνθεση στατιστικών στοιχείων ανά κριτήριο αξιολόγησης και αξιολογικό ερώτημα	26
3.2	Συνοπτική παρουσίαση αποτελεσμάτων αξιολόγησης- Απάντηση σε αξιολογικά ερωτήματα	53
4	Συμπεράσματα σε σχέση με τις υφιστάμενες πρακτικές υποστηριζόμενης απασχόλησης στους Κοι.Σ.Π.Ε.....	58
5	Παράρτημα-Εργαλεία Έρευνας.....	60
5.1	Ηλεκτρονική Φόρμα Καταγραφής	60
5.2	Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης από τους Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας	66
5.3	Οδηγός Συνέντευξης με Υποστηρικτές Εργασίας.....	71

1 Εισαγωγή

Το Υπόεργο 2 «Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα κι ενίσχυση της επάρκειας και της διοικητικής και διαχειριστικής ικανότητας των Κοι.Σ.Π.Ε.», της Πράξης «Ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την υποστήριξη των Κοινωνικών Συνεταιρισμών (Κοι.Σ.Π.Ε) του αρθ. 12 του Ν.2716/1999 στην κατεύθυνση βελτίωσης της διοικητικής και διαχειριστικής τους ικανότητας» κωδ. ΟΠΣ 5041861, έχει ανατεθεί μετά από διαγωνιστική διαδικασία της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε.) στην εταιρεία CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΕΠΕ, με σκοπό να ενισχύσει τη λειτουργία των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης, λαμβάνοντας υπόψη τη βιώσιμη επιχειρηματικότητα και την παράλληλη υποστήριξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην επαγγελματική (επαν-)ένταξη. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος "Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα 2014 - 2020".

Το Παραδοτέο 2.1.2 «Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν» αποτελεί συνέχεια του Παραδοτέου 2.1.1 «Αποτίμηση-καταγραφή ανά Κοι.Σ.Π.Ε. των υφιστάμενων πρακτικών υποστήριξης απασχόλησης» και συνιστούν μέρος της Δράσης 2.1. που στο σύνολο της έχει σαν στόχο την επένδυση στον αποκαταστασιακό χαρακτήρα των Κοι.Σ.Π.Ε. και την υποστήριξη του ρόλου τους για την κοινωνικοοικονομική και επαγγελματική (επαν-)ένταξη ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Συγκεκριμένα αποσκοπεί στο να συνδέσει αρμονικά τους στόχους και τους σκοπούς που προκύπτουν από τον διπλό τους ρόλο ως αποκαταστασιακές και επιχειρηματικές οντότητες. Για το λόγο αυτό στόχος της Δράσης 2.1 είναι να αναπτύξει ένα ευρύ φάσμα εργαλείων και πρακτικών που θα είναι διαθέσιμα και αξιοποιήσιμα από τους Κοι.Σ.Π.Ε. με απώτερο σκοπό να διαμορφώσει συνθήκες για την μεταφορά τεχνογνωσίας και δικτύωσης μεταξύ τους.

Συγκεκριμένα ως προς την αποκαταστασιακή οντότητα των Κοι.Σ.Π.Ε., όπως ορίζεται στην Έκθεση εξειδίκευσης της μεθοδολογίας υλοποίησης του έργου, η Δράση 2.1 αφορά στην υποστηριζόμενη απασχόληση, υπηρεσία η οποία στοχεύει στην ολοκληρωμένη υποστήριξη των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Λ.Υ.Ψ.Υ.) όχι μόνο για την εύρεση εργασίας αλλά και για τη διατήρησή της. Η υποστηριζόμενη απασχόληση στους Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελεί κομβικό σημείο, καθώς θα επιτρέπει την ανάπτυξη των υπηρεσιών εύρεσης και διατήρησης της εργασίας για περισσότερους Λήπτες, ενώ παράλληλα θα ενισχύει το αποκαταστασιακό τους έργο με τη βελτίωση των διαδικασιών κοινωνικής ένταξης και την ενδυνάμωση των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα μέσα από την εργασιακή ένταξη.

Αναλυτικά το παρόν έγγραφο περιλαμβάνει ένα συνοπτικό καθορισμό του πλαισίου και της μεθοδολογίας της έρευνας όπως παρουσιάστηκε στο Παραδοτέο 2.1.1 ενώ το κύριο σώμα του

Παραδοτέου είναι αφιερωμένο στην αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πρακτικών Υποστήριξης της Απασχόλησης από τους Κοι.Σ.Π.Ε. καθώς και των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης απασχόλησης που προσφέρουν. Τέλος γίνεται και ο καθορισμός δεικτών με στόχο την διαμόρφωση μιας συνολικότερης εικόνας σχετικά με την υποστηριζόμενη απασχόληση στους Κοι.Σ.Π.Ε στην Ελλάδα.

1.1 Καθορισμός πλαισίου του Παραδοτέου 2.1.2

Όπως είδαμε στην ενότητα σχετικά με την Υποστηριζόμενη Απασχόληση του Παραδοτέου 2.1.1 «Αποτίμηση- καταγραφή ανά Κοι.Σ.Π.Ε. των υφιστάμενων πρακτικών υποστήριξης απασχόλησης», πρόκειται για ένα θεωρητικό πλαίσιο και μια προσέγγιση για την υποστήριξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην εργασιακή τους αποκατάσταση. Ως ένα πρωτοποριακό παράδειγμα παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής που ήρθε να αναδείξει τους περιορισμούς της μέχρι τότε προστατευόμενης εργασίας και την αξία της εξατομικευμένης προσέγγισης, αποτέλεσε τον μοχλό για την εφαρμογή κοινωνικής πολιτικής εργασιακής ένταξης για τα άτομα με αναπηρία γενικά και τους ψυχικά ασθενείς κατά τα τέλη της δεκαετίας του '80.

Η μέθοδος της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης από την αρχή της εφαρμογής της, συχνά έγινε αντικείμενο σύγχυσης και συγχώνευσης διαφορετικών εργαλείων και πρακτικών όπως διαμορφώνονταν κατά καιρούς σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο της χώρας και του εκάστοτε φορέα υλοποίησης, τα εργαλεία, διαδικασίες και τους πόρους που χρησιμοποιήθηκαν καθώς και το πληθυσμό που απευθύνθηκαν. Έτσι συχνά η υλοποίηση της τα τελευταία 30 χρόνια που είναι σήμερα πλέον ευρέως διαδεδομένη παγκοσμίως, οδήγησε σε μια σειρά διαφοροποιήσεων στην εφαρμογή της που μετονομάστηκαν σε μοντέλα με βασικότερα αυτό του Καθοδηγητή Εργασίας, της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης, της Μεταβατικής Εργασίας, των Κινητών Πληρωμάτων, Διασκορπισμένων Θυλάκων κ.α., που όμως σύμφωνα με τη βιβλιογραφία δεν εστίαζαν στην σημαντικότητα των αρχών και στην εφαρμογή της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αντίθετα ενίσχυαν τον αποπροσανατολισμό και την περιπλοκότητα σχετικά με την κατανόηση των θεμελιωδών αξιών, των βέλτιστων πρακτικών και της απαιτούμενης τεχνολογίας για την υλοποίηση προγραμματισμένων υπηρεσιών υποστήριξης¹.

Παρόλα αυτά, η Υποστηριζόμενη Απασχόληση εμφανίστηκε σε μια εποχή που η κυρίαρχη φιλοσοφία πρότεινε ότι τα άτομα με σημαντικές αναπηρίες έπρεπε να «σταθεροποιηθούν», να «θεραπευτούν», να «εκπαιδευτούν επαγγελματικά» και να «αποκατασταθούν ψυχικά» προτού μπορέσουν να έχουν μια νόμιμη και φυσιολογική επαγγελματική ζωή. Ο ρόλος της ήταν σημαντικός στην δραστική αλλαγή αυτών των αντιλήψεων. Ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι η απλότητα της ιδέας της: να

¹ Thomas N. (2016) Supported Employment A Customer Driven Approach. Eötvös Loránd University

βοηθήσει τα άτομα με σοβαρές ή σημαντικές αναπηρίες στην απόκτηση και διατήρηση μιας ολοκληρωμένης και ανταγωνιστικής απασχόλησης στην κοινότητα μέσω ενός ειδικού προγράμματος υποστήριξης.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης οι κύριες αρχές της υπηρεσίας συνοψίζονται στα παρακάτω:

(α) την έμφαση στην έμμισθη εργασία,

(β) την έμφαση στην ελεύθερη αγορά εργασίας και

(γ) τη συνεχή και εξατομικευμένη υποστήριξη του ατόμου, αλλά και του εργοδότη, πριν κατά τη διάρκεια και μετά το τέλος της εργασιακής σχέσης, ενώ για την εφαρμογή της καθιερώνονται τα πέντε ακόλουθα στάδια (Σχήμα Ι.).

Κάθε στάδιο θεωρείται ότι ενέχει τη δική του σημαντικότητα και δεν παραλείπεται, παρ' όλα αυτά ο χρόνος διάρκειας του κάθε σταδίου εξαρτάται από τις εξατομικευμένες ανάγκες της κάθε περίπτωσης.

ΣΧΗΜΑ Ι. ΣΤΑΔΙΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής της έχει αξιολογηθεί ευρέως και ειδικότερα το μοντέλο της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης με ιδιαίτερα ικανοποιητικά αποτελέσματα ειδικά στην πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.²

Σύμφωνα με τον Οδηγό Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης³ οι κύριες αρχές της υπηρεσίας συνοψίζονται στα παρακάτω:

- Κάθε άτομο που θέλει να εργαστεί είναι επιλέξιμο.
- Οι ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας είναι ο στόχος.

² Frederick DE, VanderWeele TJ (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. PLoS ONE 14(2): e0212208.

³ Sherman L. J., Lynch S. E., Teich J., and Hudock W. J. (2014). Availability Of Supported Employment in Specialty Mental Health Treatment Facilities and Facility Characteristics. The CBHSQ Report. Rockville (MD): Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

- Οι υποστηριζόμενες υπηρεσίες απασχόλησης συνδυάζονται με υπηρεσίες ψυχικής υγείας.
- Παρέχεται εξατομικευμένη παροχή συμβουλών (για την αντιμετώπιση ανησυχιών σχετικά με πιθανή απώλεια παροχών υγείας και πληρωμών αναπηρίας).
- Η αναζήτηση εργασίας ξεκινά αμέσως μόλις το άτομο εκδηλώσει ενδιαφέρον για εργασία.
- Οι εργασιακοί σύμβουλοι χτίζουν σχέσεις με νέους εργοδότες.
- Οι εξατομικευμένες υποστηρίξεις εργασίας είναι απεριόριστες στο χρόνο (πριν και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης).
- Οι ατομικές προτιμήσεις γίνονται σεβαστές (αυτό εστιάζει αποτελεσματικά την αναζήτηση εργασίας σε θέσεις που χρησιμοποιούν τα δυνατά σημεία και τις δεξιότητες του ατόμου και που ευθυγραμμίζονται με τα ενδιαφέροντά του / της).

Για την αξιολόγησή της έχουν αναπτυχθεί ειδικά εργαλεία. Ενδεικτικά είναι το *Quality Standards Framework for Supported Employment Providers* (2005) της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, το *Supported Employment Quality Framework* (2017) από την Βρετανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αλλά και ο *Εξειδικευμένος Οδηγός Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας* από την Πανελλαδική Ένωση για την ψυχοκοινωνική αποκατάσταση και επαγγελματική επανένταξη (2013), μεταξύ άλλων.

Σήμερα την υπηρεσία Υποστηριζόμενης Απασχόλησης έχουν υιοθετήσει και παρέχουν κάποιοι από τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης. Παρόλα αυτά έχει παρατηρηθεί ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διακρίνουν τους Κοι.Σ.Π.Ε. από άλλες επιχειρήσεις, ως επιχειρηματική και αποκαταστασιακή μονάδα, αλλά και οι μεταξύ τους διαφοροποιήσεις (περιορισμένες θέσεις εργασίας, έλλειψη επαγγελματιών ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, ελλιπής διασύνδεση με άλλους φορείς και υποψήφιους εργοδότες κλπ.) δεν έχουν επιτρέψει την ανάπτυξη αυτής της υπηρεσίας σε όλους τους Συνεταιρισμούς.

Η αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πρακτικών Υποστήριξης της Απασχόλησης από τους Κοι.Σ.Π.Ε. που περιέχεται στο παρόν παραδοτέο έχει ως στόχο να θέσει τα αξιολογικά ερωτήματα που έχουν καθιερωθεί για τον καθορισμό της ποιότητας των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, σύμφωνα με τα παραπάνω εργαλεία αξιολόγησης, προκειμένου οι Επαγγελματίες που προσφέρουν υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης στους Κοι.Σ.Π.Ε. αλλά και οι Λήπτες υπηρεσιών που εργάζονται στους Συνεταιρισμούς να μπορέσουν να κάνουν μια αυτό-αξιολόγηση (self- assessment) του πλαισίου και των παρεχόμενων υπηρεσιών, εργαλείων, ανθρώπινου δυναμικού και τέλος των διαδικασιών ενδυνάμωσης και δικτύωσης ώστε να εκτιμηθεί ο κοινωνικός, ατομικός και επιχειρηματικός αντίκτυπος της υπηρεσίας και να διαμορφωθεί ένα πλαίσιο αξιολόγησης ειδικά σχεδιασμένο για τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης.

Όπως αναλυτικά θα παρουσιαστεί στη συνέχεια στη μεθοδολογία αλλά και στα αξιολογικά ερωτήματα, το πρώτο σκέλος της αξιολόγησης περιλαμβάνει ανάλυση του προφίλ και των επί μέρους χαρακτηριστικών των Κοι.Σ.Π.Ε που παρέχουν υποστηριζόμενη απασχόληση (εφαρμοζόμενο μοντέλο, πρακτικές υποστηριζόμενης απασχόλησης, εργαλεία και διαδικασίες κλπ.), δίνοντας έμφαση στον εντοπισμό τυχόν διαφοροποιήσεων. Παράλληλα, σε αυτό το σκέλος θα αξιολογηθούν στο σύνολό τους οι υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. από τους Υποστηρικτές εργασίας που συμμετείχαν στην έρευνα για να μπορέσουν να εξαχθούν συγκρίσιμα συμπεράσματα σε σχέση με τις πρακτικές όσων εφαρμόζουν ένα εξειδικευμένο μοντέλο υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Το δεύτερο σκέλος της αξιολόγησης θα επικεντρωθεί στον ορισμό δεικτών με στόχο τη διαμόρφωση μιας συνολικότερης εικόνας σχετικά με την υποστηριζόμενη απασχόληση στους Κοι.Σ.Π.Ε στην Ελλάδα και οι οποίοι θα συμβάλλουν και στη μετέπειτα ανάπτυξη του νέου μοντέλου και οδηγού υποστηριζόμενης απασχόλησης. Οι δείκτες αυτοί θα βοηθήσουν παράλληλα και στη διαδικασία σύγκρισης με μοντέλα του εξωτερικού, αλλά και στην καταγραφή και αξιολόγηση της εφαρμογής του νέου μοντέλου υποστηριζόμενης απασχόλησης εξειδικευμένο για τους Κοι.Σ.Π.Ε.

Ακολουθεί μια σύντομη περιγραφή των Γραφείων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που λειτουργούν στην Ελλάδα και περιλαμβάνει το σύνολο των Φορέων που προσφέρουν υπηρεσίες υποστήριξης σε άτομα με αναπηρίες και στη συνέχεια όσων προορίζουν τις υπηρεσίες τους για την πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, ενώ τέλος γίνεται και μια συνοπτική αναφορά της υφιστάμενης κατάστασης στους Κοι.Σ.Π.Ε. σε όλη την Ελλάδα.

1.2 Παρουσίαση γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, ο κύριος επίσημος φορέας για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση είναι η [Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας \(ΕΛΕΤΥΠΕ\)](#), που δημιουργήθηκε το 1997 με πρωτοβουλία επαγγελματιών του Κέντρου Αποκαταστασιακής Εκπαίδευσης Ατόμων με Νοητική Υστέρηση «Θεοτόκος», και λειτουργεί ως μη κερδοσκοπική κοινωφελής οργάνωση. Οι σκοποί του Σωματείου είναι οι παρακάτω: 1) Η επεξεργασία και η προώθηση του θεσμού της υποστηριζόμενης εργασίας στην ελεύθερη αγορά και η ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου σε σχέση με το θεσμό αυτό. 2) Η διευκόλυνση ανταλλαγής πληροφοριών σε σχέση με την υποστηριζόμενη εργασία. 3) Η ανταπόκριση στις εκπαιδευτικές ανάγκες των εταιρών της Οργάνωσης. 4) Η ενεργός συμμετοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας (European Union of Supported Employment).

Εξαιτίας της έλλειψης θεσμικού πλαισίου στη χώρα, ελάχιστοι από τους παρακάτω αναφερόμενους φορείς λειτουργούν στοχευμένα Γραφεία Υποστηριζόμενης Απασχόλησης,

παρόλα αυτά η έρευνα γραφείου⁴ κατέδειξε ότι οι παρακάτω Οργανώσεις ακολουθούν στοχευμένα τη μέθοδο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στο σχεδιασμό και υλοποίηση των υπηρεσιών υποστήριξης προς τα άτομα με αναπηρία. Συγκεκριμένα αυτή τη στιγμή καταγράφονται δυο διαφορετικοί πληθυσμοί ατόμων με ειδικές ανάγκες προς τους οποίους απευθύνεται η παροχή υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης: α) Τα άτομα με νοητική στέρηση και αναπτυξιακές διαταραχές και β) Τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

A) Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης απασχόλησης σε άτομα με νοητική στέρηση ή/και αναπτυξιακές διαταραχές

ΕΚΕΚ "Θεοτόκος": Το Κέντρο Αποκαταστασιακής Εκπαίδευσης Ατόμων με Νοητική Υστέρηση με την επωνυμία "Θεοτόκος" ιδρύθηκε το 1963, ως ΝΠΙΔ, μη κερδοσκοπικό, για παιδιά και νέους ηλικίας έως 25 ετών με νοητική υστέρηση και αναπτυξιακές διαταραχές. Η "ΕργΑξια" είναι Υπηρεσία Προώθησης στην Εργασία ατόμων με Νοητικές αναπτυξιακές διαταραχές και διαταραχές του αυτιστικού φάσματος. Λειτουργεί από το 1997 και μέχρι σήμερα έχει τοποθετήσει 190 άτομα στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Ιδρύθηκε προκειμένου να ανταποκριθεί στο θεμελιώδες δικαίωμα κάθε ατόμου στην εργασία και να ενισχύσει τις προσπάθειες για εξάλειψη του εργασιακού αποκλεισμού των Α.με.Α. από την αγορά εργασίας. Το μοντέλο εργασιακής αποκατάστασης που εφαρμόζει, τα τελευταία χρόνια, είναι η Υποστηριζόμενη εργασία που ορίζεται ως: "Η παροχή υποστήριξης σε άτομα με αναπηρία ή άλλες ευάλωτες ομάδες, με σκοπό τη διασφάλιση και τη διατήρηση έμμισθης εργασίας στην ανοικτή αγορά".

Εργαστήρι Ειδικής Αγωγής "Μαργαρίτα": Το Εργαστήρι Ειδικής Αγωγής "Μαργαρίτα" είναι ένα εξειδικευμένο Κέντρο ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για νέους με ελαφρά και μέση νοητική υστέρηση. Ιδρύθηκε το 1978, αποτελεί ειδικώς αναγνωρισμένο φιλανθρωπικό Σωματείο και επιχορηγείται από τη Νομαρχία και τα Ασφαλιστικά Ταμεία. Προσφέρει Υπηρεσία Ένταξης στην Απασχόληση που αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό και πρακτική άσκηση των σπουδαστών του σε χώρους εργασίας εκτός του Κέντρου και συντονίζει τις προσπάθειες όσων θέλουν να εργαστούν (πρόγραμμα "Επαγγελματικοί Δρόμοι"). Βρίσκεται σε άμεση επικοινωνία με εργοδότες προκειμένου να δημιουργεί θέσεις εργασίας για τους σπουδαστές του Κέντρου. Εποπτεύει την εκπαίδευση των νέων εργαζομένων στα καθήκοντά τους και την υποστήριξή τους για όσο διάστημα εργάζονται.

Κέντρο Κοινωνικής Φροντίδας για Άτομα με Νοητική Υστέρηση "Εστία": Το Κέντρο Κοινωνικής Φροντίδας για Άτομα με Νοητική Υστέρηση "Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής" (ΕΣ.Ε.ΕΠ.Α.) ιδρύθηκε το 1982 από γονείς και φίλους ατόμων με νοητική υστέρηση. Είναι ΝΠΙΔ,

⁴ Οι πληροφορίες αντλήθηκαν από τους ιστότοπους και τα καταστατικά ίδρυσης των φορέων. Ο κατάλογος δεν συμπεριλαμβάνει όλες τις Οργανώσεις καθώς δεν υπάρχουν εκτενείς πληροφορίες σχετικά με τις υπηρεσίες Υποστηριζόμενης που παρέχουν άλλοι φορείς (π.χ. Σύλλογος Γονέων Κηδεμόνων και Φίλων Ατόμων με Αναπηρία Κέρκυρας «Μέλισσα» κα.).

ειδικώς αναγνωρισμένο ως φιλανθρωπικό σωματείο και εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας. Το 1998 δημιούργησε την Υπηρεσία Επαγγελματικής Αποκατάστασης και παράλληλα υλοποιεί το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης και απασχόλησης με στόχο να συμβάλλει έως σήμερα στην καλύτερη αξιοποίηση σε επαγγελματικό επίπεδο των γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων στην Εστία, στην εξοικείωση τους με το εργασιακό περιβάλλον, στην ένταξη και ισότιμη κατάρτιση τους. Παράλληλα, εκπαιδεύονται σε προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης (supported employment) και το Κέντρο υλοποιεί συνεργασίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για την προετοιμασία και κοινωνική ένταξη στην εργασία.

Ίδρυμα Ειδικής Αγωγής & Επαγγελματικής Κατάρτισης "Σικιαρίδειο": Το Σικιαρίδειο Ίδρυμα είναι Κέντρο κατάρτισης νέων από 14 ετών και άνω, με νοητική υστέρηση. Ιδρύθηκε το 1939 και ενώ αρχικά λειτουργούσε ως ορφανοτροφείο, από το 1971 λειτουργεί ως Ίδρυμα. Είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και πιστοποιημένος Φορέας Παροχής Υπηρεσιών Κοινωνικής Φροντίδας μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα. Εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και προσφέρει υπηρεσίες Επαγγελματικού προσανατολισμού και Επαγγελματικής κατάρτισης.

Κέντρο κοινωνικής φροντίδας «ΕΡΓΑΣΤΗΡΙ - Λίλιαν Βουδούρη»: Ο Σύλλογος Γονέων Κηδεμόνων και Φίλων Α.με.Α. "Το Εργαστήρι" ιδρύθηκε το 1978 από γονείς παιδιών με νοητική υστέρηση. Είναι Ν.Π.Ι.Δ. μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, αναγνωρισμένος ως "ειδικός φιλανθρωπικός" σύμφωνα με το νόμο 1111/72. Με επίκεντρο την υποστηριζόμενη διαβίωση, άλλες υπηρεσίες που προσφέρει περιλαμβάνουν: Επαγγελματικός Προσανατολισμός των νέων με αναπηρίες, εκπαίδευση των ατόμων σε εργασιακή συμπεριφορά, Εργασιακή αξιολόγηση, Εξεύρεση εργοδοτών - Τοποθέτηση σε εργασία, Εκπαίδευση σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, Ψυχοπαιδαγωγική στήριξη στον χώρο εργασίας.

Σωματείο "Ερμής": Το Σωματείο Γονέων Κηδεμόνων & Φίλων Ατόμων με Αναπηρίες με την επωνυμία "Ερμής" ιδρύθηκε το 1988. Είναι ΝΠΙΔ, ειδικώς αναγνωρισμένο φιλανθρωπικό Σωματείο. Η Υπηρεσία Πολυδιάστατης Συνοδείας δημιουργήθηκε στον Ερμή τον Δεκέμβριο του 1994 και περιλαμβάνει Συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό, Πρακτική άσκηση σε πραγματικούς χώρους εργασίας, Προώθηση στην απασχόληση. Η αναζήτηση πρακτικής άσκησης και θέσης εργασίας, γίνεται είτε μέσα από το δίκτυο συνεργατών της Υπηρεσίας Συνοδείας είτε μέσω αναζήτησης στην ανοιχτή αγορά εργασίας.

B) Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης απασχόλησης σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ): Είναι Επιστημονικό - Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο και ιδρύθηκε το 1997. Βασικός σκοπός της ΠΕΨΑΕΕ είναι η ομαλή κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες. Το Γραφείο Υποστήριξης της Απασχόλησης & της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας απευθύνεται σε άτομα με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες, έχοντας ως κύριο στόχο την υποστήριξη

τους στην εύρεση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας που τους ταιριάζει, είτε στην ελεύθερη είτε στην προστατευμένη αγορά εργασίας.

