



ΕΚΠΟΝΗΣΗ: **CMT Prooptiki**
CONSULTING MANAGEMENT TRAINING

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3

ΒENCHMARKING ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΒΕΛΤΙΣΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

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



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα

ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Νοέμβριος, 2021

Το παραδοτέο 2.1.3, 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.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

Το ανά χείρας Παραδοτέο έχει εκπονηθεί και υποβάλλεται από την εταιρεία CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΕΠΕ στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου «*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.*» για λογαριασμό της *Πανελληνίας Ομοσπονδίας Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε.)*

**Επιστημονικός
Υπεύθυνος Παραδοτέου**

Γαβριήλ Αμίσης, Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας / Διευθυντής του *Ερευνητικού Εργαστηρίου Κοινωνικής Διοίκησης* του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής

Εμπειρογνώμονας 1

Φωτεινή Μαρίνη, Εμπειρογνώμονας Κοινωνικού Δικαίου, Εταίρος της «**ΣΥΓΚΛΙΣΙΣ - ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΙΚΕ**»

Εμπειρογνώμονας 2

Αριστοτέλης Αλβανός, Εμπειρογνώμονας Δημόσιας Διοίκησης, Εξωτερικός Συνεργάτης της «**ΣΥΓΚΛΙΣΙΣ - ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΙΚΕ**»

Συντομογραφίες

ΑμεΑ - Άτομα με Αναπηρίες

ΑΜΚΕ - Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία

ΑΤΥ - Ατομική Τοποθέτηση και Υποστήριξη

βλ. - βλέπε

ΔΥΕ - Δίκτυο Επαγγελματικής Υποστήριξης

εδ. - εδάφιο

ΕΕ - Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚΤ - Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΕΥΑ - Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

ΚΜ - Κράτος Μέλος

ΜΚΟ - Μη Κυβερνητική Οργάνωση

ΟΤΑ - Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

παρ. – παράγραφος

ΠΕΥΑ – Παγκόσμια Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

ΣΕΕ - Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

ΣΛΕΕ - Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΥΑ - Υποστηριζόμενη Απασχόληση

ΥΕ - Υποστηριζόμενη Εκπαίδευση

Πίνακας Περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Το πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στην Ελλάδα	10
1.1 Το γενικό πλαίσιο	10
1.2 Το ειδικό πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα	12
1.2.1. Τα πορίσματα της έρευνας πεδίου για τις πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των Κοι.Σ.Π.Ε.	14
1.2.2 Τα πορίσματα της έρευνας πεδίου για τα Γραφεία Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των Κοι.Σ.Π.Ε.	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Το διεθνές περιβάλλον του πλαισίου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης	16
2.1 Το γενικό πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης	17
2.1.1 Η κρίσιμη οριοθέτηση	17
2.1.2. Η δογματική συγκρότηση του μοντέλου	19
2.1.3 Η εφαρμογή του μοντέλου	20
2.2 Το ειδικό πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ατόμων που αντιμετωπίζουν ψυχοκοινωνικά προβλήματα	27
2.2.1. Το διακύβευμα της εργασιακής ένταξης στον τομέα της ψυχικής υγείας	27
2.2.2. Το μοντέλο της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Αντιπροσωπευτικά μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια	35
3.1 Αυστρία	36
3.2 Γερμανία	40
3.3 Ηνωμένο Βασίλειο	44
3.4 Ιρλανδία	48
3.5 Ισπανία	51
3.6 Νορβηγία	55
3.7 Ολλανδία	56
3.8 Σλοβενία	58
3.9 Σουηδία	59
3.10 Φινλανδία	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Διεθνείς Καλές Πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα	65
4.1 Η οριοθέτηση των καλών πρακτικών	65