Οι δράσεις της περιλαμβάνουν:

- Ατομικές και ομαδικές συναντήσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής
- Ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας
- Ένταξη σε εργασία ή σε επαγγελματική κατάρτιση- Υποστήριξη για διατήρηση της θέσης
- Ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και της κοινής γνώμης σε θέματα εργασίας ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες με στόχο την άρση των προκαταλήψεων
- Ανάπτυξη Δικτύου Εργοδοτών
- Συνεργασία με φορείς και με επαγγελματίες ψυχικής υγείας για την αποτελεσματικότερη υποστήριξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες σε θέματα απασχόλησης
- Διασύνδεση με τους Κοι.Σ.Π.Ε και τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις
- Συνεργασία με τον ΟΑΕΔ καθώς και με θεσμικούς φορείς και δομές για την απασχόληση και την κατάρτιση.
- Επιμόρφωση επαγγελματιών ψυχικής υγείας στο αντικείμενο της υποστήριξης της απασχόλησης ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες.
- Δημιουργία εργαλείων και ανάπτυξη μεθοδολογίας για την επαγγελματική συμβουλευτική ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες

Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης: Οι Κοι.Σ.Π.Ε. με υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης όπως προέκυψαν από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 20 από τους 29 Συνεταιρισμούς είναι οι ακόλουθοι:

1. **Κοι.Σ.Π.Ε. 5^{ου} Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΗΛΙΟΤΡΟΠΙΟ».** Ο Κοι.Σ.Π.Ε. λειτουργεί από το 2008 με έδρα στο Μαρούσι Αττικής. Η διεπιστημονική ομάδα του Κοι.Σ.Π.Ε. «Ηλιοτρόπιο», προσφέρει συστηματική και συνεχόμενη επιστημονική υποστήριξη τόσο στον εργαζόμενο όσο και στον εργοδότη, παρέχοντας εξειδικευμένες παρεμβάσεις, μέσα σε ένα συνολικά οργανωμένο υποστηρικτικό πλαίσιο, βασισμένο στις αρχές του «Recovery» και του «Individual Placement and Support Model». Πιο συγκεκριμένα, παρέχονται υπηρεσίες αξιολόγησης ετοιμότητας για εργασία, ομάδες ανάπτυξης εργασιακών δεξιοτήτων (job clubs) και εξατομικευμένης επαγγελματικής συμβουλευτικής, τακτικές ομάδες υποστήριξης εργαζομένων και επίλυσης προβλημάτων, επισκέψεις από επαγγελματίες ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο για υποστήριξη και ειδικές ψυχοθεραπευτικές παρεμβάσεις, εκπαίδευση και ενημέρωση της τοπικής κοινότητας που αποσκοπούν στην καταπολέμηση του στίγματος και του κοινωνικού αποκλεισμού.
2. **Κοι.Σ.Π.Ε. 6^{ου} Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «Η ΕΙΚΟΝΑ».** Από το 2001 λειτουργεί ο Κοινωνικός Συνεταιρισμός «Η Εικόνα» με έδρα στο *ΓΝΑ Γ. Γεννηματάς*, για την ψυχοκοινωνική και επαγγελματική αποκατάσταση νέων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Ο ΚΟΙ.Σ.Π.Ε. «Η

ΕΙΚΟΝΑ» αποτελεί δομή επαγγελματικής και ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και συμβάλλει ουσιαστικά στη θεραπεία των ψυχικά ασθενών και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια. Για το λόγο αυτό παρέχει υπηρεσίες:

- Επαγγελματικής και εργασιακής εκπαίδευσης
- Κοινωνικοοικονομικής ενσωμάτωσης
- Επαγγελματικού προσανατολισμού
- Προώθησης στην απασχόληση και υποστήριξης των οικογενειών των ασθενών

3. Κοι.Σ.Π.Ε. 7^{ου} Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΑΡΧΙΠΕΛΑΓΟΣ». Ιδρύθηκε το 2014 με έδρα την Κυψέλη. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες ακολουθούν ένα εξατομικευμένο μοντέλο διερεύνησης προκλήσεων και πόρων/τρόπων στήριξης που στοχεύει στη μοναδικότητα του κάθε εργαζόμενου. Ταυτόχρονα προσφέρει υπηρεσίες διαπολιτισμικής μεσολάβησης σε μετανάστες και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (Ε.Κ.Ο.) για την εργασιακή και κοινωνική τους ένταξη.

4. Κοι.Σ.Π.Ε. 8^{ου} Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΑΘΗΝΑ-ΕΛΠΙΣ». Ιδρύθηκε το 2011 και έχει την έδρα του στο Γκύζη. Οι υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης που προσφέρει στοχεύουν στα εξής:

- τη μείωση της συμπτωματολογίας μέσω κατάλληλης φαρμακοθεραπείας, ψυχολογικών χειρισμών και ψυχοκοινωνικών παρεμβάσεων, των διακρίσεων και του στίγματος.
- τη βελτίωση των κοινωνικών ικανοτήτων μέσω της αύξησης των κοινωνικών δεξιοτήτων των ατόμων, της ψυχολογικής αντιμετώπισης και της απασχόλησης.
- την παροχή υποστήριξης σε εκείνες τις οικογένειες που έχουν ένα μέλος με ψυχονοητική διαταραχή.
- την κοινωνική υποστήριξη μέσω της δημιουργίας και διατήρησης ενός μακρόπνοου συστήματος κοινωνικής στήριξης, της ελάχιστης κάλυψης των βασικών αναγκών αναφορικά με τη στέγη, την απασχόληση, το κοινωνικό δίκτυο και τον ελεύθερο χρόνο.
- την ενίσχυση των χρηστών των υπηρεσιών μέσα από την αύξηση της αυτονομίας, της αυτάρκειας και των ικανοτήτων αυτοϋποστήριξης των χρηστών και των επαγγελματιών.

5. Κοι.Σ.Π.Ε. 9^{ου} Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΕΥΖΗΝ». Το 2004 ιδρύθηκε ο συνεταιρισμός «ΕΥΖΗΝ» με έδρα στο Αιγάλεω. Προσφέρει υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στους Εργαζόμενους Λήπτες του Κοι.Σ.Π.Ε. και παράλληλα λειτουργεί και Κοινωνική Λέσχη. Το Μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που ακολουθεί βασίζεται στο Πρόγραμμα «Γέφυρες Απασχόλησης» της Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε. και είναι εξειδικευμένο για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

6. Κοι.Σ.Π.Ε. 10^{ου} Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ». Ο Κοι.Σ.Π.Ε. "Διαδρομές", ιδρύθηκε το 2006 με έδρα στο Παγκράτι. Ο Συνεταιρισμός διαθέτει ολοκληρωμένη ομάδα υποστήριξης επαγγελματιών ψυχικής υγείας και οι υπηρεσίες υποστήριξης επικεντρώνονται στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο χώρο εργασίας τους.
7. Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας «ΝΕΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ». Ο Κοι.Σ.Π.Ε Κέρκυρας απέκτησε νομική μορφή το 2005 και έχει την έδρα του στην Πλ. Τσιριγώτη. Το Μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που ακολουθεί είναι το Training in Systematic Instruction (Marc Gold & Associates, INC.) και τα θετικά του σημεία είναι τα ακόλουθα:
 - α) η δυνατότητα για δημιουργία εξατομικευμένων προγραμμάτων, προσαρμοσμένων στα χαρακτηριστικά κάθε ωφελούμενου
 - β) τα εργαλεία κατανόησης και δόμησης του εργασιακού περιβάλλοντος
8. Κοι.Σ.Π.Ε. Φωκίδας «ΒΟΛΙΚΑΣ». Ιδρύθηκε το 2006 και έχει έδρα την Άμφισσα Φωκίδας. Οι υπηρεσίες υποστήριξης που διαθέτει συμβάλλουν στην κοινωνικό-οικονομική ενσωμάτωση και την επαγγελματική ένταξη ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα μέσω της εργασίας τους στις επιχειρηματικές δράσεις, που αναπτύσσει, συμβάλλει με αυτό τον τρόπο στην θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια.
9. Κοι.Σ.Π.Ε. Ανατ. Θεσσαλονίκης- Χαλκιδικής «ΙΡΙΣ». Ιδρύθηκε το 2015 με έδρα την Ανατολική Θεσσαλονίκη και καλύπτει τον Τομέα Ψυχικής Υγείας της Ανατ. Θεσσαλονίκης και τη Χαλκιδική. Στόχος των υπηρεσιών υποστήριξης είναι η παροχή υποστηριζόμενης απασχόλησης (Ατομική Τοποθέτηση και Υποστήριξη) σε προστατευμένες συνθήκες με την υποστήριξη ενός επαγγελματία. Μέσω αυτής της μεθόδου παρέχεται στα άτομα η ευκαιρία απόκτησης δεξιοτήτων, προϋπηρεσίας και επιτυγχάνεται ο στόχος, που είναι να δοθεί η δυνατότητα στους ωφελούμενους να βρουν και να διατηρήσουν εργασία, προκειμένου να εξασφαλίσουν κανονικό μισθό και κατά προέκταση κανονικό τρόπο ζωής.
10. Κοι.Σ.Π.Ε. Ιωαννίνων-Θεσπρωτίας «ΘΥΑΜΙΣ». Ο Κοι.Σ.Π.Ε. λειτουργεί από το 2019 με έδρα στα Γιάννενα. Οι υπηρεσίες υποστήριξης ξεκινούν πριν την εργασία του ατόμου και την καταγραφή των προσωπικών του δεξιοτήτων ενώ συνεχίζουν με την εκπαίδευσή του στο εργασιακό αντικείμενο. Η υποστήριξη συνεχίζεται και κατά τη διάρκεια της εργασίας του Λήπτη με τακτικές επισκέψεις στο χώρο εργασίας, συνεχή επικοινωνία με το εργασιακό του περιβάλλον και ταυτόχρονα τη συμμετοχή του σε ομάδες υποστήριξης.
11. Κοι.Σ.Π.Ε. Αχαΐας «Φάρος». Ιδρύθηκε το 2007 με έδρα στην Πάτρα. Το Μοντέλο εποπτευόμενης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης – εργασίας επικεντρώνεται στην παροχή εξειδικευμένης ψυχοκοινωνικής υποστήριξης από μια ομάδα επαγγελματιών που στηρίζουν τους εργαζόμενους εντός και εκτός εργασίας. Παράλληλα δίνεται έμφαση στην άμεση

παρέμβαση σε περιπτώσεις εργασιακών αντιξοοτήτων που τυχόν προκύψουν στο χώρο εργασίας.

12. Κοι.Σ.Π.Ε. Έβρου-Ροδόπης «ΝΑΥΤΙΛΟΣ». Ιδρύθηκε το 2017 με έδρα στην πόλη της Αλεξανδρούπολης και οι στόχοι των υπηρεσιών υποστήριξης είναι:

α) η κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, μέσω της ανάπτυξης εμπορικών δραστηριοτήτων και της εργασίας,

β) η μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων προς τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού,

γ) η εκπαίδευση, η επαγγελματική κατάρτιση, η ανάπτυξη των δημιουργικών και παραγωγικών ικανοτήτων και η κοινωνική αυτονομία των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

13. Κοι.Σ.Π.Ε. Φθιώτιδας «ΑΝΕΜΩΝΗ». Έτος ίδρυσης του Συνεταιρισμού είναι το 2017 και η έδρα του βρίσκεται στην πόλη της Λαμίας. Οι υπηρεσίες υιοθετούν μια διαφορετικής στάσης φιλοσοφίας απέναντι σε ανθρώπους με προβλήματα Ψυχικής Υγείας και χαρακτηρίζονται από:

- Ανάπτυξη τεχνικών εκπαίδευσης & συστηματικής καθοδήγησης - υποστήριξης με βάση τις ανάγκες καθενός,
- Δημιουργία επαγγελματικού προφίλ,
- Ετήσια αξιολόγηση των δεξιοτήτων των ληπτών,
- Ένταξη των ληπτών σε εκπαιδευτικά σεμινάρια για την ανάπτυξη διοικητικών - οργανωτικών ικανοτήτων,
- Ανάπτυξη δικτύου ευαισθητοποιημένων εργοδοτών που θα προσφέρουν κατάλληλες θέσεις.

14. Κοι.Σ.Π.Ε. Λάρισας «ΜΥΡΜΙΔΟΝΕΣ». Ιδρύθηκε το 2017 με έδρα στη Λάρισα. Οι υπηρεσίες υποστήριξης στην απασχόληση που προσφέρει ακολουθούν το μοντέλο του «Ανθρώπινου Έργου». Η βάση του είναι η θέληση, η εξοικείωση και η ικανότητα απόδοσης. Το μοντέλο είναι εύκολο να εφαρμοστεί σε άτομα με διαφορετικού βαθμού ικανότητες και στοχεύει στην προστασία των εργαζομένων και της διατήρησης των θέσεων εργασίας τους.

15. Κοι.Σ.Π.Ε. Λασιθίου «ΠΕΡΙΠΛΟΥΣ». Ιδρύθηκε το 2014 με έδρα στο Λασιθί Κρήτης και στεγάζεται στο Κέντρο Ψυχικής Υγείας Αγίου Νικολάου (Κε.Ψ.Υ.Α.Ν.). Οι παρεχόμενες υπηρεσίες προσφέρουν υποστήριξη στο χώρο εργασίας αλλά και εκτός εργασιακού χώρου με ομάδες υποστήριξης ληπτών και ατομική υποστήριξη των εργαζομένων.

1.3 Εφαρμοζόμενες πρακτικές από Κοι.Σ.Π.Ε.

Στο σημείο αυτό θα αποτυπωθούν οι εφαρμοζόμενες πρακτικές Υποστηριζόμενης απασχόλησης στους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης. Τα στοιχεία αυτής της ενότητας αποτελούν τα συνοπτικά συμπεράσματα των αποτελεσμάτων της έρευνας που περιλαμβάνεται στο Παραδοτέο 2.1.1. Όπως προκύπτει από την έρευνα, από τους 29 εν ενεργεία Κοι.Σ.Π.Ε. και τους 20 που έλαβαν μέρος στην έρευνα, οι 15 προσφέρουν αντίστοιχες υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

Η έρευνα έδειξε ότι η συμβουλευτική υπηρεσία υποστήριξης στην απασχόληση που έχουν όλοι οι Κοι.Σ.Π.Ε. ακολουθεί βασικές αρχές της Υποστηριζόμενης εργασίας, όπως είναι

α) η ατομική τοποθέτηση και υποστήριξη,

β) η υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εργασίας και

γ) η διαρκής συνεργασία με τους Υπεύθυνους Δράσεων και εργαζόμενους γενικού πληθυσμού στον εργασιακό χώρο για την αντιμετώπιση οποιονδήποτε εργασιακών αντιξοοτήτων.

Από αυτό προκύπτει ότι ακολουθούνται κάποιες από τις βασικές αρχές της Υποστηριζόμενης εργασίας από την πλειοψηφία των Συνεταιρισμών.

Για να μπορέσουμε όμως να αποσαφηνίσουμε περισσότερο αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να αποδεχθούμε την αρχή ότι τα προτεινόμενα στάδια εφαρμογής της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης⁵ λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των Κοι.Σ.Π.Ε. δεν μπορούν να τηρούνται πιστά σε όλες τις περιπτώσεις. Επίσης δεν χρησιμοποιούνται από όλους τους Συνεταιρισμούς, πρωτυποποιημένα εργαλεία ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση και αξιολόγηση της υπηρεσίας.

Τέλος λόγω του ότι οι Κοι.Σ.Π.Ε. είναι επιχειρηματικές οντότητες, δεν δύνανται να προσφέρουν υπηρεσίες σε όλους τους υποψήφιους ή σε όσους δεν είναι εύκολο να απορροφηθούν στους συγκεκριμένους τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας. Επομένως εδώ έγκειται η σημαντική διαφοροποίηση του πλαισίου καθώς οι υπηρεσίες υποστήριξης δεν προορίζονται για την ευρύτερη αγορά εργασίας γεγονός που επηρεάζει και τη δικτύωση των Συνεταιρισμών με άλλους Φορείς. Και ενώ υπάρχουν Κοι.Σ.Π.Ε. που ειδικά σε τοπικό επίπεδο δύνανται να προωθήσουν την ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην ελεύθερη αγορά, σημαντική έλλειψη σημειώνεται και στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των

⁵ Στάδιο 1ο: Δέσμευση (Engagement), Στάδιο 2ο: Σύνταξη επαγγελματικού προφίλ (Vocational profiling), Στάδιο 3ο: Εύρεση εργασίας (Job finding), Στάδιο 4ο: Δέσμευση του εργοδότη (Employer Engagement/Working with employer), Στάδιο 5ο: Υποστήριξη εντός και εκτός της εργασίας (On/Off Job Support).

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2: Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν

υποψηφίων ως μέρος της υποστήριξης που θα τους επιτρέψει μελλοντικά την επαγγελματική τους ανέλιξη και πιθανά σε εργασία εκτός των Κοι.Σ.Π.Ε.

2 Μεθοδολογία

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η μεθοδολογία με την οποία έγινε η αξιολόγηση των υπηρεσιών υποστήριξης της απασχόλησης στους Κοι.Σ.Π.Ε. που συμμετείχαν στην έρευνα (20 Κοι.Σ.Π.Ε.). Όπως θα αναφερθεί και παρακάτω, πρόκειται για αυτό-αξιολόγηση (self -assessment) των υπηρεσιών από τους Υποστηρικτές Εργασίας και τους λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας που εργάζονται στους Κοι.Σ.Π.Ε.

Στόχος της αυτό-αξιολόγησης είναι να εντοπιστούν οι ελλείψεις αλλά και οι καλές πρακτικές που θα οδηγήσουν στον καθορισμό εργαλείων εφαρμογής και θα περιλαμβάνονται στο Μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης εξειδικευμένο για τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης, όπως επίσης στο να οριστούν οι δείκτες υποστηριζόμενης απασχόλησης που θα επιτρέπουν την αξιολόγηση των υπηρεσιών από τους Συνεταιρισμούς ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

2.1 Μεθοδολογίας συλλογής πρωτογενών δεδομένων

Όπως διεξοδικά αναφέρεται στην Ενότητα της Μεθοδολογίας του Παραδοτέου 2.1.1 η συλλογή των πρωτογενών δεδομένων έγινε με τα εξής εργαλεία:

1. Ατομικές ημι- δομημένες συνεντεύξεις. Βασίστηκαν σε ειδικά σχεδιασμένο οδηγό συζήτησης. Οι ενότητες καθορίστηκαν σύμφωνα με το Supported Employment Quality Framework (2017) και το European Foundation for Quality Management (EFQM) Excellence Model (2020)⁶, για την αξιολόγηση των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους Υποστηρικτές Εργασίας.

2. Ερωτηματολόγια στοχευμένης δειγματοληψίας. Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκαν ανοιχτού τύπου ερωτήσεις αξιολόγησης σε:

α) Ηλεκτρονική Φόρμα Καταγραφής Υπηρεσιών Απασχόλησης που σχεδιάστηκε βάσει του «Quality Standards Framework for Supported Employment Providers» (2005)⁷ της

⁶ Το εργαλείο αξιολόγησης SEQF (Supported Employment Quality Framework) συνδέει τις πέντε βασικές αρχές της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (προσέλκυση πελατών, επαγγελματικό προφίλ, εύρεση εργασίας, συμμετοχή εργοδοτών και υποστήριξη εργασίας) με έναν ή περισσότερους από τους εννέα τομείς EFQM (European Foundation for Quality Management), δημιουργώντας ένα ποιοτικό πλαίσιο για υποστηριζόμενες υπηρεσίες απασχόλησης. Περιέχει μια εργαλειοθήκη αυτοαξιολόγησης για οργανισμούς που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να δώσουν προτεραιότητα σε δράσεις για περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας της υποστήριξης που προσφέρεται στους αναζητούντες εργασία και στους εργοδότες.

⁷ Το εργαλείο αξιολόγησης Quality Standards Framework for Supported Employment Providers στοχεύει στην παροχή ενός σημείου αναφοράς για να επιτρέψει στους παρόχους υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης να αναπτύξουν και να βελτιώσουν την ποιότητα της παροχής τους. Τα πρότυπα που

Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Εργασίας. Η Φόρμα καταγραφής απευθύνονταν στους Υποστηρικτές Εργασίας των Συνεταιρισμών.

β) Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υποστήριξης στην Απασχόληση που απευθύνονταν σε λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας και οι οποίοι εργάζονται στους Συνεταιρισμούς για διάστημα μεγαλύτερο των 6 μηνών. Τα ερωτηματολόγια βασίστηκαν στους Οδηγούς 1 και 2 Γέφυρες Απασχόλησης της Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε. (2014)⁸ και στο Supported Employment Quality Framework (2017) της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Εργασίας.

Η μικτή αυτή προσέγγιση με συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων επέτρεψε να αντιμετωπιστούν συγκεκριμένοι περιορισμοί του σχεδιασμού που πρέπει να ληφθούν υπόψη στην ανάλυση των δεδομένων και την αξιολόγησή τους. Στο Παραδοτέο 2.1.1 περιλαμβάνονται επίσης τα πρότυπα των ερωτηματολογίων και του οδηγού συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκαν (βλ. Παράρτημα Παραδοτέου 2.1.1).

ΕΡΓΑΛΕΙΑ

I) Για την Ηλεκτρονική Φόρμα Καταγραφής Υπηρεσιών Υποστήριξης της Απασχόλησης χρησιμοποιήθηκε το ηλεκτρονικό εργαλείο έρευνας LimeSurvey interface (βλ. Παράρτημα Ηλεκτρονική Φόρμα Καταγραφής). Ο σχεδιασμός της φόρμας βασίστηκε στο «Quality Standards Framework for Supported Employment Providers» (2005) της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Εργασίας. Το εργαλείο αυτό πρόσφερε τη δυνατότητα συμπλήρωσης από απόσταση με τη χρήση smartphones, tablets κλπ. Επίσης μείωσε την πολυπλοκότητα της διαδικασίας. Τέλος επέτρεψε εκτός από την μείωση των εντύπων την άμεση και αυτοματοποιημένη ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων.

II) Για την αποτύπωση των υπηρεσιών στήριξης στην απασχόληση απεστάλη *ηλεκτρονικό* Ερωτηματολόγιο προς τους Εργαζόμενους Κατηγορίας Α' που εργάζονται και λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης για διάστημα τουλάχιστον 6 μηνών στον Κοι.Σ.Π.Ε..

χρησιμοποιεί αναπτύχθηκαν όχι μόνο ώστε να ενσωματώνουν τις υπάρχουσες καλές πρακτικές των μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Εργασίας EUSE αλλά για να παρέχουν επίσης ένα πλαίσιο για τους παρόχους προκειμένου να αυτο-αξιολογούνται και να θέτουν στόχους για τη συνεχή βελτίωση της παροχής των υπηρεσιών αυτών. Το πλαίσιο καθορίζει την Υποστηριζόμενη Απασχόληση και τα χαρακτηριστικά του μοντέλου και προσδιορίζει τα πρότυπα αριστείας που πρέπει να επιδιώκουν οι πάροχοι σε όλη την Ευρώπη.

⁸ Οι Οδηγοί 1 και 2 «ΓΕΦΥΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» της Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε, αποτελούνται από μια σειρά εργαλείων και υλικού υποστήριξης του έργου των συμβούλων απασχόλησης και των στελεχών επαγγελματικών τοποθετήσεων. Το υποστηρικτικό αυτό υλικό αποτελείται από μια σειρά από ερωτηματολόγια, φόρμες καταγραφής στοιχείων, φύλλα αξιολόγησης και έντυπα επικοινωνίας για την ανάλογη χρήση του καθενός από αυτά με στόχο την καθοδήγηση και υποστήριξη των Υποστηρικτών Εργασίας στην εφαρμογή ενός Μοντέλου υπηρεσιών Υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Για τη συγκρότηση του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν δείκτες αξιολόγησης υπηρεσιών των Μελών από τον οδηγό «Γέφυρες Απασχόλησης» της Πανελλαδικής Ένωσης για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (2013) καθώς και τα πρότυπα ποιότητας υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Εργασίας «Quality Standards Framework for Supported Employment Providers» (2005).

III) Για την περιγραφή και αξιολόγηση των υφιστάμενων πρακτικών υποστήριξης διεξήχθησαν ποιοτικές Συνεντεύξεις με 7 Υποστηρικτές Εργασίας. Οι συνεντεύξεις ήταν ημι-δομημένες ανοιχτού τύπου και πριν τη διεξαγωγή τους απεστάλη στους συμμετέχοντες ο οδηγός συνέντευξης με τις ενότητες προς διερεύνηση (βλ. Παράρτημα Οδηγός Συνέντευξης).

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η έρευνα ήταν πλήρως συμμορφωμένη με το GDPR (άρθρο 6 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων) προκειμένου να διασφαλίσει την εμπιστευτικότητα των δεδομένων. Όσον αφορά την προστασία των συμμετεχόντων κατά την διάρκεια συλλογής και επεξεργασίας των ερευνών, κατά την επεξεργασία τα αποτελέσματα ενσωματώθηκαν έτσι ώστε οι απαντήσεις τους να μην παραπέμπουν σε συγκεκριμένα πρόσωπα ή θέσεις εργασίας.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των συμμετεχόντων διατηρούνται σε αρχείο έως την ολοκλήρωση του έργου, και για διάστημα 6 μηνών επιπλέον για λόγους ποιοτικού ελέγχου και στη συνέχεια καταστρέφονται.

ΧΡΟΝΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ

I) Ο σύνδεσμος της Φόρμας εστάλη στις 19.07.2021 και η προθεσμία υποβολής ήταν στις 03.09.2021.

II) Τα ερωτηματολόγια προς τους Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας στάλθηκαν σε όλους τους Συνεταιρισμούς στις 19.07.2021 και η προθεσμία υποβολής ήταν στις 06.08.2021.

III) Οι συνεντεύξεις με τους Υποστηρικτές Εργασίας έγιναν μέσω τηλεδιάσκεψης και έλαβαν χώρα στο διάστημα 19-30.08. Η διάρκεια τους ήταν περίπου 60 λεπτά.

ΔΕΙΓΜΑ

Η έρευνα ήταν απογραφική και η συμμετοχή προαιρετική.

I) Ο σύνδεσμος για την Ηλεκτρονική Φόρμα Καταγραφής εστάλη σε όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε. Οι συμμετέχοντες ήταν Υποστηρικτές Εργασίας (επαγγελματίες ψυχικής υγείας και διοικητικοί υπάλληλοι). Τη φόρμα συμπλήρωσαν 19 Συνεταιρισμοί (ποσοστό 65,52%).

II) Αρχικός στόχος ήταν η συλλογή 50 ερωτηματολογίων από λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας που εργάζονται στους Συνεταιρισμούς για διάστημα μεγαλύτερο των 6 μηνών. Στο σύνολό τους συλλέχθηκαν 91 ερωτηματολόγια. Από αυτά εξαιρέθηκαν 3 γιατί δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις του σχεδιασμού (εργαζόμενοι στον Κοι.Σ.Π.Ε. λιγότερο από 6 μήνες). Στο σύνολό τους αναλύθηκαν 89 ερωτηματολόγια.

III) Η δειγματοληψία των συνεντεύξεων ήταν στοχευμένη και σκοπό είχε να συλλέξει ποιοτικά στοιχεία από διαφορετικούς Συνεταιρισμούς ως προς το οικονομικό μέγεθος, αριθμό εργαζομένων, πλήθος δραστηριοτήτων αλλά και γεωγραφικών-κοινωνικών αναγκών. Το δείγμα αποτελούσαν 4 Ψυχολόγοι, 1 Διοικητικός Υπάλληλος, 1 Νοσηλεύτρια Ψυχικής Υγείας και 1 Κοινωνικός Λειτουργός.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σχετικά με το χρόνο διεξαγωγής λόγω των καλοκαιρινών αδειών και ενεργών διαδικασιών υποβολής αιτήσεων που κλήθηκαν να καταθέσουν οι Συνεταιρισμοί για το ίδιο διάστημα στο Υπουργείο Υγείας, η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε δυο χρονικές περιόδους, γεγονός που δυσχέρανε τη διαδικασία κωδικοποίησης και ανάλυσής τους.

Αναφορικά με το δείγμα των συμμετεχόντων η συμμετοχή στην συμπλήρωση της Ηλεκτρονικής Φόρμας ήταν περιορισμένη εξαιτίας του χρόνου διεξαγωγής της έρευνας. Από τους 30 συνολικά στο μητρώο, εν ενεργεία είναι οι 29 και ένας από αυτούς είχε πρόσφατα ιδρυθεί με αποτέλεσμα να μη διαθέτει στοιχεία τριετίας όπως ζητήθηκαν. Τέλος οι Υποστηρικτές εργασίας που προσφέρουν υπηρεσίες απασχόλησης παρουσιάζουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά καθώς κάποιοι είναι εργαζόμενοι των Συνεταιρισμών, άλλοι με διάθεση χρόνου απασχόλησης από Μονάδες Ψυχικής Υγείας σύμφωνα με τον Ν.2716/99, ενώ τέλος υπάρχει και η κατηγορία όσων προσφέρουν εθελοντικά υπηρεσίες υποστήριξης στους Κοι.Σ.Π.Ε. με αποτέλεσμα κάποιες από αυτές τις ιδιαιτερότητες να μην έχουν συμπεριληφθεί στο σχεδιασμό των ερωτήσεων (καθεστώς απασχόλησης, Μονάδα Ψυχ. Υγείας από όπου έχει διατεθεί κ.λπ.).

Σχετικά με τις ποιοτικές συνεντεύξεις κύριος στόχος ήταν η ανίχνευση των θεμάτων που οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θεωρούσαν πιο σημαντικά να συζητήσουν για να καταγραφούν σε βάθος, με σαφήνεια και αξιοπιστία τα ζητήματα που σχετίζονται με την προσωπική εμπειρία των συνεντευξιαζόμενων γύρω από τα υπό διερεύνηση θέματα και να παραχθούν χρήσιμες πληροφορίες ή προτάσεις σχετικά με παραμέτρους που ενδέχεται να συμβάλλουν στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ

I) ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΦΟΡΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- A. Στοιχεία υπηρεσίας υποστήριξης της απασχόλησης την τελευταία τριετία (2018-2020)**
1. Επαγγελματίες που προσφέρουν υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης (Μέλη συμβουλευτικής & επιχειρηματικής ομάδας).
 2. Εργαζόμενοι Κατηγορίας Α΄ που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης.
- B. Πλαίσιο παροχής υπηρεσιών των Κοι.Σ.Π.Ε. που εφαρμόζουν εξειδικευμένο μοντέλο υποστηριζόμενης απασχόλησης**
1. Ποιο μοντέλο εφαρμόζεται (αν εφαρμόζεται κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο).
 2. Ποιες διαδικασίες ακολουθούνται (αν ακολουθούνται) για την υποδοχή, σκιαγράφηση κοινωνικού και επαγγελματικού προφίλ, αξιολόγηση δεξιοτήτων, ανάλυση θέσης εργασίας, υποστήριξη εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εργασίας, υποστήριξη εργοδότη
 3. Ποιους υποστηρίζουν (εργοδότες, εργαζόμενους ΛΥΨΥ, στους εργαζόμενους).
 4. Ποια εργαλεία χρησιμοποιούνται για τις παραπάνω διαδικασίες
 5. Τι διαδικασίες ακολουθούνται σε σχέση με στους ΛΥΨΥ; (π.χ. καταγραφή δεξιοτήτων)
 6. Ύπαρξη εσωτερικών διαδικασιών για την αξιολόγηση της υπηρεσίας από τους ΛΥΨΥ.

II) ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄

1. Διαθέσιμες υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης
2. Ικανοποίηση για την ποιότητα των υπηρεσιών και την εργασία
3. Εργασία στους Κοι.Σ.Π.Ε. ή σε άλλους εργοδότες
4. Απόκτηση (νέων) δεξιοτήτων
5. Εκπαιδευτικά προγράμματα

III) ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ-ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Οδηγός συνέντευξης που εστάλη στους επαγγελματίες περιείχε τις παρακάτω ενότητες ενώ στο Παράρτημα (βλ. Οδηγός Συνέντευξης) αναφέρονται αναλυτικά οι υπο-ερωτήσεις που αντιστοιχούν στην κάθε ενότητα.

1. Θεσμικό Πλαίσιο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης
2. Αξιολόγηση Διαδικασιών Εφαρμογής Της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Τίτλος έρευνας	Εργαλείο	Είδος έρευνας	Συμμετέχοντες	Αριθμός Συμμετεχόντων
Ι) ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΦΟΡΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Ηλεκτρονικό Ερωτηματολόγιο	Μικτή Ποσοτική έρευνα με τη μέθοδο συμπλήρωσης ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου Ποιοτική έρευνα σχετικά με συγκεκριμένες θεματικές	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Επαγγελματίες Ψυχικής Υγείας, Διοικητικοί Υπάλληλοι	19 Συνεταίρισμοι
ΙΙ) ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΟ ΛΗΠΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	Ηλεκτρονικό Ερωτηματολόγιο	Μικτή Ποσοτική έρευνα με τη μέθοδο ηλεκτρονικής συμπλήρωσης ερωτηματολογίου Ποιοτική έρευνα σχετικά με συγκεκριμένες θεματικές	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ Λ.Υ.Ψ.Υ. < 6 μήνες	89 Λήπτες
ΙΙΙ) ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ-ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Ημι- δομημένος Οδηγός Συνέντευξης	Ποιοτική έρευνα με τη μέθοδο των ατομικών συνεντεύξεων σε βάθος	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Επαγγελματίες Ψυχικής Υγείας, Διοικητικοί Υπάλληλοι	7 Υποστηρικτές Εργασίας

2.2 Μεθοδολογία αξιολόγησης

Η μεθοδολογική προσέγγιση της αυτό- αξιολόγησης είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων και στην βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Πρόκειται για ένα επαρκές εργαλείο μέτρησης της λειτουργίας και παροχής υπηρεσιών και ταυτόχρονα αποτελεί ένα στοχευμένο οδηγό ανάπτυξης και αλλαγής για την βελτίωση και διεύρυνση των υπηρεσιών αλλά και των δυνατοτήτων σε σχέση με προκαθορισμένους τομείς και λειτουργίες.⁹ Για το λόγο αυτό η αυτό-αξιολόγηση κρίνεται ως η πλέον ενδεδειγμένη προσέγγιση που θα αποτυπώσει τις ελλείψεις και τα δυνατά σημεία στο υπάρχον πλαίσιο παροχής της υποστήριξης στην απασχόληση αλλά και τις πιθανές μελλοντικές προκλήσεις (π.χ. νέες συνθήκες από την πανδημία κ.α.) λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα των Κοι.Σ.Π.Ε. όπου οι ωφελούμενοι των υπηρεσιών είναι και ταυτόχρονα εργαζόμενοι στους Συνεταιρισμούς.

Σχετικά με την ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων όσον αφορά την αξιολόγηση κρίνεται σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι παρακάτω παράμετροι προτού αναλυθούν τα αξιολογικά

⁹ Βλ. Schulte, J.; Hallstedt, S.I. (2018). Self-Assessment Method for Sustainability Implementation in Product Innovation Sustainability Journal, 10, 4336. και Pastore, S. (2017). Research Designs and Methods in Self-assessment Studies: A Content Analysis. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE). 6. 257.

ερωτήματα πάνω στα οποία ζητήθηκε να απαντήσουν οι Υποστηρικτές Εργασίας και οι Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας. Όπως προέκυψε από την έρευνα για την καταγραφή των υπηρεσιών απασχόλησης:

- Δεν υπάρχει καθορισμένο θεσμοθετημένο πλαίσιο Γραφείων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στην πλειοψηφία των Συνεταιρισμών, γεγονός που συνδέεται άμεσα με την απουσία θεσμικού πλαισίου για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση στην Ελλάδα εν γένει.
- Η υποστήριξη της απασχόλησης αφορά ως επί το πλείστον τους εργαζόμενους των Κοι.Σ.Π.Ε. και την απορρόφησή τους στο εργασιακό περιβάλλον των Συνεταιρισμών και όχι στην ευρύτερη αγορά εργασίας. Ως αποτέλεσμα αυτό δημιουργεί περιορισμένες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό Ληπτών που μπορεί να αξιοποιηθεί και ελάχιστα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων καθώς οι τομείς δραστηριότητας των Συνεταιρισμών δεν το απαιτούν.
- Δεν χρησιμοποιούν όλοι οι Συνεταιρισμοί προκαθορισμένες διαδικασίες ή εργαλεία υποστήριξης και αξιολόγησης των υπηρεσιών.
- Οι Υποστηρικτές εργασίας παρουσιάζουν ιδιαίτερη ανομοιομορφία σε αριθμό, ειδικότητες, εργασιακή σχέση, ώρες παροχής υπηρεσιών υποστήριξης. Η σύνθεση, χρονική διάρκεια και το μέγεθος της συμβουλευτικής ομάδας στήριξης είναι δυνατόν να επηρεάσει και το αποκαταστασιακό αποτέλεσμα όπως υποδεικνύει και η διεθνής βιβλιογραφία.¹⁰
- Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή στην έρευνα ήταν προαιρετική με αποτέλεσμα οι σχεδιασμένες συνεντεύξεις (7 συνεντεύξεις, 100%) και τα ερωτηματολόγια των ληπτών να φτάσουν και να ξεπεράσουν τον ερευνητικό στόχο (89 ερωτηματολόγια, 178%), παρόλα αυτά η καταγραφή των αξιολογήσεων από τους Υποστηρικτές Εργασίας υποβλήθηκε από λίγο περισσότερους από τους μισούς Συνεταιρισμούς (19 ερωτηματολόγια, 65,52%).

Τα αξιολογικά ερωτήματα όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα Ι αποσκοπούν στην αποτύπωση των παραπάνω που θα συμβάλλουν στο να οριοθετηθούν αποτελεσματικές πρακτικές και εργαλεία με στόχο να συμπεριληφθούν στο Μοντέλο Υποστηριζόμενης απασχόλησης που δυνητικά θα μπορεί να εφαρμοστεί σε όλους τους Συνεταιρισμούς. Επιπρόσθετα, θα επιτρέψει να διαμορφωθούν δείκτες απασχόλησης για τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και την εφαρμογή σταθμισμένου εργαλείου. Για την εξειδίκευσή των

¹⁰ Το μοντέλο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στη Γερμανία έχει δεχτεί συχνά κριτική καθώς ενώ πρόκειται για μια παροχή δημόσιας υπηρεσίας, την Υποστήριξη αναλαμβάνουν ιδιωτικά γραφεία εργασίας με αποτέλεσμα να παρουσιάζεται διαρκής μεταβολή στους επαγγελματίες υποστηρικτές και αποδυνάμωση της δέσμευσης στη σχέση με τους υποστηριζόμενους και συχνά έλλειψη συνέχειας στη συνεργασία και στην παροχή υποστήριξης. βλ. σχετικά Έκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2012). Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

αξιολογικών ερωτημάτων χρησιμοποιήθηκαν κριτήρια καθώς και δείκτες ικανοποίησης που συνδυάζουν τους βασικούς δείκτες ποιότητας -αρχές και στάδια της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (EUSE)- με τις βασικές ενότητες του Ευρωπαϊκού Μοντέλου αξιολόγησης (Σχήμα ΙΙ ΕΦQM) σύμφωνα με το SEQF tool (2017) σχεδιασμένο ειδικά για την ιεράρχηση αναγκαιών δράσεων με στόχο την βελτίωση των υπηρεσιών υποστήριξης που παρέχονται σε υποψηφίους εργαζόμενους αλλά και εργοδότες.

Σχήμα ΙΙ: ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΦQM (2020)



Πίνακας Ι: ΑΞΙΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΑ	
ΑΞΙΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	
Αξιολογικό ερώτημα 1: Πως προωθείται η Υποστηριζόμενη Απασχόληση από την Διοίκηση των Κοι.Σ.Π.Ε.	
Κριτήρια	
1. Διοίκηση/Leadership	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ▪ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ 	
2. Πολιτική και Στρατηγική	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ▪ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ 	
3. Διαχείριση Προσωπικού	

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2: Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν

<ul style="list-style-type: none">▪ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ▪ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
4. Συνεργασία και Πόροι
<ul style="list-style-type: none">▪ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ▪ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΡΩΝ
Αξιολογικό Ερώτημα 2: Ποιες διαδικασίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ακολουθούνται από τους Κοι.Σ.Π.Ε.
5. Εργαλεία- Διαδικασίες
<ul style="list-style-type: none">▪ ΠΡΟΤΥΤΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ▪ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ
6. Άποψη Υποστηρικτών Εργασίας
<ul style="list-style-type: none">▪ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ▪ ΑΠΟΔΟΣΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
7. Άποψη Εργαζομένων ΛΥΨΥ
<ul style="list-style-type: none">▪ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΛΥΨΥ▪ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
8. Άποψη Κοινωνικού Συνόλου (όπως αποτυπώθηκε από τους Υποστηρικτές Εργασίας)
<ul style="list-style-type: none">▪ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΠΕΛΑΤΩΝ▪ ΑΠΟΔΟΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ
Αξιολογικό Ερώτημα 3: Ποια είναι τα αποτελέσματα της λειτουργίας των γραφείων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης/υπηρεσιών υποστήριξης στην απασχόληση στους Κοι.Σ.Π.Ε.
9. Αξιολόγηση Αποτελεσμάτων
<ul style="list-style-type: none">▪ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ▪ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ▪ ΠΡΟΒΛΕΨΗ▪ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

2.3 Ορισμός Δεικτών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για τους Κοι.Σ.Π.Ε.

Όπως προκύπτει από την προηγούμενη ενότητα υπάρχουν τα εξειδικευμένα εργαλεία για την αξιολόγηση των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που διαρκώς εξελίσσονται, βελτιώνονται και αναβαθμίζονται. Ωστόσο, ο διττός ρόλος των Κοι.Σ.Π.Ε. σε συνδυασμό με την έλλειψη θεσμοθετημένου πλαισίου για τη λειτουργία Γραφείων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, δημιουργούν την επιπρόσθετη ανάγκη για τον καθορισμό εξειδικευμένων δεικτών της συγκεκριμένης υπηρεσίας, όπως αυτή παρέχεται από τους Συνεταιρισμούς.

Για τους σκοπούς του συγκεκριμένου Παραδοτέου, προσαρμόστηκαν οι ενότητες του Μοντέλου EFQM «Άποψη των Πελατών, Άποψη των Εργαζομένων, Άποψη του Κοινωνικού Συνόλου», καθώς οι λήπτες υπηρεσιών είναι ταυτόχρονα και εργαζόμενοι, ενώ δεν ήταν εφικτή η καταγραφή της άποψης των πελατών- Φορέων που συνεργάζονται οι Συνεταιρισμοί. Για τις

αντίστοιχες ενότητες του εργαλείου χρησιμοποιήθηκε η άποψη-αξιολόγηση των Υποστηρικτών Εργασίας για να αποτυπωθεί ο κοινωνικός αντίκτυπος αλλά και οι απόψεις που οι ίδιοι οι Υποστηρικτές καταγράφουν από τους Φορείς με τους οποίους συνεργάζονται.

Τέλος, ξεχωριστό κριτήριο για τον EFQM αποτελούν οι δείκτες των Κρίσιμων Αποτελεσμάτων που δεν είναι άλλοι από τους εξειδικευμένους ΒΑΣΙΚΟΥΣ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ (ΚΡΙ's–Key Performance) του κάθε Οργανισμού. Για όσους Κοι.Σ.Π.Ε. συγκεκριμένα που δεν έχουν καθοριστεί συγκεκριμένοι στόχοι απόδοσης των υπηρεσιών υποστήριξης χρησιμοποιήθηκαν τα πρότυπα αποτελέσματα που ορίζονται σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας ενώ επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψιν τους στόχους των Κοι.Σ.Π.Ε., τις προτάσεις εργαζομένων και stakeholders, των στόχων ανάπτυξης του έργου των Κοι.Σ.Π.Ε. προτείνονται τα ακόλουθα ενδεικτικά ΚΡΙ's, για τη διαχρονική παρακολούθηση των αποτελεσμάτων εφαρμογής ενός προτυποποιημένου πλαισίου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

Προτεινόμενοι δείκτες για την αξιολόγηση των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σύμφωνα με το Μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για τους Κοι.Σ.Π.Ε.

1. % ωφελούμενων από υπηρεσίες Γραφείων Υποστηριζόμενης απασχόλησης των ΚΟΙΣΠΕ που επιτυγχάνουν εργασία επί πληρωμή.
 - A. εντός του Κοι.Σ.Π.Ε.
 - B. στην ανοιχτή αγορά(10% = SCORE 1; 20% = SCORE 2; 30% = SCORE 3; 40% = SCORE 4; 50% = SCORE 5)
2. % ωφελούμενων που ξεκινούν εργασία και παραμένουν σε επί πληρωμή εργασία για 6 μήνες.
 - A. εντός του Κοι.Σ.Π.Ε.
 - B. στην ανοιχτή αγορά(50% = SCORE 1; 60% = SCORE 2; 70% = SCORE 3; 80% = SCORE 4; 90% = SCORE 5)
3. Μέσος όρος ωρών απασχόλησης ΛΥΨΥ (χωρίς στόχο ή βαθμό).
 - A. εντός του Κοι.Σ.Π.Ε.
 - B. στην ανοιχτή αγορά
4. Βαθμός ικανοποίησης εργοδότη.
SCORE 1 TO 5 (5 = EXCELLENT)
5. Βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων υποστηρικτών εργασίας.
SCORE 1 TO 5 (5 = EXCELLENT)

6. Βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων Λ.Υ.Ψ.Υ.
SCORE 1 TO 5 (5 = EXCELLENT)

7. % εργαζόμενων Λ.Υ.Ψ.Υ. που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα/ κατάρτισης
(10% = SCORE 1; 20% = SCORE 2; 30% = SCORE 3; 40% = SCORE 4; 50% = SCORE 5)

8. Το ποσοστό των συνεργαζόμενων φορέων (επιχειρήσεις, πιθανοί εργοδότες, φορείς στήριξης Ληπτών, φορείς κατάρτισης-κοινωνικοί φορείς).

9. % Ετήσιες Μονάδες Εργασίας Λ.Υ.Ψ.Υ στο σύνολο των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε.

Οι προτεινόμενοι δείκτες θα συμβάλλουν στην μετέπειτα ανάπτυξη του νέου μοντέλου και Οδηγού υποστηριζόμενης απασχόλησης που θα σχεδιαστεί ειδικά για τους Κοι.Σ.Π.Ε. Οι δείκτες αυτοί αναμένεται να βοηθήσουν και στη διαδικασία σύγκρισης με μοντέλα του εξωτερικού, αλλά και στην μετέπειτα καταγραφή και αξιολόγηση κατά την περίοδο της εφαρμογής του νέου μοντέλου. Τέλος θα χρησιμοποιηθούν και ως Δείκτες για τον καθορισμό της επιτυχίας ή όχι της εφαρμογής της υπηρεσίας της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

3 Ανάλυση δεδομένων

3.1 Παρουσίαση και σύνθεση στατιστικών στοιχείων ανά κριτήριο αξιολόγησης και αξιολογικό ερώτημα

Στην ενότητα αυτή γίνεται η παρουσίαση των ευρημάτων της αξιολόγησης ανά κριτήριο και αξιολογικό ερώτημα όπως προέκυψαν από τα ποσοτικά και ποιοτικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Υποστηρικτές Εργασίας και Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας. Περιλαμβάνει επίσης τους αντίστοιχους πίνακες πρωτογενών δεδομένων που συνθέτουν τους δείκτες που αναπτύχθηκαν για την απάντηση των αξιολογικών ερωτημάτων, ενώ τέλος γίνεται μια συνθετική και συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

Αξιολογικό ερώτημα 1: Πώς προωθείται η Υποστηριζόμενη Απασχόληση από τη Διοίκηση των Κοι.Σ.Π.Ε.;

Ποια είναι το όραμα και η προσαρμοστικότητα της Διοίκησης;

Σχετικά με την ενότητα της Ηγεσίας επιλέχθηκε να διερευνηθεί το όραμα και η προσαρμοστικότητα της Διοίκησης που εκτός από σημαντικά βασικά στοιχεία της, ενθαρρύνουν επίσης τη διαδικασία της αλλαγής μέσα σε έναν Οργανισμό. Σύμφωνα με το μοντέλο αξιολόγησης που χρησιμοποιείται στην έρευνα αυτή, η Διοίκηση θα πρέπει να έχει καθορίσει με σαφήνεια το στόχο της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών που στη συνέχεια θα οδηγήσει και στη χάραξη αντίστοιχης στρατηγικής. Το κριτήριο αυτό εξασφαλίζει ότι ο οργανισμός είναι ευέλικτος και διαχειρίζεται αποτελεσματικά την αλλαγή, ενώ επικεντρώνεται στη δέσμευση της Διοίκησης να προωθεί τα δικαιώματα και τη συμμετοχή των ωφελούμενων καθώς και να εξασφαλίζει την επάρκεια των εργαζομένων και των διαδικασιών για την διασφάλιση της επιτυχίας του Οργανισμού σε όλα τα επίπεδα.

Με βάση τις ερευνητικές διαδικασίες διερευνήθηκε η ύπαρξη θεσμοθετημένου πλαισίου σχετικά με την υπηρεσία υποστήριξης των συμμετεχόντων Συνεταιρισμών. Από την έρευνα προέκυψε ότι οι υπηρεσίες υποστήριξης και συγκεκριμένα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης δεν περιγράφονται ρητά σε επίσημα έγγραφα ή άλλα εργαλεία της Διοίκησης ενώ επίσης απουσιάζει η ύπαρξη σχεδιασμένου πλαισίου που να προωθεί την ανάπτυξη και αξιολόγηση των εν λόγω υπηρεσιών παρόλο που στο καταστατικό των Κοι.Σ.Π.Ε. θεσμοθετείται η κάλυψη των αναγκών και η κοινωνική ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα ενώ προβλέπεται η υποχρεωτική ποσόστωση των Μελών Α΄ Κατηγορίας και η συμμετοχή τους στη λειτουργία και διοίκηση των Συνεταιρισμών. Η έλλειψη ρητής δέσμευσης των Συνεταιρισμών για την παροχή

εξειδικευμένων υπηρεσιών λειτουργεί ανασταλτικά στη θεσμική αναγνώριση και περαιτέρω ανάπτυξη των υπηρεσιών υποστήριξης με το Μοντέλο της Υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Όπως χαρακτηριστικά τονίζουν στις συνεντεύξεις τους και οι Υποστηρικτές Εργασίας:

« Για να γίνει κάτι τέτοιο χρειάζεται ένα θεσμικό πλαίσιο που να το υποστηρίζει αυτό. Όταν στην Ελλάδα ένας άνθρωπος που γεννιέται με μια αναπηρία ή νοσεί από ψυχική ασθένεια κατά την διάρκεια της ζωής δεν έχει ιδέα τι είναι η νόσος από την οποία πάσχει, που να απευθυνθεί, ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του».

Αναφορικά με την προσαρμοστικότητα της Διοίκησης διερευνήθηκε σε σχέση με το πρόσφατο πλαίσιο της πανδημίας και τις αλλαγές που επέβαλλε στις υπηρεσίες υποστήριξης ως προς τη μορφή (ομαδικές, ατομικές συνεδρίες, δια ζώσης και εξ αποστάσεως) και τη χρονική τους διάρκεια. Το γεγονός ότι υπήρξε άμεση ανταπόκριση από τους Υποστηρικτές Εργασίας στις προκλήσεις που δημιουργήθηκαν χωρίς να σημειωθεί ολοκληρωτική διακοπή της παροχής των υπηρεσιών (ακόμα και σε περιπτώσεις αναστολής εργασίας των ληπτών και των υποστηρικτών), και ταυτόχρονα και από τους λήπτες παρόλο που υπήρξαν δυσκολίες χειρισμού των ηλεκτρονικών και ψηφιακών μέσων ή ελλείψεις εξοπλισμού, δείχνει την ικανότητα και πρόθεση των Συνεταιρισμών να ανταποκρίνονται στις προκλήσεις που παρουσιάζονται και να βρίσκουν ικανοποιητικές λύσεις για την διαφύλαξη και συνέχιση των υπηρεσιών.