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού	
4.1.1 Τα Κριτήρια Ποιότητας της Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση	65
4.1.2 Το Πλαίσιο Προδιαγραφών Ποιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.....	67
4.2 Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές.....	78
4.2.1 Η πιστοποίηση των στελεχών του τομέα της ΥΑ.....	78
4.2.2. Η ενδυνάμωση του προσωπικού των φορέων παροχής υπηρεσιών ΥΑ.....	79
4.2.3. Η ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των υποψήφιων εργαζομένων	86
4.2.4 Η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού	88
4.2.5. Η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών	89
4.2.6. Η τεκμηρίωση των δράσεων του τομέα της ΥΑ	91
4.2.7 Η μέτρηση κοινωνικού αντίκτυπου των υπηρεσιών ΥΑ.....	92
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συμπεράσματα	96
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	99

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανά χείρας Μελέτη αντιστοιχεί στο Παραδοτέο 2.1.3 «*Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού και καταγραφή βέλτιστων πρακτικών*» του Υποέργου 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*» (με κωδικό ΟΠΣ 5041861), που έχει ανατεθεί μετά από διαγωνιστική διαδικασία της Πανελλήνιας 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 την 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 Τομεακού Επιχειρησιακού Προγράμματος "Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα 2014 - 2020".

Το Παραδοτέο 2.1.3 «*Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού και καταγραφή βέλτιστων πρακτικών*» αποτελεί μέρος της Δράσης «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*», η οποία προσανατολίζεται στην επιστημονική και επιχειρησιακή υποστήριξη των Κοι.Σ.Π.Ε. για την κοινωνικοοικονομική και επαγγελματική (επαν-)ένταξη ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Συγκεκριμένα, η Δράση επιδιώκει να συνδέσει αρμονικά τους στόχους και τους σκοπούς που προκύπτουν από τον διπλό ρόλο των Κοι.Σ.Π.Ε. ως αποκαταστασιακές και επιχειρηματικές οντότητες. Για το λόγο αυτό, θα αναπτύξει ένα ευρύ φάσμα εργαλείων άμεσα διαθέσιμα και αξιοποιήσιμα από τους Κοι.Σ.Π.Ε. με απώτερο σκοπό να διαμορφώσει συνθήκες για την μεταφορά τεχνογνωσίας και δικτύωσης μεταξύ τους.

Όπως επισημάνθηκε στην Έκθεση εξειδίκευσης της μεθοδολογίας υλοποίησης του Έργου, η Δράση 2.1 επικεντρώνεται στο σύνθετο πεδίο της **Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (ΥΑ)**, που οριοθετείται κατ' αρχήν ως ένα καινοτομικό μοντέλο – υπόδειγμα ολοκληρωμένης υποστήριξης των ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας (Λ.Υ.Ψ.Υ.) για την ένταξη και παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Η εφαρμογή της ΥΑ στους Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελεί κομβικό ζήτημα την περίοδο 2022-2023, καθώς θα επιτρέψει την ανάπτυξη των υπηρεσιών εύρεσης και διατήρησης της εργασίας για περισσότερους λήπτες, ενισχύοντας παράλληλα το αποκαταστασιακό τους έργο με την βελτίωση των διαδικασιών κοινωνικής ένταξης και την ενδυνάμωση των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα μέσω του αποκαταστασιακού πλαισίου της εργασιακής ένταξης.

Υπό το πρίσμα αυτό, η Δράση 2.1 προβλέπεται να οδηγήσει στην ανάπτυξη και πιλοτική εφαρμογή ενός στοχευμένου μοντέλου ΥΑ, προσαρμοσμένου στις ανάγκες των Κοι.Σ.Π.Ε. Η εξειδικευμένη αυτή υπηρεσία θα παρέχεται εντός της Μονάδας Ψυχικής Υγείας των Συνεταιρισμών, διευκολύνοντας σε σημαντική έκταση την πρόσβαση των Μελών Α' κατηγορίας

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού (Λ.Υ.Ψ.Υ.) στην εργασία, καθώς θα τους καταστήσει επαγγελματικά ανταγωνιστικούς και θα συμβάλει στη διατήρηση υφιστάμενων θέσεων απασχόλησης.