Σχετικά με την πρόθεση των Συνεταιρισμών για περαιτέρω ανάπτυξη των υπηρεσιών ή τη θεσμοθέτηση ενός πλαισίου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, τα κυριότερα εμπόδια που καταγράφηκαν, όπως θα δούμε αναλυτικά και στη συνέχεια, εστίαζαν στην ανάγκη κρατικού θεσμικού πλαισίου, στην έλλειψη κατάρτισης σε νέα μοντέλα, στην έλλειψη προσωπικού, αλλά και στην οργάνωση των Συνεταιρισμών που δυσχεραίνει το στρατηγικό σχεδιασμό για μελλοντική ανάπτυξη και διεύρυνση των υπηρεσιών. Εφόσον τα παραπάνω μπορέσουν να αντιμετωπιστούν σε επίπεδο διοίκησης θα μπορέσει να δημιουργηθεί και το θεσμικό πλαίσιο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης με κοινές αναφορές για όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε.

Ποια είναι η Πολιτική και Στρατηγική για την ανάπτυξη και αξιολόγηση των υπηρεσιών;

Η Πολιτική και Στρατηγική αναφέρεται στην ανάπτυξη και υλοποίηση διαδικασιών διαχείρισης σχετικά με το όραμα και τους στόχους του Οργανισμού. Πρόκειται για διαδικασίες που αναπτύσσονται θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλους τους εμπλεκόμενους, τις ανάγκες και προσδοκίες και για το λόγο αυτό θα πρέπει να παρακολουθούνται να ενημερώνονται και να αναθεωρούνται, αν χρειαστεί. Συγκεκριμένα για τις υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

θα πρέπει να προωθείται μια δημιουργική, καινοτόμα και ενθαρρυντική κουλτούρα στη διαδικασία αποφάσεων για τους επαγγελματίες και τους λήπτες των υπηρεσιών οι οποίοι με τη σειρά τους θα συμμετέχουν ενεργά στο σχεδιασμό και στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Για το κριτήριο της Πολιτικής και Στρατηγικής διερευνήθηκε η ευθυγράμμιση του οράματος της διοίκησης με τον προγραμματισμό, υλοποίηση και παρακολούθηση βασικών διαδικασιών αναφορικά με τους καθορισμένους με σαφήνεια στόχους που έχουν τεθεί για τις υπηρεσίες υποστήριξης. Από τις συνεντεύξεις υπογράμμιστηκε η δυσκολία στη δημιουργία μιας ξεκάθαρης στρατηγικής ελλείψει κρατικού θεσμικού πλαισίου που να στηρίζει την εργασιακή ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα σε δύο επίπεδα σχετικά με τη δημιουργία θέσεων εργασίας: στην ενίσχυση της συνεργασίας των Δημοσίων Φορέων με τους Κοι.Σ.Π.Ε. και επίσης στη στήριξη των επιχειρήσεων ή άλλων φορέων για την ένταξη των Ληπτών στην ελεύθερη αγορά. Οι Υποστηρικτές εργασίας χαρακτηριστικά αναφέρουν:

«Στην Ελλάδα κινείσαι ανάλογα με τον ποιον γνωρίζεις, αν έχεις καλές σχέσεις με κάποιους μπορείς να υλοποιήσεις κάποια πράγματα. Εμείς στείλαμε 2 εργαζόμενους σε Φορέα με τον οποίο έχουμε μια καλή συνεργασία λόγω προσωπικών γνωριμιών. Σε τοπικό επίπεδο είναι πιο εύκολο σίγουρα. Αν η υποστηρικτική ομάδα υποστηρίζει Λήπτες που εργάζονται εκτός υπάρχει και ένα θέμα ποιος την πληρώνει αυτή την ομάδα οπότε θα χρειαστεί μια κρατική μέριμνα».

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας εκτός από την έλλειψη θεσμικού πλαισίου οι Συνεταιρισμοί τόνισαν ότι η ελλιπής κατάρτιση των επαγγελματιών, η έλλειψη υποδομών όπως και η υποστελέχωση των υπηρεσιών ειδικά από επαγγελματίες ψυχικής υγείας δυσχεραίνουν το σχεδιασμό στρατηγικής για την εφαρμογή ενός Μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που θα απευθύνεται σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Ως αποτέλεσμα η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου συστήματος υποστήριξης δεν είναι εύκολο να εφαρμοστεί στις υπάρχουσες συνθήκες, παρόλο που η πλειοψηφία των Υποστηρικτών Εργασίας που έλαβαν μέρος στην έρευνα, θεωρεί ότι θα ήταν χρήσιμη η εφαρμογή του στους Κοι.Σ.Π.Ε.



Είναι ικανοποιητική η υποστήριξη και ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού;

Όπως παρατηρούμε οι ενότητες συνδέονται διαδοχικά και η προηγούμενη οδηγεί στην επόμενη που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και να διερευνηθεί. Επομένως το ακόλουθο βήμα είναι να δοθεί προσοχή στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που προσφέρει τις εν λόγω υπηρεσίες. Σημαντικό εδώ κρίνεται το να υπάρχει το κατάλληλο κλίμα που θα επιτρέψει την ενεργή συμμετοχή των επαγγελματιών στη λήψη αποφάσεων και τη δέσμευση τους στην επίτευξη του οράματος της Διοίκησης. Οι επαγγελματίες που προσφέρουν υπηρεσίες υποστήριξης θα πρέπει να έχουν σαφείς ρόλους και υποχρεώσεις, να επαρκούν ανάλογα τις ανάγκες που καλούνται να καλύψουν, να μπορούν να εργαστούν με τις απαραίτητες συνθήκες, προκειμένου να μπορούν να αναπτύξουν τις υπηρεσίες και να υλοποιήσουν το όραμα του Οργανισμού αλλά και τους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους στόχους.

Η έρευνα έδειξε υψηλό ποσοστό επαγγελματιών που παρέχουν Υποστήριξη στην απασχόληση και οι οποίοι δεν είναι αποκλειστικά Επαγγελματίες Ψυχικής Υγείας όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 2. Παρόλο που η Υποστηριζόμενη Απασχόληση ως υπηρεσία δεν παρέχεται αποκλειστικά από επαγγελματίες ψυχικής υγείας, για την περίπτωση των Ληπτών είναι απαραίτητη η επαρκής και εξειδικευμένης εκπαίδευσης των Υποστηρικτών για να καλύψουν την ανάγκη ψυχοκοινωνικής στήριξής τους. Σύμφωνα με τους Υποστηρικτές εργασίας η έλλειψη αυτού του εξειδικευμένου προσωπικού είναι ανασταλτική για την ανάπτυξη εξειδικευμένης υπηρεσίας Υποστηριζόμενης Απασχόλησης. Τέλος σημειώνεται αύξηση των επαγγελματιών που είναι με διάθεση χρόνου απασχόλησης από άλλες Μονάδες Ψυχικής Υγείας ή ακόμα και εθελοντές, πρακτική που καλύπτει άμεσες ανάγκες ειδικά για νεοσύστατους ή μικρούς Συνεταιρισμούς αλλά σύμφωνα με τα ποιοτικά στοιχεία της έρευνας και την αξιολόγηση των επαγγελματιών, επηρεάζει τη συνέχεια της σχέσης μεταξύ Υποστηρικτή και

εργαζομένοι και σε περίπτωση συχνών μεταβολών ενδέχεται να επηρεάσει και το αποτέλεσμα της παρέμβασης.

« Χρειάζεται όμως να υπάρχει μια θετική σκέψη και μια σταθερότητα και ένα σημείο αναφοράς στις διαδικασίες. Να ξέρει που θα με βρει ακόμα κι αν δουλεύει βράδυ και εγώ να είμαι εκεί παρόλο που σχόλασα ή να ξέρει πως θα συναντηθούμε θα συνεννοηθεί μαζί με τον προϊστάμενό του, ακόμα και αν είναι βράδυ, γιατί είναι Κυριακή και αυτός δουλεύει βραδινή βάρδια και έχει παρουσιαστεί ένα πρόβλημα, που αυτά συμβαίνουν»



Ένα επίσης σημαντικό θέμα που προέκυψε από τα ποιοτικά δεδομένα της έρευνας και σχετίζεται με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των Συνεταιρισμών, είναι η συνεργασία της επιχειρηματικής και συμβουλευτικής ομάδας ή όπως αλλιώς ορίζεται, μεταξύ Υποστηρικτών Εργασίας και Υπευθύνων Δράσεων. Όπως προέκυψε και από την έρευνα πολλές φορές οι δυο ειδικότητες αναλαμβάνουν το ρόλο της υποστήριξης και η συνεργασία μεταξύ τους θα πρέπει να είναι ουσιαστική προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που καλείται σε καθημερινή βάση να διαχειριστεί ένας Συνεταιρισμός στο διπλό του ρόλο ως επιχείρηση και αποκαταστασιακή οντότητα. Η συνεργασία θα πρέπει να διέπεται από σεβασμό, ειλικρίνεια και σαφή καθορισμό των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων προκειμένου την αρμονική και επιτυχή επίλυση των όποιων δυσχερειών. Επομένως κρίνεται απαραίτητη η συστηματική συνεργασία αλλά και εκπαίδευση όπως και η θέσπιση συγκεκριμένων διαδικασιών που θα διευκολύνουν τη συνεργασία μεταξύ των δυο ομάδων.

« Εγώ θα έλεγα ότι το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι πάρα πολύ σημαντικό γιατί με βοήθησε πολύ στο να επικοινωνήσω με έναν εργασιακό χώρο και να τον κατανοήσω για να μπορώ να το μεταδώσω σε έναν άνθρωπο. Αλλά επίσης το κομμάτι της εμπειρίας της διαχείρισης της ψυχικής ασθένειας ήταν επίσης πάρα πολύ κρίσιμο γιατί τον εργαζόμενο δεν έπρεπε μόνο να τον εκπαιδεύσω αλλά έπρεπε και να τον υποστηρίξω στο να πάει στο γιατρό του καθώς και επίσης έπρεπε να μάθω ποσό ο οικονομικά υπεύθυνος ή το Διοικητικό Συμβούλιο έπρεπε να πάρει κάποιες αποφάσεις, για ποιο λόγο, να μπορώ να τις κατανοήσω για να μπορώ και εγώ, εμείς να μεσολαβήσουμε ένας ή όλοι μαζί, να φτιάξουμε σιγά-σιγά ένα σώμα, μια επιχείρηση (...). Το τρίτο είναι το πως θα βρεθεί η ισορροπία μέσα στον Κοι.Σ.Π.Ε, δεν γίνεται αν δεν μπορέσουν να συνεργαστούν οι δυο ομάδες. Θα πρέπει να υπάρχει επικοινωνία και η κατανόηση μεταξύ επιχειρηματικής και συμβουλευτικής ομάδας».

Υπάρχει αξιοποίηση των Συνεργασιών και ικανοποιητική διαχείριση των Πόρων;

Ο κοινωνικός αντίκτυπος ενός Οργανισμού, και των Κοι.Σ.Π.Ε. ειδικά, είναι σημαντικός στην επίτευξη των στόχων τους. Επομένως ο σχεδιασμός και η διαχείριση συνεργασιών και πόρων δεν ωφελεί μόνο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη βιωσιμότητα της επιχείρησης, αλλά εξασφαλίζει ταυτόχρονα την ανάπτυξη των υπηρεσιών και τη διεύρυνσή τους. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να προωθείται η διασύνδεση με ιδιωτικούς και κρατικούς Φορείς σε τοπικό και εθνικό επίπεδο, να συμμετέχει σε επιστημονικές και επαγγελματικές ημερίδες και να είναι μέρος τοπικών συλλόγων. Παράλληλα να προσανατολίζεται στην αναζήτηση και αξιοποίηση της τεχνολογίας και των εναλλακτικών πηγών χρηματοδότησης για την προώθηση της καινοτομίας.

Από την έρευνα αποτυπώνεται η εικόνα της διαφοροποίησης των Συνεταιρισμών με τους παλαιότερους Συνεταιρισμοί να έχουν πλέον εδραιώσει τις συνεργασίες τους με άλλους Φορείς κυρίως Ψυχικής Υγείας αλλά και πιθανούς πελάτες. Οι νεοσύστατοι αναφέρουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σε περίπτωση έλλειψης συνεργασίας για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (προσέγγιση ή παραπομπή νέων Λήπτων), κτιριακών υποδομών, εξοπλισμού αλλά και οικονομικών πόρων. Ένα δίκτυο συνεργασιών που δεν είναι ισχυρό μεταφράζεται σε λιγότερους πελάτες για τους Συνεταιρισμούς και επομένως δημιουργεί δυσκολία στη δημιουργία νέων θέσεων. Κατά τον ίδιο τρόπο δυσχεραίνει και την προσπάθεια των Συνεταιρισμών να βρουν μελλοντικές θέσεις εργασίας για τους Λήπτες εκτός των Κοι.Σ.Π.Ε. και πιθανή χρηματοδότηση των υπηρεσιών υποστήριξης. Σε επίπεδο αποκατάστασης, η ελλιπής δικτύωση δυσκολεύει και το αποκαταστασιακό έργο καθώς επίσης δεν διευκολύνει τη διαδικασία παραπομπών μεταξύ των Φορέων και τη χαρτογράφηση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας που λαμβάνει ο Λήπτης.

Ως μέρος του Υποέργου 2 προβλέπεται η προτυποποίηση διαδικασιών και ανάπτυξη τεχνολογίας για τη βελτίωση της διοικητικής επάρκειας των Κοι.Σ.Π.Ε. Μέσα σε αυτό συμπεριλαμβάνονται μεταξύ άλλων και εγχειρίδια αλλά και οδηγοί που θα συμβάλλουν ώστε να μπορούν οι Συνεταιρισμοί να διαπραγματεύονται με τους Φορείς όχι μόνο Δημόσιες συμβάσεις, Αναθέσεις κατ' αποκλειστικότητα και Παραχωρήσεις αλλά και στοιχεία μάρκετινγκ για τη διευκόλυνση της διασύνδεσης και την εδραίωση των μικρότερων Συνεταιρισμών στις τοπικές κοινότητες αλλά και μέσω του οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε. σε εθνικό επίπεδο.

Όσον αφορά συγκεκριμένα τις υπηρεσίες υποστήριξης, όπως είδαμε από την έρευνα (βλ. Παραδοτέο 2.1.1) ο αριθμός των Συνεταιρισμών που αναζητούν εργοδότες και υποστηρίζουν εργαζόμενους Λήπτες για εύρεση εργασίας εκτός των Κοι.Σ.Π.Ε. είναι σχετικά περιορισμένος (5 το 2018, 8 το 2019-2020). Επίσης από τους φορείς με τους οποίους συνεργάστηκαν στο πλαίσιο της υποστήριξης την τελευταία τριετία η πλειοψηφία ήταν Φορείς Ψυχικής Υγείας και σε μικρότερο ποσοστό άλλες επιχειρήσεις όπως φαίνεται και στο Γράφημα 3.



Αξιολογικό Ερώτημα 2: Ποιες διαδικασίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ακολουθούνται από τους Κοι.Σ.Π.Ε.

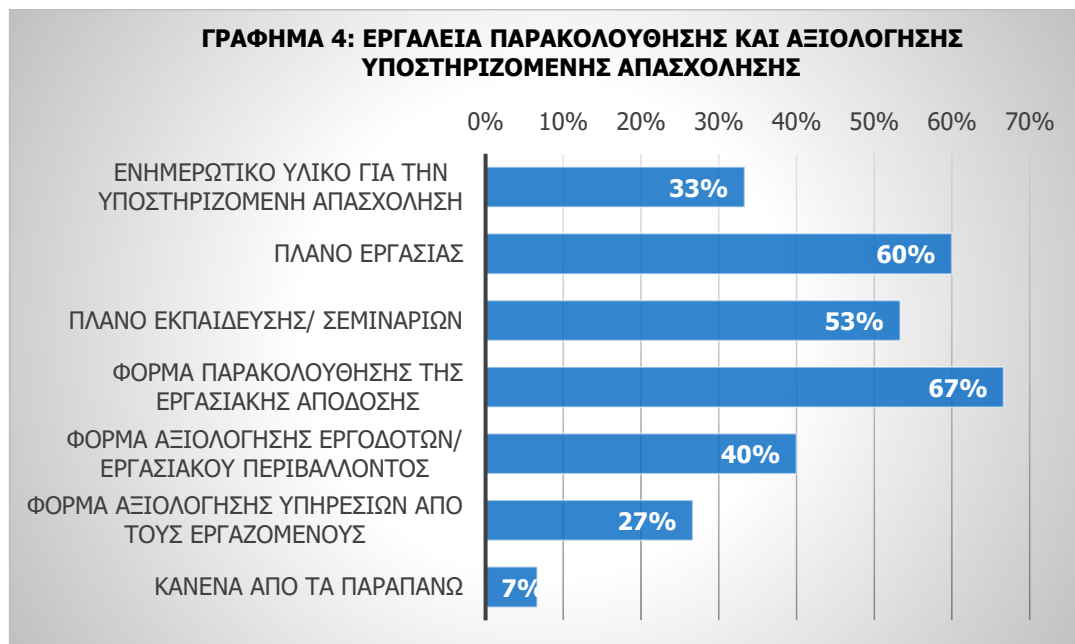
Ποια είναι τα εργαλεία και οι διαδικασίες που ακολουθούνται στον σχεδιασμό, υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των υπηρεσιών υποστήριξης στους Κοι.Σ.Π.Ε.;

Σε αυτό το ερώτημα εξετάζουμε τον απαραίτητο άξονα ώστε να μπορούν να εφαρμοστούν τα παραπάνω και δεν είναι άλλος από την πρόβλεψη διαδικασιών υλοποίησης, ελέγχου και βελτίωσης. Οι προτυποποιημένες διαδικασίες θεσπίζονται με στόχο ο κάθε Οργανισμός να διαχειρίζεται και να αναπτύσσει τις υπηρεσίες του βάσει ενός καθορισμένου πλάνου συστηματικής αξιολόγησης και προτάσεων προσαρμογής τους. Ανάμεσα στα πλεονεκτήματα της ενσωμάτωσης προτυποποιημένων εργαλείων είναι η χρήση οδηγών με τα απαραίτητα βήματα που βελτιώνουν την χρονική επάρκεια και την ποιότητα των υπηρεσιών, ο έγκαιρος εντοπισμός ελλείψεων και προβλημάτων και η άμεση εκπαίδευση και ενημέρωση των νέων εργαζομένων. Οι διαδικασίες αυτές δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την υλοποίηση των υπηρεσιών και παράλληλα με αξιοπιστία ενισχύουν τη συστηματική και μεθοδική ανάπτυξη Οργανισμού.

Από τις συνεντεύξεις προκύπτει ότι τα εργαλεία και οι διαδικασίες που χρησιμοποιούνται στην παροχή των υπηρεσιών στηρίζονται στις ατομικές γνώσεις και στην εμπειρία των Υποστηρικτών με αποτέλεσμα να δυσχεραίνει τη θέση των νέων επαγγελματιών που ξεκινούν να εργάζονται. Συγκεκριμένα τα έντυπα που χρησιμοποιούνται για τη διαδικασία των παραπομπών ή την ανταλλαγή πληροφοριών κατά τη διασύνδεση με άλλους φορείς γίνεται χωρίς την ύπαρξη ενός κοινού εργαλείου καταγραφής δεδομένων με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η χαρτογράφηση των υπηρεσιών που ο κάθε Λήπτης απολαμβάνει στη διάρκεια του χρόνου. Όπως σχετικά αναφέρουν:

« Επηρεάζονται οι διαδικασίες γιατί χρησιμοποιώ εν μέρει κάποια εκπαιδευτικά εργαλεία, δε ξέρω όλες τις διαδικασίες και όλα τα εργαλεία που συνδέονται με αυτές και γίνεται πάντα μια προσπάθεια που μένει όμως σε θεωρητικό επίπεδο ως ένα βαθμό. Είναι κάτι που παρατηρώ ότι γίνεται σε όλους τους Κ.οι.Σ.Π.Ε, δεν υπάρχει ενιαία εφαρμογή, δεν το έχω εγώ αλλά θα μπορούσα να το λάβω από κάποιον άλλον συνεταιρισμό. Απλά μέσα σε αυτό με έναν τρόπο αναδύεται το ίδιο πρόβλημα. Δηλαδή όταν θα βρεθούμε στον ίδιο χώρο επαγγελματίες που μερικώς χρησιμοποιούμε κάποια εκπαιδευτικά εργαλεία δε μπορεί να υπάρξει ένα βήμα παραπάνω που θα πω ότι και εγώ, και οποιοσδήποτε άλλος, θα το αφομοιώσω θα το διαχειριστώ και θα το τοποθετήσω και στην πράξη».

Επιπλέον από τα πρότυπα εργαλεία Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που έχουν διαμορφωθεί από τη διεθνή εμπειρία, όπως έδειξε η έρευνα αυτά που λιγότερο χρησιμοποιούνται είναι το Ενημερωτικό Υλικό για την υπηρεσία που θα πρέπει να παρέχεται στους Λήπτες και η Φόρμα Αξιολόγησης των Υπηρεσιών από τους Εργαζόμενους. Τα δυο αυτά εργαλεία είναι σημαντικά αρχικά για τη διαδικασία δέσμευσης των Ληπτών αλλά και των Υποστηρικτών και παράλληλα για την αξιολόγηση της υπηρεσίας και τη περαιτέρω βελτίωσή της.



Σχετικά με τη διαδικασία υποστήριξης των Ληπτών, από τις συνεντεύξεις επίσης διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει ενιαίο Υπόδειγμα Υποστηριζόμενης απασχόλησης για όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε. Και ενώ τα στάδια που ακολουθούνται στην υποστήριξη περιλαμβάνουν σχεδόν συνολικά τα βήματα που προβλέπονται στην εφαρμογή της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, μπορούμε να διακρίνουμε σαφείς διαφοροποιήσεις στα εξής:

1. Το τρίτο στάδιο αναφορικά με την «Εκπαίδευση και υποστήριξη των ατόμων για αναζήτηση κατάλληλης θέσης εργασίας καθώς και έρευνα, ανάπτυξη και δικτύωση με την αγορά εργασίας», αφορά επί των πλειστων εκπαίδευση στο εργασιακό αντικείμενο των εκάστοτε δραστηριοτήτων των Κοι.Σ.Π.Ε. και επομένως δεν εστιάζει στα εργασιακά ενδιαφέροντα και δεξιότητες των ατόμων καθώς οι τομείς δραστηριότητας των Συνεταιρισμών είναι περιορισμένοι και δεν υπάρχει η δυνατότητα να καλυφθούν εξατομικευμένα. Εδώ έγκειται και η βασική δυσκολία στη σύγκλιση του αποκαταστασιακού και επιχειρηματικού έργου του Κοι.Σ.Π.Ε. που σαν εργοδότης επικεντρώνεται στην ένταξη των Ληπτών στις οικονομικές δραστηριότητες του Συνεταιρισμού και δεν προβλέπονται διαδικασίες σχετικά με την ανεύρεση εργασίας στην ευρύτερη αγορά, ακόμα και αν οι ωφελούμενοι έχουν διαφορετικά ενδιαφέροντα ή επιπλέον δεξιότητες.
2. Σχετικό με αυτό είναι και το τέταρτο στάδιο για την «Αναζήτηση, στήριξη και εκπαίδευση νέων εργοδοτών» όπου, όπως και στο προηγούμενο, οι υπηρεσίες υποστήριξης επικεντρώνονται μόνο στους εργαζόμενους των Κοι.Σ.Π.Ε. Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι ενώ στην πλειοψηφία τους οι Συνεταιρισμοί δεν ακολουθούν πρακτικές παραπομπών σε εργοδότες της ελεύθερης αγοράς, σε περιορισμένο βαθμό υπάρχουν Υποστηρικτές εργασίας που το πράττουν αναγνωρίζοντας τις περιορισμένες θέσεις που μπορεί να

προσφέρει ο Συνεταιρισμός ή τις επιθυμίες και τα ενδιαφέροντα των Ληπτών που δεν μπορούν να καλυφθούν από τις υφιστάμενες επιχειρηματικές τους δραστηριότητες.

3. Το πέμπτο στάδιο για την «Κατάλληλη και αποτελεσματική εκπαίδευση και υποστήριξη των εργαζόμενων στο χώρο εργασίας και τη διερεύνηση δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης» γίνεται αντιληπτό από τη βιβλιογραφία ως η εκπαίδευση στο εργασιακό αντικείμενο και η στήριξη που παρέχεται στον εργασιακό χώρο. Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις θεμελιώδεις αρχές της Υποστηριζόμενης απασχόλησης, ο ωφελούμενος θα πρέπει να συνεχίσει να εκπαιδεύεται και να αναπτύσσει νέες δεξιότητες με στόχο την επαγγελματική του εξέλιξη. Όπως είδαμε και παραπάνω οι επιχειρηματικές δραστηριότητες των Συνεταιρισμών είναι περιορισμένες και επομένως ακόμα και αν υπάρχει η δυνατότητα εξέλιξης δεν μπορούν οι ίδιοι να την καλύψουν για όλους τους υποψηφίους ακόμα και με εσωτερικές μετακινήσεις ή πιθανή προαγωγή τους μέσα στους Κοι.Σ.Π.Ε.
4. Σχετικά με τις διαδικασίες στήριξης συνολικά μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι ποικίλλουν καθώς δεν υπάρχει ενιαίο θεσμοθετημένο πλαίσιο υπηρεσιών. Από τα ποιοτικά στοιχεία προκύπτει ότι η κύρια διαφοροποίηση έγκειται στη μορφή που παίρνει η υποστήριξη (ομαδικές ή/και ατομικές συναντήσεις) αλλά και στο χρόνο που διατίθεται (μια φορά την εβδομάδα, μηνιαία, καθημερινή διαθεσιμότητα βάσει ραντεβού ή από τηλέφωνο). Η διαδικασία εκπαίδευσης επίσης ποικίλλει ανάλογα το είδος δραστηριότητα και τις ανάγκες του υποψήφιου εργαζομένου. Συχνά παίρνει τη μορφή πρακτικής άσκησης από κάποιες ημέρες έως εβδομάδες. Παράλληλα, και η υποστήριξη κατά την εργασία διαφοροποιείται καθώς ενώ προβλέπει τη διαρκή συνεργασία με τους Υπεύθυνους Δράσεων άλλοτε μπορεί να είναι επιτόπια ή να παραπέμπεται σε κατ' ιδίαν συνάντηση ή στην ομάδα εργαζομένων.

Από τα παραπάνω αρχικά γίνεται αντιληπτό ότι η ετερογένεια αυτή δεν επιτρέπει την συστηματική αξιολόγηση των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης στο σύνολο των Συνεταιρισμών. Επίσης η προσαρμογή του Μοντέλου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε υπόδειγμα κατά τις ανάγκες του κάθε Κοι.Σ.Π.Ε., δυσχεραίνει την εφαρμογή προτυποποίησης των διαδικασιών που θα επιτρέψει και την δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για τις υπηρεσίες.

Ποιες είναι οι αντιλήψεις για τις διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστήριξης απασχόλησης για τους Υποστηρικτές Εργασίας;

Από τις ενότητες των προϋποθέσεων κάθε αξιολόγηση θα πρέπει να περνάει στη συνέχεια στη διερεύνηση των αποτελεσμάτων. Στην ενότητα των αντιλήψεων και των αποτελεσμάτων των επαγγελματιών που προσφέρουν υπηρεσίες θα πρέπει να διερευνηθούν κατά πόσο οι επαγγελματίες θεωρούν ικανοποιητικά τα ακόλουθα:

- Την επικοινωνία μέσα στον Οργανισμό.
- Τις συνθήκες εργασίας.

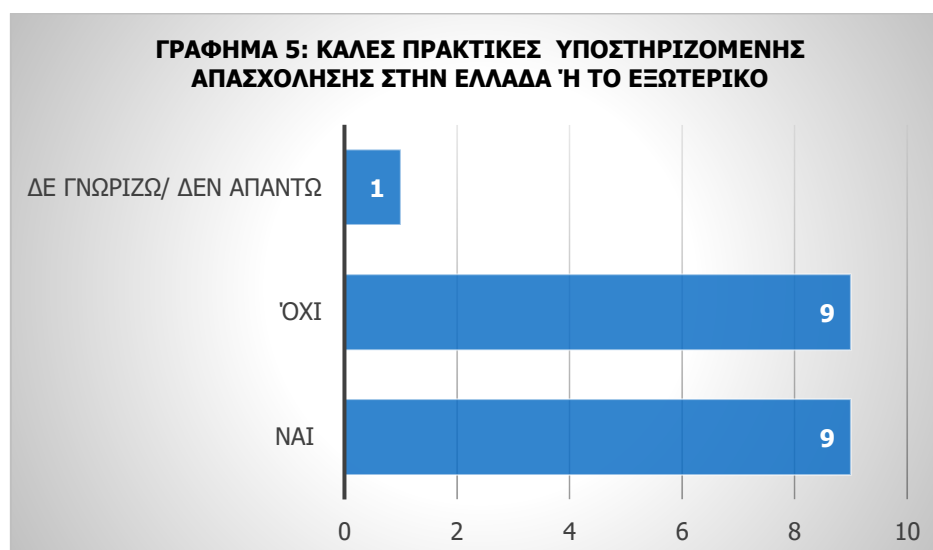
- Την ικανότητα και η κατάρτιση των ίδιων στην παροχή των υπηρεσιών.
- Τον προσδιορισμό των στόχων και τον τρόπο διαχείριση της απόδοσης.
- Τη συμμετοχή και τη δέσμευση των επαγγελματιών.

Προκειμένου να αξιολογηθούν οι πιθανές αντιλήψεις, ο κάθε Οργανισμός θα πρέπει να σχεδιάσει εσωτερικά εργαλεία με τα οποία να μετρά και να ελέγχει τα παραπάνω ώστε να μπορεί να εντοπίζει και να βελτιώνει κενά στην απόδοση που οφείλονται στις ελλείψεις ή στην ασάφεια των διαδικασιών ή/και στόχων του Οργανισμού.

Όπως είδαμε και παραπάνω οι Υποστηρικτές εντοπίζουν ως σημαντικότερα εμπόδια στην παρακολούθηση, αξιολόγηση και ανάπτυξη των υπηρεσιών, την έλλειψη προσωπικού και κυρίως εξειδικευμένου που να μπορέσει να εστιάσει στην οργάνωση και εφαρμογή ενός μοντέλου υπηρεσιών υποστήριξης. Σε Συνεταιρισμούς που οι υπηρεσίες παρέχονται από επαγγελματίες μερικής απασχόλησης ή εθελοντές, η δυνατότητα να οργανώσουν τις απαραίτητες διαδικασίες και υλικό, ξεκινήσουν επικοινωνία με νέους φορείς και επιχειρήσεις, να διοργανώσουν επιμορφωτικά σεμινάρια ή να διασφαλίσουν την ποιότητα της υποστήριξης, είναι περιορισμένη. Συγκεκριμένα αναφέρουν:

«Νομίζω ότι χρειάζεται να υπάρχει σταθερά ένας άνθρωπος στο γραφείο για αυτό. Δηλαδή το πιο βασικό ένας άνθρωπος σταθερά στο γραφείο και πάγιες διαδικασίες. Να μπορεί κάποιος νέος συνάδελφος μόλις έρθει να ανατρέξει σε ξεκάθαρα στοιχεία και να παρακολουθήσει την πορεία. Σταθερά ένας άνθρωπος καθώς οι ανάγκες δεν προκύπτουν μόνο μια φορά τον μήνα προκύπτουν διαρκώς. Επίσης είναι σημαντικό για τους Λήπτες να αισθάνονται ότι από πίσω υπάρχει μια βάση που φροντίζει για αυτούς. Να νιώθουν σαν οικογένεια, με την έννοια ότι κάθε φορά που κοιτάξεις πίσω σου είναι εκεί. Πρέπει να υπάρχει ένα πρόσωπο αναφοράς».

Στις συνεντεύξεις αλλά και σε ερωτηματολόγια διερευνήθηκε το αν γνωρίζουν οι επαγγελματίες καλές πρακτικές Υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό προκειμένου να διαπιστωθεί το επίπεδο τεχνογνωσίας σχετικά με τη μέθοδο. Το ποσοστό των απαντήσεων ήταν μοιρασμένο.



Αξίζει όμως να αναφερθεί ότι στις απαντήσεις γίνεται σαφής αναφορά σε χώρες του εξωτερικού όπου υπάρχει κρατικό πλαίσιο στήριξης των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης από εμπλεκόμενους Δημόσιους φορείς που χρηματοδοτούν την παροχή των υπηρεσιών, προσφέρουν κίνητρα στους εργοδότες και προστατεύουν με οικονομικά μέτρα τους λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας, προκειμένου να αναζητήσουν θέση στην ανοιχτή αγορά εργασίας.

« Η ελεύθερη αγορά είναι με ερωτηματικό. Η ελεύθερη αγορά πρέπει να ακολουθεί και την αυτονομία του Λήπτη σε άλλα επίπεδα. Δηλαδή όταν οι περισσότεροι Λήπτες δεν μένουν μόνοι τους αλλά μένουν μέσα σε ένα προστατευμένο περιβάλλον είτε αυτό είναι το οικογενειακό είτε είναι ένας ξενώνας είτε ένα διαμέρισμα, δε θα μπουκ στη διαδικασία να δουν τον εαυτό τους πολύ εύκολα στην ελεύθερη αγορά. Ελάχιστοι είναι αυτοί που έχουν αυτονομηθεί που και πάλι όμως και αυτοί επειδή δυσκολευτήκαν να αυτονομηθούν θέλουν πάντα το ασφαλές πλαίσιο. Δεν είναι ο Κ.οι.Σ.Π.Ε. το πεδίο δράσης που τους έκανε και ανέπτυξαν δυνατότητες, που μπορούν να τους δουν διαφορετικά; πάλι θα θελήσουν να πάνε σε ένα άλλο προστατευμένο πλαίσιο».

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι ακόμα και όσοι Υποστηρικτές Εργασίας δεν γνωρίζουν ή εφαρμόζουν κάποιο υπόδειγμα υποστηριζόμενης απασχόλησης, εντοπίζουν τις ίδιες δυσκολίες με τους συναδέλφους τους. Από την αυτό-αξιολόγηση τους προκύπτει ότι οι ίδιοι θα ήθελαν να εφαρμόσουν ένα εξειδικευμένο μοντέλο Υποστηριζόμενης απασχόλησης στον Κοι.Σ.Π.Ε. που εργάζονται αλλά η έλλειψη θεσμικού πλαισίου και απαραίτητης τεχνογνωσίας από την πλευρά του προσωπικού είναι απαγορευτική. Ξεκινώντας από την έλλειψη κρατικού θεσμικού πλαισίου μέχρι τις αδυναμίες των Συνεταιρισμών να επηρεάσουν το κοινωνικό στίγμα που αντιμετωπίζει η ψυχική υγεία, τονίζουν την ανάγκη της διαρκούς εκπαίδευσης των επαγγελματιών και της κοινωνίας μέσα από τη διασύνδεση των Φορέων και την προώθηση των δικαιωμάτων των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας.

«Καλή πρακτική είναι η ενημερωμένη κοινωνία και οι ανοιχτοί εργοδότες στο να μπορούν και να έχουν μια θέση για αυτούς τους ανθρώπους. Αυτή η ανοιχτότητα της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας αλλά ουσιαστικά, γιατί αυτό που φοβάμαι με την Ελλάδα είναι ότι θα γίνει η χρηματοδότηση αλλά στην πράξη δεν θα ασχοληθεί κανείς για την αποκατάσταση».

«(...) όταν λέω τον στιγματισμό θα μου πείτε είναι γενικός ορός, πολλοί δεν γνωρίζουν ακόμα τα δικαιώματα τους και αυτό είναι μεγάλο πρόβλημα και για τους ίδιους τους Λήπτες. Είναι το Νο 1 αυτό που πρέπει να παλέψουμε όλοι. Είναι αυτό που μας πάει πίσω. Το Νο 2 είναι ότι εμείς δε γνωρίζουμε τη νομοθεσία και πως μπορούμε να στηρίξουμε, είτε μέσω του θεσμικού πλαισίου υποστήριξης είτε και με τα δικαιώματά τους. Να ενημερώσουμε ας πούμε για το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ), δε γνωρίζουμε. δηλ. αυτά τα δυο είναι τα πιο βασικά γενικά που πάνε πίσω το έργο των Κ.οι.Σ.Π.Ε.».

«Βασικά υπάρχει εκπαιδευτικό έλλειμμα. Εγώ το βλέπω και σε σχέση με τον εαυτό μου. Δηλαδή πήρα μια ενδιάμεση εκπαίδευση από την πρώτη στιγμή που μπήκα στον φορέα όσον αφορά το μοντέλο που συζητάμε της υποστηριζόμενης απασχόλησης (...). Υπάρχει ο κεντρικός πυρήνας, υπάρχει η φιλοσοφία αλλά δεν έχω εξειδικευμένη εκπαίδευση που αυτό ας πούμε είναι μια βασική μου ανάγκη, ή αντίστοιχα όχι μόνο σε σχέση με μένα, δεν υπάρχει ένα πρόγραμμα εκπαιδευτικό που να μπορεί να θωρακίζει και νέους επαγγελματίες μπαίνοντας μέσα στο χώρο. Δηλαδή δεν υπάρχει και αυτή η εκπαιδευτική συνέχεια που θεωρώ ότι είναι ζωτικής σημασίας».

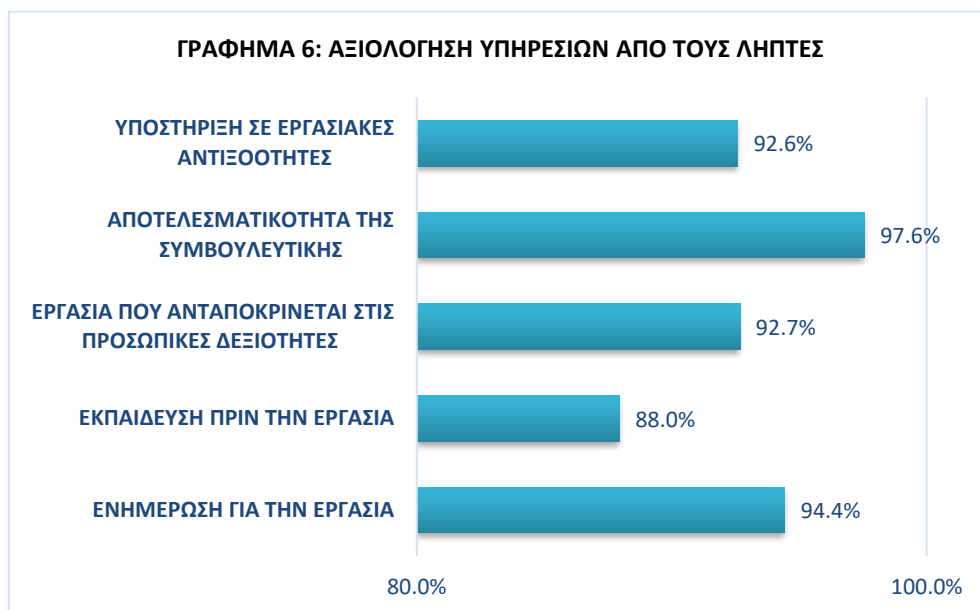
«Εγώ βάζω ότι ένα κομμάτι είναι το εργαλείο σχετικά με την υποστηριζόμενη απασχόληση. Το πως θα εκπαιδεύσουμε για μια συγκεκριμένη εργασία τον κατάλληλο άνθρωπο. Ένα δεύτερο κομμάτι έχει να κάνει με το πως μπορούμε να υποστηρίξουμε τον εργαζόμενο και να έχουμε ξεκάθαρα μαζί μας κάποια κομμάτια που έχουν να κάνουν με την νόσο αλλά και την τήρηση των κανόνων που θα έχουμε δηλαδή για την παρακολούθηση, την φαρμακευτική αγωγή κλπ. Ένα άλλο κομμάτι είναι το πως μπορούμε να ωριμάσουμε και να κατανοούμε και τον κόσμο των επιχειρήσεων και της οικονομίας ως θεραπευτές και ως οικονομικοί τον κόσμο της θεραπείας».

Ποιες είναι οι αντιλήψεις για τις διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστήριξης για τους Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας;

Στη συνέχεια διερευνώνται οι αντιλήψεις και τα αποτελέσματα, στους ωφελούμενους των υπηρεσιών που όπως ορίζουν τα μεθοδολογικά εργαλεία αξιολόγησης της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης μπορούν να προκύψουν από ομάδες συζήτησης, αξιολογήσεις κ.α. Και σε αυτήν την περίπτωση θα πρέπει να καθοριστούν δείκτες απόδοσης με στόχο την παρακολούθηση,

κατανόηση, πρόβλεψη και περαιτέρω βελτίωση του αντίκτυπου των αντιλήψεων των ωφελούμενων ώστε τα αποτελέσματα των υπηρεσιών συγκεκριμένα να αντικατοπτρίζουν την αντιμετώπιση των ίδιων μέσα στον Οργανισμό, τις σχέσεις τους με τους επαγγελματίες που παρέχουν τις υπηρεσίες, την ενεργή συμμετοχή τους στις διαδικασίες και το επίπεδο υποστήριξης που λαμβάνουν.

Για την αξιολόγηση των υφιστάμενων υπηρεσιών υποστήριξης από τους ίδιους τους Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας, εξετάστηκε ο βαθμός ικανοποίησης τους όπως φαίνεται στο Γράφημα 6. Όπως βλέπουμε η συντριπτική πλειοψηφία δηλώνει ικανοποίηση από την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής και την ενημέρωση για την εργασία που κάνουν. Ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά, αν και ιδιαίτερα υψηλά, εκφράζουν ικανοποίηση για την εκπαίδευση που έλαβαν πριν ξεκινήσουν να εργάζονται.



Επιπλέον ερωτήθηκαν αν επιθυμούν να εργαστούν σε διαφορετικό εργοδότη ή σε άλλη θέση εργασίας και το 32% του συνόλου (89 Λ.Υ.Ψ.Υ.) απάντησε θετικά. Από τους/τις συμμετέχοντες το 21.9% δεν συμπλήρωσε συγκεκριμένη δραστηριότητα που θα ήθελε να απασχοληθεί. Ο Πίνακας IV παρουσιάζει τις δραστηριότητες που συμπλήρωσαν. Από αυτές είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το 9.5% θα ήθελε να συνεχίσει να δουλεύει στον Κοι.Σ.Π.Ε. σε θέση μεγαλύτερης υπευθυνότητας (ως Διοικητικοί και Υπεύθυνοι Δράσεων). Επίσης υψηλό ποσοστό (9.4%) σε σχέση με τις υπόλοιπες απαντήσεις συναντάται και σε όσους θα ήθελαν να απασχοληθούν σε εργασιακό αντικείμενο που είναι σχετικό με τις σπουδές τους. Σύμφωνα με την έρευνα το 16.1% των ερωτηθέντων έχει Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Τεχνική-επαγγελματική Σχολή) και αντίστοιχα το 16.1% είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., Μεταπτυχιακό κλπ.).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV: ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	
ΑΡΤΟΠΟΙΕΙΟ	3.1%
ΔΗΜΟΣΙΟ	3.1%
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ – ΠΩΛΗΤΗΣ	3.1%
ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟ	3.1%
ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	3.1%
ΚΑΤΙ ΑΝΑΛΟΓΟ	6.3%
Κοι.Σ.Π.Ε. (Σε διαφορετική θέση)	9.5%
ΚΥΛΙΚΕΙΟ	3.1%
ΜΟΥΣΙΚΗ	3.1%
ΜΠΟΥΦΕ-ΣΕΡΒΙΣ-ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ	3.1%
ΜΠΟΥΦΕΤΖΗΣ-ΚΛΗΤΗΡΑΣ	3.1%
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	3.1%
ΟΔΟΚΑΘΑΡΙΣΤΗΣ	3.1%
ΟΤΙΔΗΠΟΤΕ ΑΝΩΤΕΡΟ ΑΠΌ ΤΟ ΥΠΑΡΧΟΝ	6.2%
ΣΕ ΟΤΙΔΗΠΟΤΕ ΘΑ ΦΑΝΩ ΧΡΗΣΙΜΟΣ/Η	3.1%
ΣΧΕΤΙΚΟ ΜΕ ΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ	9.4%
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ	3.1%
ΧΕΙΡΟΤΕΧΝΙΑ ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΦΥΣΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ	3.1%
ΨΥΚΤΙΚΟΣ	3.1%
ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	21.9%
ΣΥΝΟΛΟ	100.0%

Στη συνέχεια ερωτήθηκαν τι επιπλέον χρειάζονται για να λάβουν περισσότερη υποστήριξη στην εργασία τους. Από τις απαντήσεις οι κυριότερες θεματικές είχαν να κάνουν με περισσότερες συναντήσεις με την Ομάδα Υποστήριξης, επίσης με εκπαίδευση- σεμινάρια, ενημέρωση αλλά και συνεργασίες για την ανταλλαγή τεχνογνωσίας, ενώ τέλος αναφέρθηκαν και στην δυνατότητα αύξησης της αμοιβής και οικονομικής ενίσχυσης αλλά και των ωρών εργασίας. Σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ότι δε χρειάζεται κάποια επιπλέον υποστήριξη.

Τα παραπάνω στοιχεία καταδεικνύουν εκτός από υψηλά επίπεδα ικανοποίησης των Ληπτών με τις προσφερόμενες υπηρεσίες τις δικές τους επίσης προτάσεις και προσθήκες για την ανάπτυξη

και βελτίωσή τους. Αυτό δείχνει τον ενεργό ρόλο που καλούνται να έχουν σε ένα πλαίσιο Υποστηριζόμενης απασχόλησης. Στις προτάσεις τους περιλαμβάνονται, εκτός των άλλων, εκπαιδευτικά προγράμματα εκμάθησης δεξιοτήτων με πιο διαδεδομένα τα παρακάτω:

- Προγράμματα Πληροφορικής για Αρχάριους και Προχωρημένους
- Διοικητικά καθήκοντα, Λογιστικά, Υπηρεσίες Γραφείου (Τιμολόγια, Φωτοτυπίες κ.α.)
- Εξειδίκευση στο εργασιακό αντικείμενο (Τραπεζοκομία, Εστίαση, Εποπτεία)
- Ξένες Γλώσσες
- Προγράμματα Ψυχοεκπαίδευσης και Ψυχικής Υγείας (Διαχείριση άγχους κλπ.)
- Ανάπτυξη Κοινωνικών και Επικοινωνιακών Δεξιοτήτων
- Ανάπτυξη Νέων Δεξιοτήτων (Πωλήσεις, Αισθητική, Χειροτεχνία, Αρτοποιεία-Ζαχαροπλαστική)
- Προγράμματα Καλλιτεχνικών (Χορός, Μουσική, Ζωγραφική)

Επίσης ανέφεραν προγράμματα που να στοχεύουν στη διεύρυνση των επαγγελματικών τους οριζώντων ή στο αντικείμενο που έχουν σπουδάσει. Τέλος σημαντικός αριθμός Ληπτών απάντησε ότι θα ήθελε να παρακολουθήσει οποιουδήποτε περιεχομένου εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα μπορούσε να συμμετάσχει.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η αξιολόγηση των Ληπτών είναι συνολικά θετική για το αποκαταστασιακό έργο των Συνεταιρισμών. Είναι σημαντικό όμως να αναφερθεί ότι το ερωτηματολόγιο αν και δεν έκανε διερεύνηση σε βάθος των προτάσεων βελτίωσης που έχουν να προτείνουν σχετικά με τις υπηρεσίες, ανέδειξε την ανάγκη μεγαλύτερης συμμετοχής τους στη διαμόρφωση των υπηρεσιών, σε σχέση με την υποστήριξη που χρειάζονται στην επαγγελματική τους εξέλιξη, σύμφωνα με τις δεξιότητες τους. Τέλος όπως θα εξεταστεί και εκτενέστερα ο κοινός άξονας των δυσκολιών στην κοινωνικοποίηση που σημειώθηκε και από τους επαγγελματίες αλλά και τους ίδιους τους Λήπτες πέραν των βαθύτερων αιτιών που προέρχονται από το κοινωνικό στίγμα και την αμφίδρομη δυσπιστία που αυτό καλλιεργεί, θα πρέπει να σημειωθεί ως ένα σημαντικό πεδίο ψυχοκοινωνικής παρέμβασης για την επαγγελματική αλλά και την κοινωνική τους ένταξη γενικότερα.

Ποιες είναι οι αντιλήψεις για τις διαδικασίες και τα αποτελέσματα για την Τοπική και ευρύτερη κοινωνία;

Ως τελικός άξονας διερευνώνται οι αντιλήψεις και τα αποτελέσματα στην τοπική και ευρύτερη κοινωνία καθώς αντικατοπτρίζουν το κοινωνικό αποτύπωμα του κάθε Οργανισμού. Αυτές οι απόψεις είναι κρίσιμες για την μέτρηση των αποτελεσμάτων εκτός του Κοι.Σ.Π.Ε., και στοιχειοθετούν και επιχειρηματολογούν σχετικά με το αποκαταστασιακό του έργο και την αξία που προσθέτει στην τοπική κοινωνία. Για τη μέτρηση των αποτελεσμάτων αυτών θα πρέπει να διερευνάται το δίκτυο και οι αντιλήψεις των συνεργατών κάθε Συνεταιρισμού, η ενεργή

συμμετοχή του αλλά και των Εργαζόμενων Ληπτών σε κοινωνικές και επιχειρηματικές δράσεις καθώς και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Στην ενότητα αυτή θα ήταν σημαντικό να διερευνηθεί με ειδικό εργαλείο, όπως προβλέπεται στους Οδηγούς αξιολόγησης των Υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, την αντίστοιχη φόρμα αξιολόγησης των εργοδοτών/πελατών σχετικά με τις υπηρεσίες υποστήριξης που προσφέρουν οι Συνεταιρισμοί. Παράλληλα σημαντικό υλικό για το κοινωνικό αποτύπωμα αποτελούν οι συμμετοχές σε τοπικά και εθνικά Συνέδρια, Τοπικούς Εμπορικούς Συλλόγους, έντυπο και διαφημιστικό υλικό, άρθρα επιστημονικά αλλά και στον Τύπο.

Επειδή όμως η ιδιαιτερότητα των Κοι.Σ.Π.Ε., που η υπηρεσία Υποστηριζόμενης γίνεται σχεδόν αποκλειστικά για εργαζόμενους των Συνεταιρισμών, δεν προβλέπει τη χρήση του παραπάνω εργαλείου αξιολόγησης, ζητήθηκε από τους επαγγελματίες να μοιραστούν τις εμπειρίες τους για την συνεργασία και αντίληψη των πελατών των Κοι.Σ.Π.Ε. αλλά και της ευρύτερης κοινότητας στις επιχειρηματικές δράσεις και δραστηριότητες ευαισθητοποίησης των Συνεταιρισμών.

Στο πεδίο της διασύνδεσης και επικοινωνίας-συνεργασίας με άλλους φορείς, όπως αποκάλυψε η έρευνα, οι δυσκολίες όπως έχει ήδη αναφερθεί σχετίζονται με το κοινωνικό περιβάλλον αλλά και το χρονικό πλαίσιο στο οποίο κάθε Συνεταιρισμός καλείται να αναπτυχθεί.

«Εμείς έχουμε προσπαθήσει να προωθήσουμε τον Κοι.Σ.Π.Ε. στην τοπική κοινωνία αλλά γενικά δεν υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον, δηλαδή είναι ακόμα -εδώ τουλάχιστον- ``καλύτερα να μην ασχοληθούμε με αυτό το κομμάτι γιατί μας τρομάζει``, κάπως έτσι σκέφτονται οι περισσότεροι. Και ειδικά στο Νομό μας που δεν βρίσκουμε άτομα για εργασία, δηλαδή είναι κλεισμένοι όλοι ``μη μάθει κάποιος ότι έχω πρόβλημα ψυχικής υγείας``, είναι πρόβλημα. Και για τις συνεργασίες αλλά και στο να βρούμε άτομα για εργατικό δυναμικό, αλλά και πάλι οι επιχειρήσεις και ο ιδιωτικός τομέας γενικότερα αδιαφορεί. Αν και έχουμε παρουσιάσει διάφορα και έχουμε εμφανιστεί τηλεοπτικά και ραδιοφωνικά γενικά υπάρχει ζήτημα».