A. Το Αντικείμενο του Παραδοτέου

Το Αντικείμενο του Παραδοτέου είναι:

- α) Η δογματική και επιχειρησιακή οριοθέτηση του σύνθετου πεδίου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (Supported Employment) με βάση την θεμελιώδη διάκριση ανάμεσα σε υποδείγματα γενικής εφαρμογής για όλες τις κατηγορίες ατόμων με αναπηρίες ή προβλήματα εργασιακού αποκλεισμού και σε ειδικά μοντέλα στοχευμένης εφαρμογής για την ομάδα των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα (το διακύβευμα της εργασιακής ένταξης στον τομέα της ψυχικής υγείας)
- β) Η συστηματική διερεύνηση και καταγραφή εθνικών πολιτικών και εμβληματικών πρωτοβουλιών του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας για την εφαρμογή μοντέλων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε αντιπροσωπευτικές χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας
- γ) Η ανάδειξη διεθνών καλών πρακτικών που μπορούν να αξιοποιηθούν από την Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε. στο πλαίσιο ενίσχυσης του κοινωνικού ρόλου της και κατοχύρωσής της ως ένας από τους ηγετικούς φορείς ανάπτυξης της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στην Ελλάδα.

B. Η Μεθοδολογία εκπόνησης του Παραδοτέου

1. Η δογματική και επιχειρησιακή οριοθέτηση του πεδίου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αξιοποίησε τα πορίσματα αναλυτικής βιβλιογραφικής έρευνας που επικεντρώθηκε στη διερεύνηση του *Ευρωπαϊκού υποδείγματος*¹, αναδεικνύοντας παράλληλα και τις πλέον ενδιαφέρουσες πτυχές του *υποδείγματος της Βορείου Αμερικής*.
2. Η αποτύπωση εθνικών πολιτικών και εμβληματικών πρωτοβουλιών του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας για την εφαρμογή μοντέλων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε αντιπροσωπευτικές χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας δεν περιορίστηκε σε συγκεκριμένο κοινωνικοπολιτικό μοντέλο αλλά κάλυψε και τα τέσσερα κλασσικά μοντέλα αναφοράς (Σκανδιναβικό, Κεντροευρωπαϊκό, Αγγλοσαξωνικό και Μεσογειακό) της συγκριτικής έρευνας στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, με βάση το κριτήριο της ενίσχυσης των ευπαθών ομάδων από πολιτικές κοινωνικής προστασίας (συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες)², αξιοποιώντας την κλασσική τυπολογία του *Προνοιακού*

¹ Το υπόδειγμα αυτό αναδεικνύεται από την συστηματική διερεύνηση των πρωτοβουλιών της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*.

² Βλ. ιδίως C. Tschanz and I. Staub, 'Disability-policy models in European welfare regimes: comparing the distribution of social protection, labour-market integration and civil rights', *Disability & Society*, 2017, 32(8).

*Καπιταλισμού*³ και την συμπλήρωση της με το υπόδειγμα του *Λατινικού Κράτους Πρόνοιας*⁴: το Σκανδιναβικό Μοντέλο καθολικής κάλυψης, το Κεντροευρωπαϊκό μοντέλο επιλεκτικής επικουρικής κάλυψης, το Αγγλοσαξωνικό μοντέλο στοχευμένης κάλυψης και το Μεσογειακό μοντέλο υπολειμματικής κάλυψης.

α) Το **Σκανδιναβικό μοντέλο** στηρίζεται στην εκτεταμένη παρέμβαση των φορέων του δημόσιου τομέα με βάση την γενική αρχή της *καθολικότητας* (*principle of universalism*), που συνεπάγεται την προώθηση ενιαίων οργανωτικών σχημάτων σχεδιασμού και παροχής υπηρεσιών για όλον τον πληθυσμό. Τα χαρακτηριστικά του εντοπίζονται στα εθνικά συστήματα της Νορβηγίας, της Δανίας, της Σουηδίας και της Φινλανδίας.