«Σχετικά με τις Δραστηριότητές μας (...) πήραμε στήριξη από ανθρώπους της τοπικής κοινωνίας μέσω διαφήμισης και άρθρων που γράφτηκαν για το χώρο. Βέβαια υπήρχαν και αντιδράσεις κυρίως από την υπηρεσία του Δήμου που ασχολείται με τα πολιτισμικά. Σχετικά με τους άλλους φορείς δεν έχουμε καμία στήριξη από το Νοσοκομείο, πέρα από την ψυχολόγο που έρχεται 1 φορά την εβδομάδα. Έχουν γίνει άπειρες συναντήσεις και επιστολές αλλά δεν έχουμε πάρει τίποτα σε θέμα δουλειάς και δεν φαίνεται να αλλάζει τίποτα. Στην αρχή θεωρώ ότι ήταν πολιτικά ζητήματα. Δηλαδή κοιτώντας τις προκηρύξεις, οι απαιτήσεις είναι τέτοιες όπου απευθύνονται σε συγκεκριμένες εταιρείες. Επίσης πέρα από αυτό υπάρχει και ένας φόβος για τις δυνατότητες του Κοι.Σ.Π.Ε. Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη από την μεριά τους».

Οι διαπροσωπικές και επαγγελματικές διασυνδέσεις φαίνεται να παίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο σε μικρές τοπικές κοινωνίες και ειδικά για τους Συνεταιρισμούς που κάνουν τα πρώτα τους βήματα.

«Το Νοσοκομείο συμμετέχει στον Κοι.Σ.Π.Ε. και το Ψυχιατρικό τμήμα δεν θέλει να έχει επαφή. Άλλαξε ο Διευθυντής και άλλαξαν οι σχέσεις κατευθείαν. Αυτό υπάρχει σε όλα τα επίπεδα. Το Νοσοκομείο είναι ιδρυτικό μέλος παρόλα αυτά σαν ψυχιατρική κλινική δεν θέλει να συμμετέχει. Χρειάζεται η διασύνδεση γενικά το να φανεί είναι εύκολο έχουμε κάνει διαφημίσεις κλπ. το να συνεργαστεί είναι το δύσκολο κομμάτι».

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι από τις συνεντεύξεις προκύπτει και θετική αποτίμηση των συνεργασιών με κάποιους Υποστηρικτές Εργασίας να σημειώνουν τη δημιουργία και ενίσχυση ειδικά ενός Δικτύου Φορέων Ψυχικής Υγείας που με την πάροδο του χρόνου έχει καταφέρει να σταθεροποιήσει την επικοινωνία και τη διασύνδεση. Όπως όμως χαρακτηριστικά αναφέρουν εξαιτίας της έλλειψης συγκεκριμένων διαδικασιών, αυτό το δίκτυο χρήζει σταθερής στο χρόνο συμμετοχής και παρουσίας αποτελεσμάτων του έργου των Συνεταιρισμών για να μπορεί να επιβιώσει και να αναπτυχθεί.

Σχετικά με τις προοπτικές αναζήτησης εργοδοτών εκτός Κοι.Σ.Π.Ε. ακόμα και στα αστικά κέντρα φαίνεται να εντοπίζονται προβλήματα λόγω του στίγματος κυρίως στον τομέα εύρεσης νέων εργοδοτών εκτός Κοι.Σ.Π.Ε.

«Δεν έχουμε αναπτύξει καθόλου το κομμάτι της διασύνδεσης με εργοδότες γιατί έχουμε τεράστια άρνηση από τους Λήπτες. Δεν θέλουν κανείς ποτέ να μάθει ότι έχει διάγνωση. Μας ζητάνε τρόπους στο πως να δικαιολογήσουν ένα μεγάλο εργασιακό κενό. Είχαν γίνει προσπάθειες με κάποιες μεγάλες εταιρείες αλλά δεν προχώρησε. Οπότε δεν έχουμε το κομμάτι της διασύνδεσης αλλά έχουμε το κομμάτι του να προετοιμάζουμε τον ίδιο ώστε να αισθανθεί έτοιμος να κάνει μια τέτοια κρούση. Έχουμε 1 σε εμπορικό κατάστημα, 1 σε εταιρία σκαφών, 2 σε καφετέρια και 1 σε μίνι μάρκετ που εργάζονται αλλά χωρίς να γνωρίζουν οι εργοδότες για την διάγνωση τους. Μόνο ο ένας συνεχίζει να υποστηρίζεται από εμάς.».

«Γενικά οι Κοι.Σ.Π.Ε. και ο συγκεκριμένος δηλαδή Φορέας αλλά και οι περισσότεροι θα ήθελαν να εισηγούνται θα ήθελαν να υποστηρίξουν την συμμετοχή στην ελεύθερη αγορά εργασίας, αλλά επί της ουσίας τα εμπόδια είναι αρκετά. Από την εμπειρία μου μέχρι τώρα με τους Λήπτες, δε θέλουν να βρίσκονται σε ένα περιβάλλον που εξαρχής δεν ξέρουν τα δεδομένα του. Οι περισσότεροι έχουν θέμα με την αυτοπεποίθηση τους ή αντίστοιχα με δεξιότητες που δεν ξέρουν αν τις έχουν ή που φοβούνται ότι αν δεν είναι σταθεροποιημένοι κάτι μπορεί να συμβεί και να υποτροπιάσουν. Και έχω την εντύπωση ότι είναι αμφίδρομο και έρχεται και από εκείνους προς τους Λήπτες και από τους Λήπτες

προς εκείνους, και το πρώτο βήμα πρέπει να γίνει από εκείνους προς τους Λήπτες. Δηλαδή οι Λήπτες θέλουν να είναι πάντα σίγουροι και να έχουν όλα τα δεδομένα μπροστά τους για να κάνουν το όποιο βήμα. Αλλά χρειαζόμαστε την ίδια στιγμή και τη σύμπραξη της ελεύθερης αγοράς. Δηλαδή δεν μπορεί να γίνει θεωρητικά από εμάς. Πρέπει να γίνεται ταυτόχρονα».

Παρατηρούμε επομένως ότι η διασύνδεση με τους Φορείς Ψυχικής Υγείας γίνεται πιο εύκολα στην περίπτωση παραπομπών και υποστήριξης, είναι όμως εμφανή τα εμπόδια όταν πρόκειται για επαγγελματική συνεργασία και άνοιγμα νέων θέσεων σε κρατικά ιδρύματα. Επομένως ο διπτός ρόλος των Συνεταιρισμών παρουσιάζει και εδώ την ανάγκη ισορροπίας κάτι που φαίνεται να ξεπερνιέται μόνο σε βάθος χρόνου και καλής απόδοσης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των Κοι.Σ.Π.Ε.

«Έτσι και αλλιώς στην υποστηριζόμενη το κομμάτι της επιχείρησης μπαίνει με σαφήνεια. Τέλος θα πρέπει να κατανοήσουμε ότι μια επιχείρηση πρέπει να λειτουργεί ως επιχείρηση γιατί ο Κοι.Σ.Π.Ε έχει τις ίδιες υποχρεώσεις με την ελεύθερη αγορά, συναγωνίζεται στην ανοιχτή αγορά. Από εμάς χρειάζεται μια καλή απόδοση».

Οι Υποστηρικτές Εργασίας επίσης αναφέρουν ότι στο ξεκίνημα της επιχειρηματικής συνεργασίας τους με Φορείς του Δημοσίου τα πράγματα δεν ήταν πάντα εύκολα. Συνάντησαν δυσπιστία και απροθυμία ακόμα και από Μονάδες Ψυχικής Υγείας που δε θεωρούσαν ότι μπορούσε να πετύχει το εγχείρημα της εργασιακής ένταξης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

« Από τις άλλες υπηρεσίες πάντα υπάρχει ο δισταγμός ας πούμε, φαντάζομαι είναι και άλλες υπηρεσίες δεν είμαστε μόνο εμείς, υπήρχε ένας δισταγμός γιατί βλέπαν το άτομο, "α έχει έρθει ένας με ψυχιατρικό πρόβλημα" δεν κοιτούσαν ότι είναι ένας άνθρωπος φυσιολογικός όπως όλοι μας που ζητάει εργασία, αλλά πολλές φορές παραδέχονταν μετά...θυμάμαι μια συγκεκριμένη Διευθύντρια που συνεργαζόμαστε μου λέει ότι, θα το πω πολύ λαϊκά, "τα 'χω παίξει, είναι καλύτερη από όλους και σε συμπεριφορά και σε εργασία και σε υπευθυνότητα».

« (...) κανονικά ναι αλλά δεν το ζητάνε, εμείς τον πρώτο χρόνο κάναμε μια τεράστια προσπάθεια ζητάγαμε ραντεβού από τους προϊστάμενους ώστε να ενημερώσουμε, ήταν όλοι αρνητικοί. Δεν μας δέχτηκε κανείς. Αφού προέκυψε πρόβλημα καταφέραμε να μιλήσουμε. Θα ήταν πολύ σημαντικό για εμάς πάντως με κάποιο τρόπο να δεσμεύονται για μια συνάντηση».

« Υπάρχει ένας γενικότερος φόβος, δηλαδή με τις δημοσιές υπηρεσίες είχαν γίνει κάποιες συμφωνίες αλλά οι Δημόσιες υπηρεσίες γενικά είναι κάποιες συγκεκριμένες θα πρέπει να βρούμε κάποιον τρόπο να μπορέσουμε να ανοιχτούμε και στον ιδιωτικό τομέα, τώρα εκεί υπάρχει θέμα δηλαδή κανένας

δεν πιστεύει θα μπορούσε ένα άτομο με προβλήματα ψυχικής υγείας να αντιμετωπίσει την καθημερινή του εργασία σωστά, δηλ. το φοβούνται.

«Αυτό που κάνει στους περισσότερους εντύπωση είναι το γεγονός ότι περίμεναν να πάνε εκεί, περίμεναν να μην τα πάνε καλά και περίμεναν να τους διώξουν, αλλά δεν υπήρξε ποτέ αυτό, δηλαδή φεύγουνε, αν φύγει κάποιος θα φύγει οικειοθελώς από το ότι δεν κάνει καλά την εργασία του, δεν υπάρχει περίπτωση γιατί την κάνουν όλοι καλά, παράπονα δεν υπάρχουν από τις Υπηρεσίες τις οποίες συνεργαζόμαστε».

« Από το σημείο που έλεγε δε την θέλω είναι επικίνδυνη φτάσαμε στο σημείο που έχει τελειώσει η σύμβαση και βγαίνουν για καφέ. Υποδιευθυντής νοσοκομείου έπαιρνε τηλέφωνο για να επαναπρολάβουν υπάλληλο. Όσοι όμως έχουν ξεκινήσει μια συνεργασία μαζί μας, που είχαμε σύμβαση, στην συνέχεια ψάχνανε τρόπους για να συνεχιστεί η συνεργασία μας καθώς πλέον είχαν αναπτύξει σχέσεις και με τους εργαζόμενους μας αλλά είδαν και την σωστή δουλειά που έκαναν. Γενικά όσοι έρχονται σε επαφή με τον Κοι.Σ.Π.Ε. αλλάζουν άποψη για την λειτουργικότητα των εργαζόμενων αλλά και για το επίπεδο των υπηρεσιών που προσφέρουμε. Η διάφορα μας όμως είναι στον χρόνο που χρειαζόμαστε σε σχέση με κάποιον άλλον επαγγελματία».

« Μέσα από τους πελάτες μας ΕΦΚΑ, Νοσοκομείο, Πανεπιστήμιο, ο Δήμος κλπ. δημιουργείται μια συνθήκη η οποία δεν είναι ούτε τελείως ανοιχτή ούτε και τελείως προστατευμένη αλλά σίγουρα πρέπει να είναι ξεκάθαρη και ποιοτική στην παροχή υπηρεσίας. Τη δέσμευση δεν την δημιουργούμε με μια ενημέρωση γιατί αυτό νομίζω είναι σαν να ζητάμε κατανόηση, εμείς δεν το θέλουμε αυτό. Θέλουμε να υπάρχει μια ποιοτική παροχή υπηρεσίας αλλά ξέρουμε ό,τι πρόβλημα υπάρξει θα πρέπει να έχουμε μια ετοιμότητα να το διαχειριστούμε. Ακόμα και στην διαφήμιση του Κοι.Σ.Π.Ε. δεν χρησιμοποιούμε τόσο επιθετική διαφήμιση. Ναι θα κάνουμε ενημέρωση, αλλά το αποτέλεσμα της δουλειάς μας θα δείξει. (...) Αυτά τα λεμέ τώρα έχοντας εμπειρία αρκετών χρονών οπότε έχει διαμορφωθεί πια μια θέση. Λειτουργούμε μέσα σε ένα κοινωνικό πλαίσιο μικρό στο οποίο δουλεύουμε αρκετά χρόνια, αυτό σημαίνει ότι πλέον έχουμε δώσει μια ταυτότητα, ίσως δεν μένουμε τόσο στο πως θα συστηθούμε, παρά μόνο μέσα από τη δουλειά μας».

Αξιολογικό Ερώτημα 3: Πώς γίνεται η παρακολούθηση, κατανόηση, πρόβλεψη και βελτίωση των βασικών αποτελεσμάτων της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης;

Το τελευταίο μέρος της αυτό-αξιολόγησης περιλαμβάνει τα απαραίτητα εργαλεία για την παρακολούθηση, κατανόηση, πρόβλεψη και βελτίωση των αντιλήψεων και αποτελεσμάτων

που αναφέρθηκαν στην παραπάνω ενότητα και προέρχονται όπως είδαμε από τους Υποστηρικτές εργασίας, τους Εργαζόμενους Λήπτες αλλά και να συμπεριλάβει τους Φορείς και την κοινωνία στην οποία οι Κοι.Σ.Π.Ε. καλούνται να υλοποιήσουν το επιχειρηματικό και αποκαταστασιακό τους έργο. Τα εργαλεία αυτά δεν είναι άλλα από τον καθορισμό βασικών δεικτών απόδοσης των υπηρεσιών όπως οφείλει να ορίσει κάθε Οργανισμός.

Συγκεκριμένα για τους Κοι.Σ.Π.Ε. προτάθηκαν σε προηγούμενη ενότητα οι δείκτες αξιολόγησης των υπηρεσιών στήριξης στην απασχόληση για να συμπεριληφθούν κατά το σχεδιασμό ενός Μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης εξειδικευμένο για τους Συνεταιρισμούς. Οι δείκτες αυτοί θα αντικατοπτρίζουν τις διαδικασίες ελέγχου και βελτίωσης των αντιλήψεων και της απόδοσης των υπηρεσιών υποστήριξης της απασχόλησης και παράλληλα αναδεικνύουν τους βασικούς τομείς αλλαγής που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την εφαρμογή ενός νέου μοντέλου υπηρεσιών για την παρακολούθηση, κατανόηση, πρόβλεψη και βελτίωση των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Η διερεύνηση αυτών των δεικτών όπως ορίζονται στα διεθνή εργαλεία αξιολόγησης της Υποστηριζόμενης απασχόλησης που χρησιμοποίησε η παρούσα έρευνα εντάσσεται στις ακόλουθες ενότητες:

Ενότητα Α'. Αριθμός ωφελούμενων από τις υπηρεσίες υποστήριξης.

Ενότητα Β'. Μέσος όρος ωρών απασχόλησης των Ληπτών.

Ενότητα Γ'. Βαθμός ικανοποίησης των ωφελούμενων Ληπτών.

Ενότητα Δ'. Αριθμός υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων/ κατάρτισης.

Ενότητα Ε'. Αριθμός συνεργαζόμενων φορέων (επιχειρήσεις, πιθανοί εργοδότες, φορείς στήριξης Ληπτών, Φορείς κατάρτισης-Κοινωνικοί Φορείς).

Για την **Ενότητα Α'** όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο Γράφημα 7 σχετικά με τους ωφελούμενους στους 19 Κοι.Σ.Π.Ε. που συμμετείχαν στην έρευνα υπήρξε αύξηση για το 2019 και μείωση για το 2020 των Εργαζομένων Κατηγορίας Α' που συνδέεται με την αναστολή εργασίας λόγω της πανδημίας (λήξη συμβάσεων, κλείσιμο επιχειρήσεων και αναστολές εργαζομένων). Όπως αναφέρουν και οι Υποστηρικτές Εργασίας:

« Στο πεδίο της εστίασης επειδή έκλεισαν τα καταστήματα δεν μπορούσε να απορροφηθεί αυτός ο αριθμός των εργαζομένων που απορροφούσαμε μέχρι πρότινος και οι περισσότεροι τέθηκαν σε αναστολή. Δηλαδή κρατήσαμε τα βασικά, τις δομές μας και τα μαγαζιά ανοιχτά. Τα catering όμως δεν λειτουργούσαν άρα μειώθηκε και ο αριθμός. Αντίστοιχα το κυλικείο δεν έκλεισε ούτε μια μέρα αλλά υπήρξαν 2 εργαζόμενοι από τους 10 που για κάποιους μήνες συνολικά, όχι όλο το διάστημα, τέθηκαν σε καθεστώς αναστολής. Είχαμε τέτοιου τύπου δυσκολίες».

Παράλληλα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι ωφελούμενοι εκτός των Ληπτών (Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες και Γενικού Πληθυσμού) παρουσίασαν επίσης μείωση κατά τη διάρκεια της τριετίας.



Για την **Ενότητα Β'** στο Γράφημα 8 παρατηρούμε τη διαχρονική αυξητική μεταβολή του Μέσου Όρου των ωρών απασχόλησης που αυξήθηκε κατά 2 ώρες την τελευταία τριετία (2018-2020).



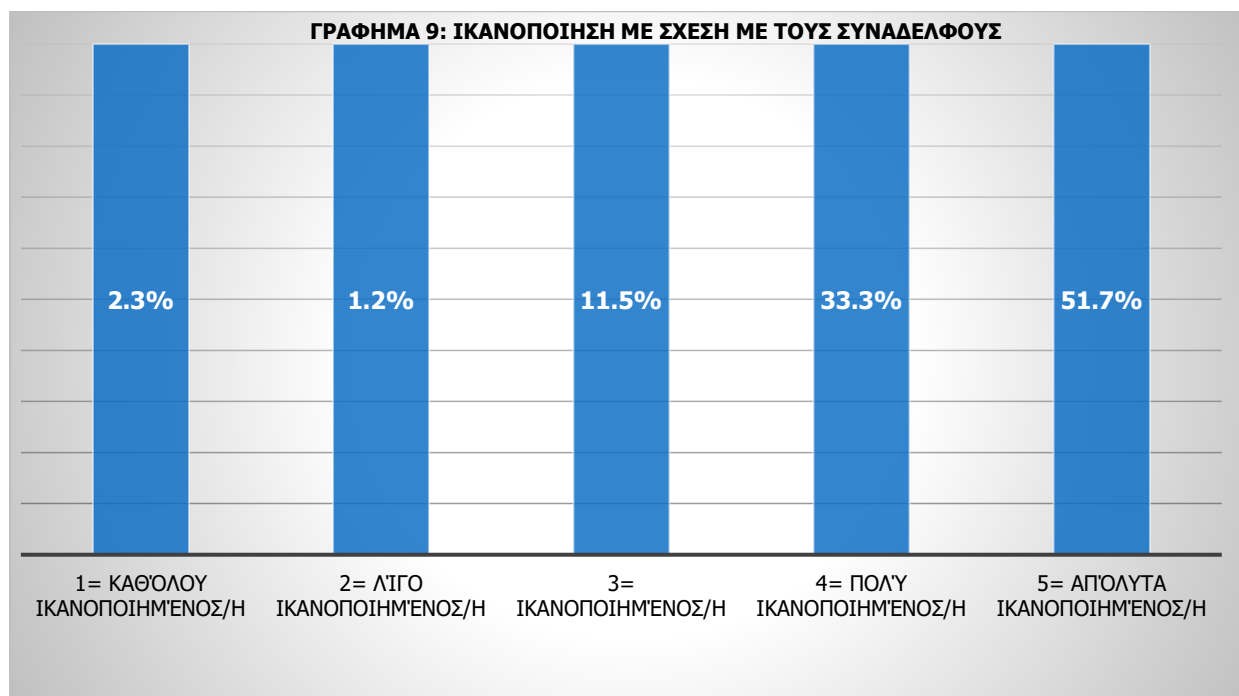
Ο Μέσος Όρος ωρών απασχόλησης ανά εβδομάδα συνδέεται άμεσα με τη στρατηγική των Κοι.Σ.Π.Ε. σχετικά με τη δημιουργία θέσεων για νέους λήπτες όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. Η ανάγκη ισορροπίας του επιχειρηματικού και αποκαταστασιακού ρόλου των Συνεταιρισμών αναδεικνύεται με τον πιο παραστατικό τρόπο όπως αναφέρουν και οι ίδιοι οι Υποστηρικτές.

« Ζητάνε συχνά αύξηση ωρών κυρίως για τα χρήματα. Και εδώ είναι ο διττός ρόλος που λέγαμε , σαν υποστηρικτής θα το συνέστηνα, σαν Συνεταιρισμός όμως θα

σκεφτώ να δώσω την ευκαιρία σε έναν ακόμα να δουλέψει αυτές τις ώρες. Φροντίζουμε να υπάρχει μια κατανομή με περισσότερα άτομα. Σημασία έχει να απασχοληθούν περισσότεροι γιατί η εργασία είναι θεραπεία τελικά. Μου αρέσει να κάνω αυτοκριτική, εγώ σαν υποστηρικτής δεν θα αποθάρρυνα κάποιον να αυξήσει τις ώρες εργασίας, σαν Κοι.Σ.Π.Ε. όμως θα το πω ώστε να δοθεί η ευκαιρία και σε άλλους έστω λίγες ώρες».

Η **Ενότητα Γ'** ενέχει ποιοτικά χαρακτηριστικά καθώς το αίτημα των Ληπτών εκτός από εργασιακή ένταξη είναι και η κοινωνική ένταξη. Ο αποκαταστασιακός ρόλος της εργασίας όπως έχει τεκμηριωθεί και βιβλιογραφικά είναι το πρώτο βήμα προς μια λειτουργική ζωή. Επομένως εκτός της οικονομικής αυτονομίας που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. στα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, είναι σημαντικό να διερευνώνται και οι επιπτώσεις και προκλήσεις της υποστήριξης στην κοινωνική ένταξή τους.

Στο Γράφημα 9 αποτυπώνεται σε κλίμακα η ικανοποίηση των Εργαζομένων Κατηγορίας Α' από τη σχέση με τους συναδέλφους τους όπου τα ποσοστά ικανοποίησης είναι ιδιαίτερα υψηλά (το 85% δηλώνει πολύ και απόλυτα ικανοποιημένο).



Στο Γράφημα 10 απεικονίζεται το ποσοστό που συμμετέχει σε κοινωνικές δραστηριότητες μαζί τους. Τα δεδομένα αντλήθηκαν από το ερωτηματολόγιο που συμπληρώθηκε από τους ίδιους τους Λήπτες και αποτυπώνει το σύνολο όσων απάντησαν θετικά στην ερώτηση «Συμμετέχετε

σε δραστηριότητες με τους συναδέλφους εκτός εργασίας;» δια του συνόλου των 89 Ληπτών που πήραν μέρος στην έρευνα.

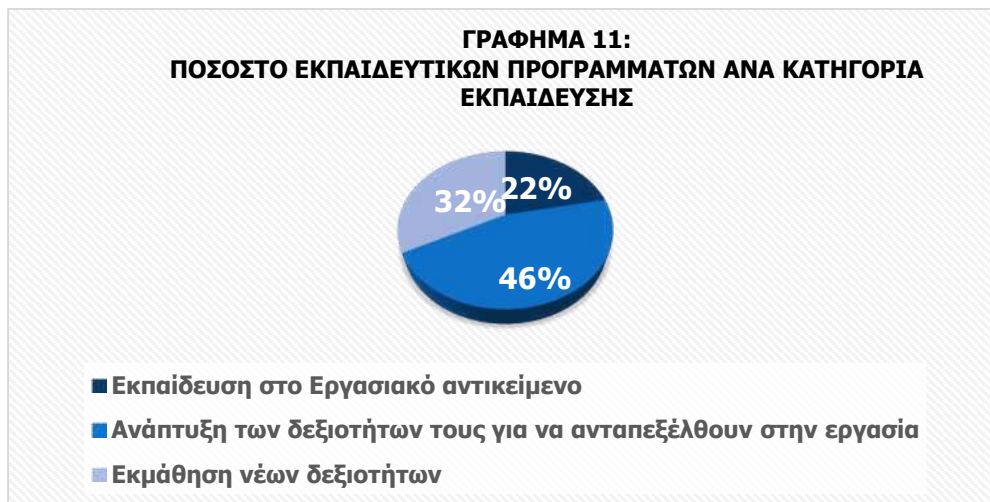


Τα παραπάνω αποτελέσματα δείχνουν ότι οι ίδιοι οι Λήπτες φαίνονται σε υψηλό ποσοστό ικανοποιημένοι από την κοινωνικοποίηση τους μέσα στο εργασιακό περιβάλλον των Συνεταιρισμών. Παρόλα αυτά τα ποιοτικά στοιχεία των συνεντεύξεων με τους Υποστηρικτές Εργασίας αλλά και των ερωτήσεων που απάντησαν οι Λήπτες δείχνουν την ανάγκη για πιο στοχευμένη παρέμβαση σε αυτόν τον τομέα. Την ανάγκη αυτή των Ληπτών αποτυπώνουν και οι Υποστηρικτές Εργασίας.

« Ναι, και συγκεκριμένα θυμάμαι κάποιο παιδί ο οποίος είχε έρθει και μας είπε ``με ενδιαφέρει κυρίως αυτό``, δηλαδή να γνωρίσει αλλά άτομα τα οποία έχουν πρόβλημα ψυχικής υγείας να μπορεί να επικοινωνεί με ανθρώπους διότι οι εντός εισαγωγικών ``φυσιολογικοί``, να το πω έτσι, τον έχουσε διώξει, οπότε είναι θέμα αυτό. Αλλά αυτές είναι δράσεις που θα μπορούσαμε να μιλήσουμε ίσως με άλλους, με συλλόγους άλλου είδους και να τους φέρουμε λίγο πιο κοντά αλλά το πρώτο βήμα πιστεύω ότι είναι να αρχίσουν να γνωριστούν οι ίδιοι οι Λήπτες μεταξύ τους».

Η **Ενότητα Δ'** ορίζεται από τα διεθνή εργαλεία αξιολόγησης της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, βάσει των οποίων η εκπαίδευση είναι μια διαρκής και πολυεπίπεδη διαδικασία απαραίτητη για τις υπηρεσίες υποστήριξης. Εξετάζει 3 διαφορετικές κατευθύνσεις με στόχο α) την εκπαίδευση του ωφελούμενου στο εργασιακό αντικείμενο με την τοποθέτησή του β) την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του για την υποστήριξη της εργασίας γ) την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων για την επαγγελματική του εξέλιξη.

Στο Γράφημα 11 αποτυπώνεται το ποσοστό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ανά κατηγορία. Αξίζει να σημειωθεί το υψηλό ποσοστό 46% των προγραμμάτων-σεμιναρίων για ανάπτυξη δεξιοτήτων για την υποστήριξη της εργασίας επικεντρώθηκε σε σεμινάρια σχετικά με την ασφάλεια και προστασία στην εργασία και πληροφορική, για να καλυφθούν οι ανάγκες που δημιουργήσε η πανδημία και επίσης αποτέλεσαν και την πλειοψηφία των εκπαιδευτικών παρεμβάσεων κυρίως τη διετία 2019-2020.



Στον Πίνακα V παρουσιάζεται το ποσοστό σε σύνολο 9 Συνεταιρισμών που υλοποίησαν προγράμματα από μία, δύο ή και τις τρεις κατηγορίες εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ V: ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε. ΠΟΥ ΥΛΟΠΟΙΟΥΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	
<ul style="list-style-type: none">Εκπαίδευση στο εργασιακό αντικείμενοΑνάπτυξη δεξιοτήτων για την υποστήριξη της εργασίαςΑνάπτυξη νέων Δεξιοτήτων	10%
<ul style="list-style-type: none">Ανάπτυξη νέων Δεξιοτήτων	30%
<ul style="list-style-type: none">Ανάπτυξη νέων ΔεξιοτήτωνΑνάπτυξη δεξιοτήτων για την υποστήριξη της εργασίας	20%
<ul style="list-style-type: none">Εκπαίδευση στο εργασιακό αντικείμενο	20%
<ul style="list-style-type: none">Εκπαίδευση στο εργασιακό αντικείμενο	10%

<ul style="list-style-type: none">• Ανάπτυξη νέων Δεξιοτήτων	
<ul style="list-style-type: none">• Εκπαίδευση στο εργασιακό αντικείμενο• Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την υποστήριξη της εργασίας	10%

Σύμφωνα με τους Υποστηρικτές εργασίας λόγω των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των Κοι.Σ.Π.Ε. οι ανάγκες εξειδικευμένων γνώσεων και περαιτέρω εκπαίδευσης των εργαζομένων είναι περιορισμένες. Οι ανάγκες αυτές όμως με το άνοιγμα των υπηρεσιών υποστήριξης και σε Εργαζόμενους εκτός Κοι.Σ.Π.Ε., ενδέχεται να αλλάξουν.

« Εμείς επειδή η κύρια δραστηριότητα είναι η καθαριότητα, υπολογιστές δεν ξέρω κατά πόσο θα βοηθούσε. Σαν Συνεταιρισμός δηλαδή δεν το προωθούμε αλλά σαν δομές υπάρχουν προγράμματα εκπαίδευσης στους Η/Υ.».

«Όντως υπάρχει μια αύξηση στις δεξιότητες και σε εξειδικευμένη εμπειρία σε συγκεκριμένα επαγγέλματα αλλά επειδή εμείς κυρίως απασχολούμε σε θέμα καθαριότητας χώρων, δεν το επιζητάμε, τουλάχιστον προς το παρόν ζητάμε συγκεκριμένα πλαίσια. Συνήθως δε ζητάνε πτυχία ή απόδειξη εμπειρίας πάνω σε αυτά. Σε άλλα κάποιοι έχουν δεξιότητες με το ECDL, στην πληροφορική υπάρχει ένα κύμα προώθησης όχι ακριβώς για εύρεση εργασίας εξωτερικά, προσπαθούμε να τους προωθήσουμε αλλά δεν υπάρχει επίσημα ακόμα, δεν υπάρχει δηλαδή Γραφείο, ακόμα δεν έχουμε φτάσει σε αυτό το σημείο. Αλλά επειδή αυξάνονται πολύ και οι επαγγελματίες και τα Μέλη του Κοι.Σ.Π.Ε. όντως με το χρόνο αυξάνεται ο αριθμός, επομένως είναι και αυτό στα μελλοντικά σχέδια».

Οι Λήπτες πάλι από πλευράς τους σε ποσοστό 57% δηλώνουν πρόθυμοι να συμμετάσχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα οι προτάσεις των προγραμμάτων αφορούν την ανάπτυξη των ήδη υφιστάμενων δεξιοτήτων τους αλλά και την εκμάθηση νέων, ενώ αναφέρονται και σε προγράμματα ψυχοεκπαίδευσης και ψυχικής υγείας, καθώς και ανάπτυξης των κοινωνικών και επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων.

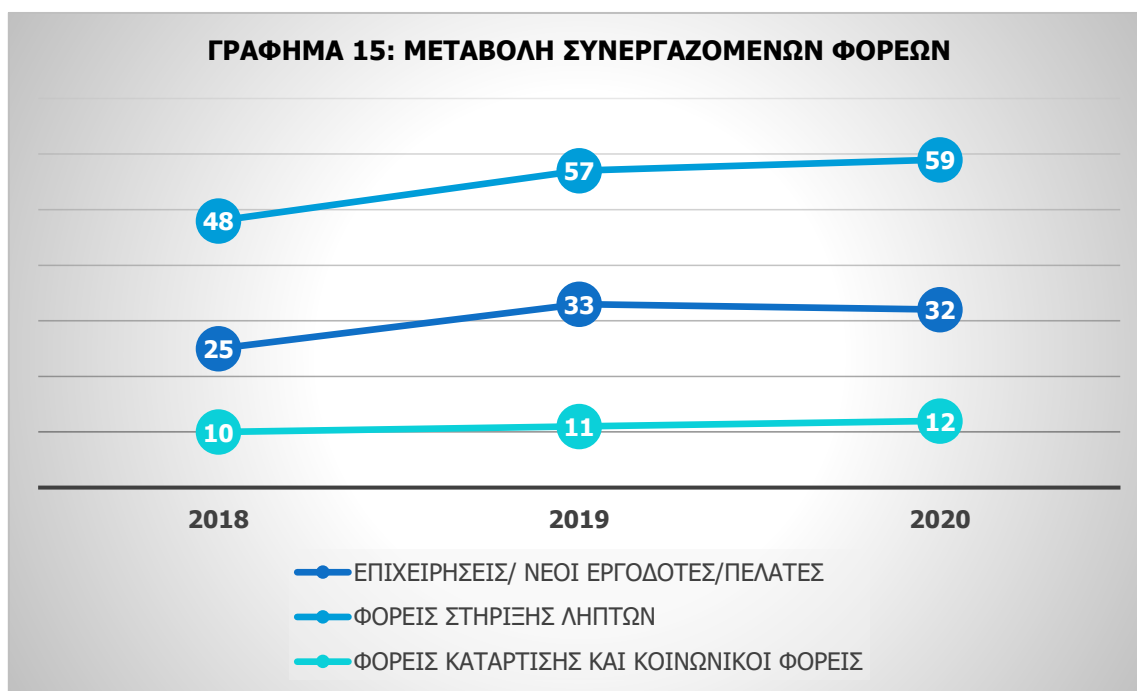
Η **Ενότητα Ε'** αποτυπώνει τη συνεργασία και δικτύωση των Συνεταιρισμών και αποτελεί σημαντικό πεδίο μέτρησης της απόδοσης των Κοι.Σ.Π.Ε. στα παρακάτω διαφορετικά επίπεδα.

Αρχικά ως Μονάδα Ψυχικής Υγείας η διαδικασία της παραπομπής από και προς τους Συνεταιρισμούς είναι σημαντικό μέρος του αποκαταστασιακού τους έργου. Με αυτό τον τρόπο διευρύνεται η υποστήριξη της υγείας των Ληπτών και διευθετούνται πρακτικά θέματα σχετικά με αυτήν (επιδόματα, νοσηλεία κλπ.).

Παράλληλα ως επιχειρηματική οντότητα ο Συνεταιρισμός μέσα από τη δικτύωση διευρύνει το πεδίο των δραστηριοτήτων του και μπορεί να αναζητήσει νέες θέσεις και τομείς εργασίας, νέους πελάτες και συνεργάτες για τις δραστηριότητες του.

Τέλος μέσα από τη δικτύωση ενισχύεται και το κοινωνικό του αποτύπωμα καθώς αναδεικνύεται σε ενεργό μέλος της κοινότητας μέσα από τη συμμετοχή σε Εμπορικούς Συλλόγους, κοινωνικές δραστηριότητες και επιχειρηματικά ή/ και συνέδρια/ημερίδες ψυχικής υγείας ενημερώνοντας την κοινότητα σχετικά με το έργο του και παράλληλα καταπολεμώντας το στίγμα ώστε να συμβάλλει στη διαμόρφωση ενός θετικού κλίματος για τη ψυχική ασθένεια και το ρόλο των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης. Παράλληλα ενισχύει το πλαίσιο κατάρτισης και τεχνογνωσίας των Συνεταιρισμών και των εργαζομένων του.

Όπως παρατηρούμε και στο Γράφημα 15 η δικτύωση με Φορείς Ψυχικής Υγείας είναι ιδιαίτερα υψηλή σε σχέση με τις άλλες δυο κατηγορίες την τελευταία τριετία. Τέλος ιδιαίτερα χαμηλός -12 μόλις Φορείς- είναι ο Μέσος όρος των Κοινωνικών Φορέων και Κατάρτισης με τους οποίους συνεργάστηκαν οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα. Η σπουδαιότητα της διασύνδεσης σε όλα τα επίπεδα είναι κλειδί για να ξεπεραστούν όποια εμπόδια δημιουργεί ο πολυδιάστατος ρόλος των Κοι.Σ.Π.Ε.



Και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει μια Υποστηρίκτρια Εργασίας:

« Σίγουρα εγώ θα έλεγα ότι αυτό χτίζεται στο δια ταύτα, δηλαδή όταν θα έχουμε ένα project σε εξέλιξη, την τοποθέτηση του εργαζόμενου, του υποψήφιου κλπ., τότε είναι μια πολύ καλή ευκαιρία για να δουλεύουμε και τη σχέση με την Υπηρεσία

στην οποία αυτός εντάσσεται, με τον γιατρό ο οποίος τον παρακολουθεί και αυτό είναι που θα δημιουργήσει την θετική εμπειρία για τον εργαζόμενο ή για τον υποψήφιο, αλλά και για τον γιατρό ή για την Υπηρεσία».

3.2 Συνοπτική παρουσίαση αποτελεσμάτων αξιολόγησης- Απάντηση σε αξιολογικά ερωτήματα

Στη συνέχεια γίνεται μια συνοπτική παρουσίαση των ευρημάτων σε κάθε ένα από τα αξιολογικά ερωτήματα.

Σχετικά με το πρώτο αξιολογικό ερώτημα **«Πώς προωθείται η Υποστηριζόμενη Απασχόληση από τη Διοίκηση των Κοι.Σ.Π.Ε.»**, διερευνήθηκαν τέσσερις βασικοί άξονες αναφορικά με:

- 1) Το Όραμα και την Προσαρμοστικότητα της Διοίκησης των Κοι.Σ.Π.Ε. που θα επιτρέψει και την αλλαγή, εφαρμογή και αποτελεσματικότητα ενός εξειδικευμένου μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης.
- 2) Την Πολιτική και Στρατηγική των Κοι.Σ.Π.Ε. για την υλοποίηση, παρακολούθηση, αξιολόγηση και βελτίωση των υπηρεσιών υποστήριξης στην απασχόληση όπως αυτές παρέχονται σήμερα.
- 3) Την αξιοποίηση και ενίσχυση του Ανθρώπινου Δυναμικού των Συνεταιρισμών για να μπορέσει να συμμετάσχει στη διαμόρφωση και οργάνωση ενός εξειδικευμένου μοντέλου και να μπορέσει να το εφαρμόσει σε κατάλληλες συνθήκες που θα εξασφαλίζουν την βιωσιμότητα και ποιότητα των υπηρεσιών.
- 4) Την αξιοποίηση των Συνεργασιών και των απαραίτητων Πόρων για την εφαρμογή του εξειδικευμένου μοντέλου.

Στο ερώτημα αυτό σύμφωνα με τις παραπάνω ενότητες η έρευνα ανέδειξε ότι δεν υπάρχει θεσμοθετημένο πλαίσιο στους Συνεταιρισμούς για την παροχή υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, γεγονός που συνάδει με την έλλειψη θεσμικού πλαισίου στην Ελλάδα γενικότερα. Ως αποτέλεσμα αν και παρατηρείται σχετική γνώση και θέληση σε ικανοποιητικό αριθμό Κοι.Σ.Π.Ε. για τη δημιουργία αντίστοιχου πλαισίου, αυτό δεν αποτυπώνεται σε επίσημα έγγραφα (καταστατικό λειτουργίας, σχέδια δράσης, ελεγκτικά έγγραφα κ.α.). Κατά συνέπεια δεν υπάρχει και μια καταγεγραμμένη Στρατηγική και σχεδιασμός (εργαλεία, διαδικασίες κλπ.) για την ανάπτυξη ανάλογων υπηρεσιών που σχετίζεται κατά κύριο λόγο και με την έλλειψη τεχνογνωσίας και εξειδικευμένου προσωπικού (επαγγελματίες ψυχικής υγείας). Ελλείψει εντοπίζουν οι Συνεταιρισμοί επίσης σε κατάλληλες υποδομές αλλά και πόρους όπως και συνεργασίες που θα διευκόλυναν τη διαδικασία οργάνωσης και εφαρμογής.

Στο δεύτερο αξιολογικό ερώτημα «**Ποιες διαδικασίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ακολουθούνται από τους Κοι.Σ.Π.Ε.**», διερευνήθηκαν επίσης 4 βασικοί άξονες:

1. Τα εργαλεία και οι διαδικασίες της Υποστηριζόμενης απασχόλησης με στόχο να μελετηθεί το Υπόδειγμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που ακολουθούν οι Συνεταιρισμοί στην παροχή των υπηρεσιών τους.
2. Οι απόψεις και αντιλήψεις των Υποστηρικτών Εργασίας για τα εργαλεία και τις διαδικασίες, τα εμπόδια, ελλείψεις, προϋποθέσεις και προτάσεις που εντοπίζουν για τη βελτίωση και ανάπτυξη τους μέσα από μια διαδικασία αυτοαξιολόγησης του πλαισίου στο οποίο παρέχουν τις υπηρεσίες υποστήριξης.
3. Οι απόψεις και αντιλήψεις των ωφελούμενων Ληπτών που κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις υπηρεσίες υποστήριξης που τους παρέχονται ως εργαζόμενοι εντός των Κοι.Σ.Π.Ε.
4. Τέλος τις απόψεις και αντιλήψεις του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου μέσα από την αξιολόγηση της δικτύωσης και συνεργασίας των Υποστηρικτών με άλλους Φορείς για τη διερεύνηση του κοινωνικού αποτυπώματος των Συνεταιρισμών στην Τοπική Κοινωνία στην οποία αναπτύσσονται.

Το ερώτημα αυτό αποκάλυψε σημαντικά ευρήματα αρχικά με την προσαρμογή του μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που εφαρμόζουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. Ο διπτός επιχειρηματικός-αποκαταστασιακός ρόλος των Συνεταιρισμών έχει οδηγήσει σε μια προσαρμογή της μεθόδου και ένα υπόδειγμα Υποστηριζόμενης απασχόλησης προσαρμοσμένο στις ανάγκες κάθε Κοι.Σ.Π.Ε. χωρίς όμως να έχει μια ενιαία μορφή μεταξύ των Συνεταιρισμών. Αυτό θα προϋπόθετε την ύπαρξη ενιαίων εργαλείων και διαδικασιών για την εφαρμογή και αξιολόγησή τους. Χαρακτηριστική είναι η διαφοροποίηση των υπηρεσιών από το αρχικό μοντέλο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης όσον αφορά την αναζήτηση εργοδοτών εκτός Κοι.Σ.Π.Ε. και την εκπαίδευση και προετοιμασία των Ληπτών για εύρεση εργασίας στην ελεύθερη αγορά.

Αναφορικά με την αξιολόγηση των υπηρεσιών από τους Υποστηρικτές Εργασίας αναδεικνύονται εκ νέου οι ελλείψεις στους βασικούς τομείς της εκπαίδευσης, διασύνδεσης αλλά και υποστήριξης από άλλους φορείς. Οι ωφελούμενοι Λήπτες από πλευράς τους είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από την υποστήριξη των Συνεταιρισμών και φαίνονται να έχουν ώριμες προτάσεις για περαιτέρω βελτίωση με κύρια σημεία α) την αύξηση του αριθμού ατομικών και ομαδικών συναντήσεων υποστήριξης, β) την υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και γ) την ενίσχυση των κοινωνικών τους δεξιοτήτων. Στον τελευταίο άξονα του κοινωνικού έργου των Συνεταιρισμών, από τη συνεργασία των Υποστηρικτών εργασίας με άλλους Φορείς αλλά και την αντίληψη των Ληπτών, εντοπίζεται έντονο κοινωνικό στίγμα και δυσπιστία για τη σπουδαιότητα του, εμπόδιο που φαίνεται να μπορεί να ξεπεραστεί στις παρούσες συνθήκες μόνο από την καλή επιχειρηματική απόδοση και σταθερή διαχρονική παρουσία των Συνεταιρισμών.

Σχετικά με τις διαδικασίες που ακολουθούνται για τη βελτίωση των υπηρεσιών η ενότητα αυτή ανέδειξε τις ελλείψεις σε προτυποποιημένα και εξειδικευμένα εργαλεία, εκπαιδευτικά προγράμματα και συνεργασίες. Ταυτόχρονα όμως σύμφωνα με τους Λήπτες ανέδειξε και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες υποστήριξης όσον αφορά τον αποκαταστασιακό ρόλο των Κοι.Σ.Π.Ε. Παράλληλα εντόπισε και προτάσεις βελτίωσης όπως διατυπώθηκαν από τους Λήπτες, όπως η ανάγκη για επιπλέον προγράμματα εκπαίδευσης των Ληπτών και για διεύρυνση της κοινωνικής εξωστρέφειας των Κοι.Σ.Π.Ε.

Τέλος το τρίτο αξιολογικό ερώτημα σύμφωνα με τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι το **«Πώς γίνεται η παρακολούθηση, κατανόηση, πρόβλεψη και βελτίωση των βασικών αποτελεσμάτων της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης;»**. Στην ενότητα αυτή η αξιολόγηση βασίζεται σε ποσοτικά δεδομένα. Συγκεκριμένα για τις υπηρεσίες απασχόλησης δεν υπάρχουν καθορισμένοι Δείκτες απόδοσης εφόσον δεν υπάρχει και ένα ενιαίο Υπόδειγμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε. Με στόχο τον καθορισμό των απαραίτητων αυτών Δεικτών για τις ανάγκες της έρευνας εξετάστηκαν οι ακόλουθες ενότητες που προτείνονται και ως μελλοντικοί δείκτες, που θα μπορούν να διερευνηθούν κατά την εφαρμογή ενός εξειδικευμένου μοντέλου για όλους τους Συνεταιρισμούς.

A. Το ποσοστό των ωφελούμενων από τις υπηρεσίες υποστήριξης. Όπως αποτυπώθηκε στην έρευνα ο αριθμός τόσο των ωφελούμενων Ληπτών όσο και των εργαζομένων άλλης κατηγορίας (Ε.Κ.Ο. και Γενικού Πληθυσμού) παρουσίασε μείωση για το 2020.

B. Ο Μέσος όρος ωρών απασχόλησης των Ληπτών δείχνει μια ελάχιστη διαχρονική αυξητική μεταβολή την τελευταία τριετία παρόλες τις εργασιακές μεταβολές που διαμορφώθηκαν εξαιτίας της πανδημίας.

Γ. Ο βαθμός ικανοποίησης των ωφελούμενων Ληπτών, εξετάζει την απόδοση της υπηρεσίας αρχικά στον τομέα της κοινωνικής ένταξης αλλά και της ψυχοκοινωνικής υποστήριξης των ωφελούμενων. Από τις απαντήσεις των Ληπτών ο βαθμός ικανοποίησης από τις υπηρεσίες που λαμβάνουν είναι ιδιαίτερα υψηλός.

Δ. Το ποσοστό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων/ κατάρτισης μελετά βάσει τριών ειδών εκπαίδευσης, όπως ορίζει η θεωρία της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, τα προγράμματα που αφορούν την Εκπαίδευση στο Εργασιακό Αντικείμενο, την Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την υποστήριξη της εργασίας και την Ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για επαγγελματική εξέλιξη. Από τους 10 Συνεταιρισμούς (σε σύνολο 19) που υλοποίησαν προγράμματα κατάρτισης μόνο ένας Συνεταιρισμός πραγματοποίησε πρόγραμμα και από τις τρεις κατηγορίες, τέσσερις πραγματοποίησαν πρόγραμμα και από τις δυο και τέσσερις από μία μόνο κατηγορία.

Ε. Το ποσοστό των συνεργαζόμενων φορέων (επιχειρήσεις, πιθανοί εργοδότες, φορείς στήριξης ληπτών, φορείς κατάρτισης- Κοινωνικοί φορείς) εξετάζει την απόδοση στον τομέα της δικτύωσης και αξιοποίησης των Συνεργασιών και αποκαλύπτει ότι οι κοινωνικοί φορείς και φορείς κατάρτισης είναι από τις συνεργασίες που ελάχιστα έχουν

αξιοποιηθεί. Παρόλα αυτά σε άλλο σημείο της έρευνας έχει φανεί ότι έχει αυξηθεί ο αριθμός των συνεργαζόμενων φορέων μέσα στην τριετία που μελετά η παρούσα έρευνα (2018-2020).

Για μια πιο πλήρη καταγραφή της απόδοσης και εφόσον εφαρμοστεί ένα ενιαίο Μοντέλο Υποστηριζόμενης για όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε. θα πρέπει μελλοντικά να ληφθούν υπόψη και άλλοι παράμετροι- δείκτες όπως οι παρακάτω προτεινόμενοι:

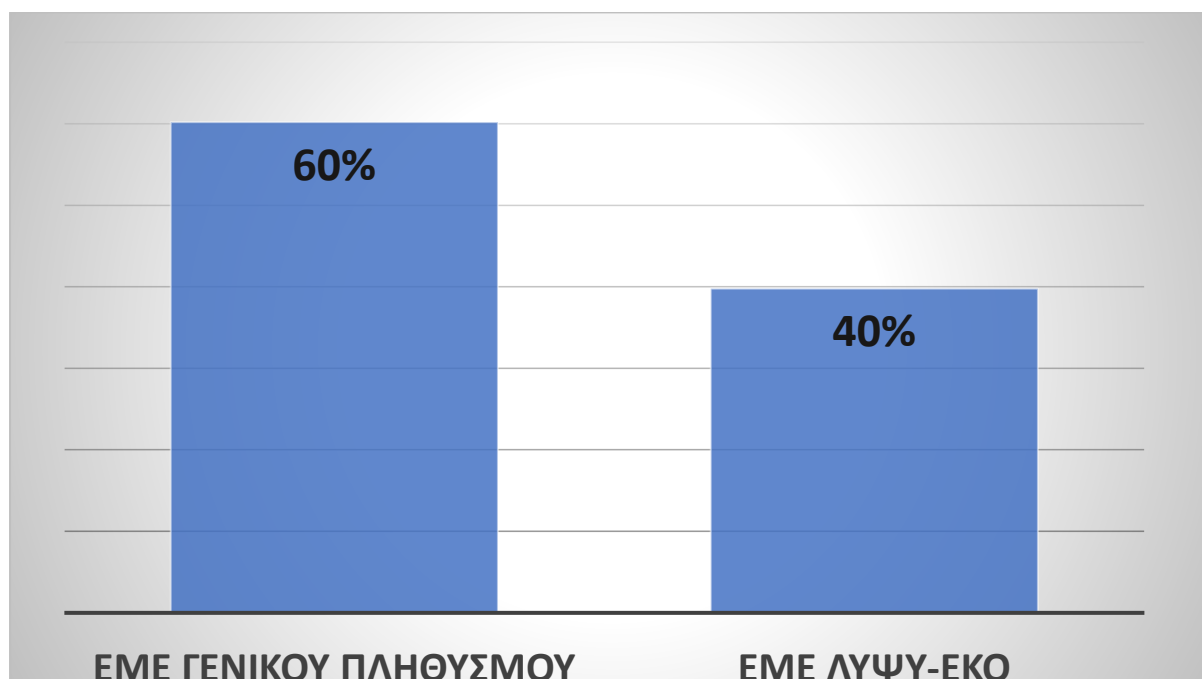
1. % ωφελούμενων από υπηρεσίες Γραφείων Υποστηριζόμενης απασχόλησης των ΚΟΙΣΠΕ που επιτυγχάνουν εργασία επί πληρωμή.
 - A. εντός του Κοι.Σ.Π.Ε.
 - B. στην ανοιχτή αγορά(10% = SCORE 1; 20% = SCORE 2; 30% = SCORE 3; 40% = SCORE 4; 50% = SCORE 5)
2. % ωφελούμενων που ξεκινούν εργασία και παραμένουν σε επί πληρωμή εργασία για 6 μήνες.
 - A. εντός του Κοι.Σ.Π.Ε.
 - B. στην ανοιχτή αγορά(50% = SCORE 1; 60% = SCORE 2; 70% = SCORE 3; 80% = SCORE 4; 90% = SCORE 5)
3. Μέσος όρος ωρών απασχόλησης ΛΥΨΥ (χωρίς στόχο ή βαθμό).
 - A. εντός του Κοι.Σ.Π.Ε.
 - B. στην ανοιχτή αγορά
4. Βαθμός ικανοποίησης εργοδότη.
SCORE 1 TO 5 (5 = EXCELLENT)
5. Βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων υποστηρικτών εργασίας.
SCORE 1 TO 5 (5 = EXCELLENT)
6. Βαθμός ικανοποίησης εργαζομένων Λ.Υ.Ψ.Υ.
SCORE 1 TO 5 (5 = EXCELLENT)
7. % εργαζόμενων Λ.Υ.Ψ.Υ. που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα/ κατάρτισης (10% = SCORE 1; 20% = SCORE 2; 30% = SCORE 3; 40% = SCORE 4; 50% = SCORE 5)

8. Το ποσοστό των συνεργαζόμενων φορέων (επιχειρήσεις, πιθανοί εργοδότες, φορείς στήριξης Ληπτών, φορείς κατάρτισης-κοινωνικοί φορείς).

9. % ΕΜΕ Λ.Υ.Ψ.Υ στο σύνολο των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε.

Αξίζει να σημειωθεί ότι από τα δευτερογενή δεδομένα προκύπτει ένας σημαντικός Δείκτης αξιολόγησης και απόδοσης του αποκαταστασιακού έργου των Κοι.Σ.Π.Ε. και που αποτυπώνει το **ποσοστό των Ετήσιων Μονάδων Εργασίας των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και των Ευάλωτων Κοινωνικών Ομάδων σε συνάρτηση με τις Ετήσιες Μονάδες Εργασίας των εργαζομένων Γενικού Πληθυσμού**. Ο Δείκτης αυτός προτείνεται να χρησιμοποιηθεί και για την αξιολόγηση του Μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αλλά και ως δείκτης απόδοσης του κοινωνικού αποτυπώματος των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης. Ο Δείκτης προέκυψε από τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από 27 Κοι.Σ.Π.Ε. για το έτος 2020.

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ: Ποσοστό ΕΜΕ ΛΥΨΥ-ΕΚΟ στο σύνολο των εργαζομένων (2020).



Τέλος για μια πιο ολοκληρωμένη απεικόνιση της απόδοσης οι παραπάνω προτεινόμενοι δείκτες αυτοί θα πρέπει να υπολογίζονται ανά Συνεταιρισμό ώστε να είναι εμφανή και τα ποσοτικά μεγέθη αλλά και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που μελετώνται.

4 Συμπεράσματα σε σχέση με τις υφιστάμενες πρακτικές υποστηριζόμενης απασχόλησης στους Κοι.Σ.Π.Ε.

Το Παραδοτέο 2.1.2 «Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν» είναι η συνέχεια του Παραδοτέου 2.1.1 «Αποτίμηση-καταγραφή ανά Κοι.Σ.Π.Ε. των υφιστάμενων πρακτικών υποστήριξης απασχόλησης», που περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Δράσης 2.1., και στο σύνολο της αποσκοπεί στο να συνδέσει αρμονικά τους στόχους και τους σκοπούς των Κοι.Σ.Π.Ε. που προκύπτουν από τον διπτό τους ρόλο ως αποκαταστασιακές και επιχειρηματικές οντότητες.

Συγκεκριμένα ως προς την αποκαταστασιακή οντότητα των Κοι.Σ.Π.Ε., η έρευνα που πραγματοποιήθηκε είχε ως σκοπό την αποτύπωση των υφιστάμενων πρακτικών των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης σχετικά με τις υπηρεσίες υποστήριξης των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας στην απασχόληση. Από τους 19 Συνεταιρισμούς που συμπλήρωσαν τη φόρμα καταγραφής σε σύνολο 29 Κοι.Σ.Π.Ε., οι 15 εφαρμόζουν ένα υπόδειγμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης με διακριτές διαφοροποιήσεις μεταξύ τους, που κατά κύριο λόγο οφείλεται στην έλλειψη θεσμικού πλαισίου που να καθορίζει το μοντέλο της Υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα, αλλά και στα διαφορετικά μεγέθη των Συνεταιρισμών και τις ιδιαιτερότητες στις περιοχές που αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους.

Από την έρευνα προκύπτει ότι η έλλειψη ενός κοινού εννοιολογικού πλαισίου έχει οδηγήσει με τη σειρά της στην έλλειψη καθιέρωσης κοινών εργαλείων και διαδικασιών εφαρμογής, ελέγχου και αξιολόγησης των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης, γεγονός που επιπρόσθετα επηρεάζει και δυσχεραίνει την δικτύωση και συνεργασία όχι μόνο με τους άλλους Φορείς Ψυχικής Υγείας αλλά και με επιχειρήσεις και εργοδότες του ιδιωτικού τομέα.

Σημαντικό εύρημα επίσης ήταν οι ανάγκες που καταγράφηκαν μέσα από τη διαδικασία αυτό-αξιολόγησης των Υποστηρικτών Απασχόλησης και των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας. Τα βασικά θέματα που αναδείχτηκαν ήταν ότι η Υποστήριξη στην απασχόληση για τους Λήπτες θα πρέπει να εστιάζει στην ψυχοκοινωνική στήριξη και όχι αποκλειστικά στην εργασιακή συμβουλευτική εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών αυτής της πληθυσμιακής ομάδας. Εφόσον η Υποστηριζόμενη απασχόληση είναι μια μέθοδος που απευθύνεται γενικά σε όλα τα άτομα με αναπηρία, είναι σημαντικό να προσαρμοστεί ειδικά για τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα και αυτό προϋποθέτει την επαρκή στελέχωση των Κοι.Σ.Π.Ε. με επαγγελματίες ψυχικής υγείας και προσαρμογή των εργαλείων και των διαδικασιών στήριξης, αποκατάστασης και συνεργασίας στις ιδιαίτερες αυτές ανάγκες.

Οι δυο βασικές ανάγκες που προέκυψαν από την έρευνα σε αυτή τη θεματική, ήταν: 1) Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού, 2) Η έλλειψη στις διαδικασίες εκπαίδευσης τόσο για τους

Λήπτες όσο και για τους Υποστηρικτές εργασίας αναφορικά με τις ψυχοκοινωνικές ανάγκες που καλούνται να υποστηρίξουν στη διαδικασία ένταξής τους.

Τέλος, μέσα στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης είναι και η εύρυθμη και ομαλή λειτουργία μεταξύ του επιχειρηματικού και αποκαταστασιακού ρόλου των Κοι.Σ.Π.Ε. Για το συντονισμό και επιτυχή συνεργασία κρίνεται απαραίτητο να θεσπιστούν διαδικασίες και εργαλεία παρακολούθησης, αξιολόγησης και ανάπτυξης των υπηρεσιών και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού και του δικτύου συνεργασιών.

Όπως προκύπτει από την αξιολόγηση η επικαιροποίηση των εργαλείων και η προτυποποίηση των διαδικασιών κρίνεται αναγκαία για την βελτίωση και ανάπτυξη των υπηρεσιών απασχόλησης. Ελλείπει κρατικού θεσμικού πλαισίου και ειδικά για τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, το πλαίσιο αυτό θα πρέπει να καθοριστεί και να προσαρμοστεί λαμβάνοντας υπόψη το διπλό ρόλο των Κοι.Σ.Π.Ε. με στόχο την καθιέρωση και ανάπτυξη του επιχειρηματικού και αποκαταστασιακού τους έργου.

Για το λόγο αυτό κρίθηκε σημαντικός ο καθορισμός βασικών δεικτών απόδοσης, ώστε να επιτευχθεί ένα κοινό πλαίσιο εφαρμογής και αξιολόγησης του προτεινόμενου Μοντέλου της Υποστηριζόμενης απασχόλησης, βάσει των αναγκών που αναδείχθηκαν από τα ποσοτικά και ποιοτικά ευρήματα της αξιολόγησης. Οι προτεινόμενοι δείκτες για την εφαρμογή του Μοντέλου στοχεύουν στο να αποτυπώνουν τις ελλείψεις αλλά και τα δυνατά σημεία των παρεχόμενων υπηρεσιών αλλά και να δημιουργούν πάγιες διαδικασίες ελέγχου και βελτίωσής τους, όπως ο δείκτης ποσοστού ΕΜΕ ΛΥΨΥ/ΕΚΟ στο σύνολο των εργαζόμενων.

Με τη υιοθέτηση κοινής γλώσσας, διαδικασιών και εργαλείων που θα λαμβάνουν υπόψη τις υπάρχουσες ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των Κοι.Σ.Π.Ε., η δημιουργία ενός Μοντέλου Υποστηριζόμενης απασχόλησης που να μπορεί να εφαρμοστεί εντός του πλαισίου και σκοπού λειτουργίας τους, αποτελεί ένα ώριμο αίτημα όχι μόνο για τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης αλλά ταυτόχρονα και για τη διεύρυνση και εξέλιξη της κοινωνικής πολιτικής για την εργασιακή ένταξη του συγκεκριμένου πληθυσμού.

5 Παράρτημα-Εργαλεία Έρευνας

5.1 Ηλεκτρονική Φόρμα Καταγραφής

1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Σημειώστε τον αντίστοιχο αριθμό)

	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ			
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ Κοι.Σ.Π.Ε. ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ Κοι.Σ.Π.Ε. ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			

ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	2018	2019	2020
ΨΥΧΙΑΤΡΟΣ			
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ			
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ-Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ			
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ			
ΆΛΛΕΣ			

ΑΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΑΤΕ ΆΛΛΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΔΙΕΚΡΙΝΗΣΤΕ ΠΟΙΕΣ.....

β. ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΩΡΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄ ΑΝΑ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ

2018	2019	2020

2. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Συμπληρώστε τον αριθμό των μελών που πληρούν τα παρακάτω χαρακτηριστικά ανά έτος.)

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2: Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν

α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕΛΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄

ΗΛΙΚΙΑ	2018	2019	2020
18-25			
26-35			
36-50			
50+			

ΦΥΛΟ	2018	2019	2020
ΑΝΤΡΑΣ			
ΓΥΝΑΙΚΑ			
ΑΛΛΟ			

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	2018	2019	2020
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ			
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ			
ΤΡΙΤΟΤΟΒΑΘΜΙΑ			
ΤΕΧΝΙΚΗ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΧΟΛΗ			
ΑΛΛΟ			

ΑΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΑΤΕ ΑΛΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΤΕ ΠΟΙΟ.....

β. ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

	2018	2019	2020
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄			
ΑΛΛΟΙ (ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ, ΕΚΟ κλπ.)			

γ. ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΑΡΙΘΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΕΙΣΗΓΗΘΗΚΑΤΕ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ ΒΑΣΕΙ ΤΩΝ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΤΗ

	2018	2019	2020
ΑΥΞΗΣΗ ΩΡΩΝ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			
ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			

δ. ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΑΡΙΘΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΕΙΣΗΓΗΘΗΚΑΤΕ ΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ ΒΑΣΕΙ ΤΩΝ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΤΗ

	2018	2019	2020
ΜΕΙΩΣΗ ΩΡΩΝ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			
ΜΕΙΩΣΗ ΩΡΩΝ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			

ε. ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΑΡΙΘΜΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ (ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄, ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ, ΕΚΟ Κ.ΛΠ.) ΠΟΥ ΠΑΡΑΠΕΜΦΘΗΚΑΝ ΣΕ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΕΚΤΟΣ Κοι.Σ.Π.Ε.

2018	2019	2020

στ. ΜΕ ΠΟΣΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΗΚΑΤΕ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ;

	2018	2019	2020
ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΚΑΙ ΠΙΘΑΝΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ			
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΕ ΛΗΠΤΕΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ			
ΑΛΛΟΙ ΦΟΡΕΙΣ			

ΑΝ ΕΠΙΛΕΞΑΤΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΤΕ ΠΟΙΟΥΣ.....

ζ. ΑΝΑΦΕΡΤΕ ΑΡΙΘΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΥΛΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α΄

ΤΥΠΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	2018	2019	2020
ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ			
ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ			
ΑΛΛΟ			

ΑΝ ΕΠΙΛΕΞΑΤΕ ΑΛΛΟ ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΤΕ ΠΟΙΟ.....

Β. ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΡΟΣ ΤΑ ΜΕΛΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Α' ΠΑΡΕΧΕΤΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ;

ΝΑΙ



ΟΧΙ



ΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ **ΝΑΙ**, ΠΡΟΧΩΡΗΣΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ 2. ΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ **ΟΧΙ** ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ 6.

2. ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΕ ΚΑΠΟΙΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ Κοι.Σ.Π.Ε. ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ;

ΝΑΙ



ΟΧΙ



ΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ **ΝΑΙ**, ΠΡΟΧΩΡΗΣΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ 3. ΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ **ΟΧΙ** ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ 6.

3. ΠΕΡΙΓΡΑΨΤΕ ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΚΑΙ ΠΟΙΑ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΤΑ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΤΑ ΘΕΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΟΥ

.....

4. ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΓ/ΔΑ
1. Υποδοχή και ενημέρωση των ωφελούμενων σχετικά με την υποστηριζόμενη απασχόληση και τις παρεχόμενες υπηρεσίες.			
2. Διερεύνηση των εργασιακών ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων των ωφελούμενων και σύνταξη εργασιακού προφίλ.			
3. Εκπαίδευση και υποστήριξη των ωφελούμενων για την αναζήτηση			

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2: Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν

κατάλληλης θέσης εργασίας και έρευνα, ανάπτυξη και δικτύωση με την αγορά εργασίας.			
4. Αναζήτηση, στήριξη και εκπαίδευση νέων εργοδοτών.			
5. Κατάλληλη και αποτελεσματική εκπαίδευση και υποστήριξη των εργαζόμενων στο χώρο εργασίας και διερεύνηση δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης.			

5. ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΠΟΙΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΤΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ;

1.	ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
2.	ΠΛΑΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ/ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ	
3.	ΦΟΡΜΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	
4.	ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ/ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	
5.	ΦΟΡΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	
6.	ΑΛΛΟ.....	

6. ΠΟΙΟ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΔΙΚΟ ΣΑΣ Κοι.Σ.Π.Ε, ΑΝ ΔΕΝ ΤΟ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΕ ΗΔΗ;

.....

7. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΘΑ ΗΤΑΝ ΧΡΗΣΙΜΟ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΙ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

8. ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ;

.....

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2: Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν

9. ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΤΥΧΟΝ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ Ή ΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

ΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ ΝΑΙ ΑΝΑΦΕΡΕΤΕ ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΤΙΣ ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΟΥ ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ

.....

5.2 Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης από τους Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας

A. Παρακαλούμε συμπληρώστε τα παρακάτω γενικά στοιχεία.

1. Ποιο είναι το φύλο σας;

Άνδρας

Γυναίκα

Άλλο

2. Ποια είναι η ηλικία σας; (Σημειώστε με αριθμό).

18-25

26-35

36-45

46+

3. Πόσο καιρό εργάζεστε; (Σημειώστε ότι αντιστοιχεί)

6 μήνες

3.5 χρόνια

6.5 χρόνια

9.5 χρόνια

1 χρόνος

4 χρόνια

7 χρόνια

10 χρόνια

1,5 χρόνος

4.5 χρόνια

7.5 χρόνια

10+

2 χρόνια

5 χρόνια

8 χρόνια

2.5 χρόνια

5.5 χρόνια

8.5 χρόνια

- Για πόσο καιρό ήσασταν άνεργος/η, πριν ξεκινήσετε να εργάζεστε στην τωρινή σας εργασία; (Σημειώστε ότι αντιστοιχεί)

6 μήνες	<input type="checkbox"/>	2 χρόνια	<input type="checkbox"/>	3.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>	5 χρόνια	<input type="checkbox"/>
1 χρόνος	<input type="checkbox"/>	2.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>	4 χρόνια	<input type="checkbox"/>	5.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>
1,5 χρόνος	<input type="checkbox"/>	3 χρόνια	<input type="checkbox"/>	4.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>	5+	<input type="checkbox"/>

4. Στο παρελθόν εργαζόσασταν;

α. Ναι

- Σημειώστε περίπου το συνολικό χρόνο εργασίας πριν την τωρινή σας εργασία

6 μήνες	<input type="checkbox"/>	2 χρόνια	<input type="checkbox"/>	3.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>	5 χρόνια	<input type="checkbox"/>
1 χρόνος	<input type="checkbox"/>	2.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>	4 χρόνια	<input type="checkbox"/>	5.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>
1,5 χρόνος	<input type="checkbox"/>	3 χρόνια	<input type="checkbox"/>	4.5 χρόνια	<input type="checkbox"/>	5+	<input type="checkbox"/>

β. Όχι

5. Ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσής σας;

α. Δημοτικό

δ. Μετα- δευτεροβάθμιας Σπουδές (ΙΕΚ, Κολλέγια κτλ.)

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2: Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν

β. Γυμνάσιο ε. Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό)

γ. Λύκειο στ. Άλλο.....

ζ. Δεν απαντώ

6. Συμπληρώστε άλλες δεξιότητες:

α. Ξένες γλώσσες

β. Γνώση Η/Υ

γ. Δίπλωμα Αυτοκινήτου

δ. Άλλο.....

ε. Δεν απαντώ

B. Παρακαλούμε επιλέξετε ποιο από τα παρακάτω ισχύει:

<i>Ενημέρωση των Μελών σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης</i>	ΝΑΙ	ΟΧΙ
a. Ενημερωθήκατε για την διαδικασία πρόσληψης στην εργασία και τις συνθήκες εργασίας πριν ξεκινήσετε να εργάζεστε;		
b. Σας παρείχαν εξειδικευμένη εκπαίδευση πριν εργαστείτε;		
c. Νομίζετε ότι η θέση αυτή ταιριάζει στις δεξιότητες και τις ανάγκες σας;		
d. Συμμετέχετε σε δραστηριότητες με τους συναδέλφους εκτός εργασίας;		
e. Οι συναντήσεις με τον/την Σύμβουλο σας βοηθάνε να αντιμετωπίσετε τις δυσκολίες στο χώρο της εργασίας;		
f. Συζητάτε με τον/την Σύμβουλο σχετικά με τα ωράρια, τη θέση εργασίας και εκπαίδευση όπου και όταν το χρειάζεστε;		

Γ. Παρακαλούμε επιλέξτε σε τι βαθμό μείνατε ικανοποιημένος/η επιλέγοντας έναν από τους 5 βαθμούς κλίμακας σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

1= Καθόλου ικανοποιημένος/η
2= Λίγο ικανοποιημένος/η
3= Ικανοποιημένος/η
4= Πολύ ικανοποιημένος/η
5= Απόλυτα ικανοποιημένος/η

<i>Ικανοποίηση σε σχέση με συνθήκες εργασίας και τις υπηρεσίες Υποστήριξης στην Απασχόληση</i>	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ
a. Πόσο εύκολη είναι η πρόσβαση στο χώρο συνάντησης της Συμβουλευτικής ομάδας;	1 2 3 4 5
b. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από το πρόγραμμα και το περιεχόμενο των συναντήσεων της Συμβουλευτικής ομάδας;	1 2 3 4 5
c. Πόσο ικανοποιημένος/η μείνατε από την πρώτη συνάντηση υποδοχής και τη γνωριμία με τον Σύμβουλο και τον Υπεύθυνο Δράσεων;	1 2 3 4 5
d. Πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από τη πληροφόρηση που λάβατε για τη θέση εργασίας που απασχολείστε;	1 2 3 4 5
e. Πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από την Συμβουλευτική υπηρεσία και την παροχή εκπαίδευσης πριν και καθ' όλη την διάρκεια της εργασίας σας;	1 2 3 4 5
f. Πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από την τωρινή σας εργασία;	1 2 3 4 5
g. Πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από τη σχέση με τους συναδέλφους;	1 2 3 4 5
h. Πόσο ικανοποιημένος/η είσατε από τον τρόπο που ο Σύμβουλος και ο Υπεύθυνος Δράσεων σας εξηγεί τυχόν απορίες και σας υποστηρίζει;	1 2 3 4 5

Δ. Παρακαλούμε απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Τι επιπλέον χρειάζεστε προκειμένου να λάβετε περισσότερη υποστήριξη στην εργασία σας;

.....

2. Ποια προβλήματα αντιμετωπίσατε πριν την εύρεση εργασίας σας στον Κοι.Σ.Π.Ε. ή όσο διάστημα εργάζεστε;

.....

3. Θα θέλατε να εργαστείτε μελλοντικά και σε άλλον εργοδότη ή σε διαφορετικό είδος εργασίας;

α. Ναι β. Όχι

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.2: Αξιολόγηση της μέχρι τώρα εφαρμογής των γραφείων υποστηριζόμενης απασχόλησης που λειτουργούν

αν ναι που;

.....

4. Ποιες άλλες δεξιότητες θέλετε να αποκτήσετε;

.....

5. Σε τι εκπαιδευτικά προγράμματα θα θέλατε να συμμετέχετε;

.....



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



5.3 Οδηγός Συνέντευξης με Υποστηρικτές Εργασίας

Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων

Η παρούσα έρευνα είναι πλήρως συμμορφωμένη με τον Ευρωπαϊκό Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (EU General Data Protection Regulation – GDPR). Για τους σκοπούς της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης των απαντήσεων, τα οποία αφορούν ομάδες συμμετεχόντων και όχι μεμονωμένα άτομα. Τα αποτελέσματα θα είναι ανώνυμα και μη ταυτοποιήσιμα.

Η συμμετοχή είναι εθελοντική και μπορεί να ανακληθεί ανά πάσα στιγμή από τον/την συμμετέχοντα/ουσα. Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των συμμετεχόντων θα πραγματοποιηθεί από στελέχη και συνεργάτες της CMT Προοπτική. Τα δεδομένα διατηρούνται από την CMT Προοπτική υπό μέτρα προστασίας και διασφάλισης της ακεραιότητάς τους έως την ολοκλήρωση των υποχρεώσεων της σύμβασης με την αναθέτουσα αρχή, και για διάστημα τουλάχιστον 6 μηνών επιπλέον για λόγους ποιοτικού ελέγχου. Στη συνέχεια καταστρέφονται.

Δεν θα υπάρξουν προσωπικά οφέλη από την συμμετοχή όσων λάβουν μέρος σε αυτή την έρευνα. Ωστόσο, η συμμετοχή σας στην είναι καθοριστική για την δημιουργία μιας πιο ολοκληρωμένης εικόνας σχετικά με την καταγραφή των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η CMT Προοπτική, ως μέλος της ESOMAR, δεσμεύεται να τηρεί τους ισχύοντες κώδικες δεοντολογίας της ESOMAR κατά τη στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων. Για οποιαδήποτε απορία, είτε θέματα που αφορούν στην άσκηση των δικαιωμάτων σας για πρόσβαση, ενημέρωση και διαγραφή «δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», χρησιμοποιήστε τα παρακάτω στοιχεία επικοινωνίας τηλ. 210 7298192 email: info@cmtprooptiki.gr

- Έχω διαβάσει και κατανοήσει πλήρως το περιεχόμενο του παρόντος εντύπου πληροφορημένης συγκατάθεσης και συμφωνώ να συμμετάσχω στην έρευνα.

Οδηγός Συνέντευξης

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:.....

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ:.....

ΕΠΩΝΥΜΙΑ Κοι.Σ.Π.Ε:.....

ΕΝΑΡΞΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ Κοι.Σ.Π.Ε.:.....

ΜΕΡΙΚΗΣ Ή ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:.....ΣΥΝΟΛΟ ΩΡΩΝ.....

ΤΟΜΕΑΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:.....

I. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- 1^α. Πότε ξεκίνησε να εφαρμόζεται και ποιοι λόγοι αιτιολογούσαν την ανάγκη εφαρμογής της;
- 1^β. Υπάρχει θεσμικό πλαίσιο της στους Κοι.Σ.Π.Ε; Κρίνετε ότι υπάρχει τέτοια ανάγκη; Για ποιους λόγους;
- 1^γ. Ποια είναι η εμπειρία από την εφαρμογή του μοντέλου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στους Κοι.Σ.Π.Ε.; Πώς αυτό διαφοροποιείται από την εφαρμογή της σε άλλους φορείς της Ελλάδος ή στο εξωτερικό;
- 1^δ. Ποιες θεωρείτε καλές πρακτικές στην Ελλάδα και πιο μοντέλο θεωρείται ως πιο αποτελεσματικό για τον Κοι.Σ.Π.Ε. που εργάζεστε;

II. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- 2^α. Ποιες διαδικασίες κρίνετε ότι λειτουργούν αποτελεσματικά και ποιες χρήζουν βελτίωσης;
- Διαδικασίες διασύνδεσης και υποδοχής παραπομπών από τις υπηρεσίες Ψυχ. Υγείας του Το.Ψ.Υ. που ανήκετε.
 - Συνεργασία και επικοινωνία με εξωτερικούς εργοδότες και πελάτες,
 - Σύσταση (αριθμός, ειδικότητες, επίπεδο εκπαίδευσης) και συνεργασία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Ομάδας του Κοι.Σ.Π.Ε.
 - Άλλες
- 2^β. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα αποτελέσματα/ οφέλη από την παροχή υπηρεσιών Υποστηριζόμενης απασχόλησης και πώς αυτά αποτυπώνονται;
- ΛΥΨΥ που διατηρούν την εργασία
 - ΛΥΨΥ που αυξάνουν/μειώνουν τις ώρες εργασίας
 - ΛΥΨΥ σε άδειας ανάρρωσης
 - Άλλα
- 2^γ. Πώς διαφοροποιείται το πλαίσιο ως προς την ποιότητα και το χρόνο παροχής υπηρεσιών λόγω της πανδημίας; Πώς κρίνετε ότι θα επηρεάσει και στο μέλλον τ το πλαίσιο εφαρμογής της;