β) Το **Κεντροευρωπαϊκό μοντέλο** εντοπίζεται στις περιπτώσεις των εθνικών συστημάτων της Αυστρίας, του Βελγίου, της Γαλλίας, της Γερμανίας και της Ολλανδίας. Πρόκειται για ένα μοντέλο *επικουρικής κάλυψης* (*subsidiarity model*) που στηρίζεται στον αυξημένο ρόλο της αγοράς για την εξασφάλιση αξιοπρεπών όρων διαβίωσης.

γ) Το **Αγγλοσαξωνικό μοντέλο** αποτελεί ένα ιδιότυπο μοντέλο προνοιακής παρέμβασης που ουσιαστικά προσανατολίζεται στην προστασία μόνο των ατόμων που δεν διαθέτουν επαρκείς πόρους συντήρησης και βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης (ο δημόσιος τομέας εποπτεύει τη λειτουργία του συστήματος, που στηρίζεται κυρίως στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών μέσω ιδιωτικών κερδοσκοπικών εταιρειών και φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης), και εντοπίζεται στις περιπτώσεις των εθνικών συστημάτων της Μεγάλης Βρετανίας και της Ιρλανδίας.

δ) Το **Μεσογειακό** μοντέλο αποτελεί ουσιαστικά έκφραση του *Λατινικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας* και συγκροτείται από τα συστήματα της Ελλάδας, της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Πορτογαλίας, που εμφανίζουν τα ακόλουθα κοινά χαρακτηριστικά: α) εξασφάλιση καθολικής υγειονομικής κάλυψης του πληθυσμού μέσω λειτουργίας Εθνικών Συστημάτων Υγείας, β) έλλειψη γενικών προγραμμάτων εισοδηματικής στήριξης των ατόμων μέσω προνοιακών φορέων του δημόσιου τομέα, γ) ανάπτυξη πελατειακών μορφών οργάνωσης και διαχείρισης των κοινωνικών παροχών. Η βασική διάσταση του μοντέλου έγκειται στον εκτεταμένο ρόλο της οικογένειας και των ομάδων αυτοβοήθειας που παρέχουν υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας στα μέλη τους, κατά κανόνα ανεξάρτητα από την προσφορά αντίστοιχων υπηρεσιών στην αγορά ή στο δημόσιο τομέα.

Η σχετική αποτύπωση μοντέλων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στηρίχθηκε στην μεθοδολογία εκπόνησης μίας **πρωτότυπης για τα Ελληνικά δεδομένα συγκριτικής έρευνας**, αξιοποιώντας ένα διεπιστημονικό υπόδειγμα ανάλυσης (benchmarking process through comparative analysis) που περιλάμβανε:

- Βιβλιογραφική έρευνα

³ Βλ. σχετικά G. Esping - Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1990 και R.L. O'Brien, 'Disability and the Worlds of Welfare Capitalism', *Sociological Science*, 2015, 2.

⁴ Βλ. ιδίως M. Ferrera, "The Southern model of welfare in social Europe", *Journal of European Social Policy*, 1996, 6.

- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους Διεθνών Οργανισμών
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους της κεντρικής διοίκησης επιλεγμένων χωρών
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους οργάνωσης / δικτύων της κοινωνίας των πολιτών σε επιλεγμένες χώρες
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους διεθνών δικτύων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (*Παγκόσμια Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση, Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης, Social Firms Europe*) και των μελών τους
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (MISSEP, MISSOC, μελέτες του Προγράμματος PROGRESS, Peer Reviews on Social Inclusion)
- Έρευνα πηγών και βάσεων δεδομένων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

3. Η ανάδειξη καλών πρακτικών⁵ στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αξιοποιώντας ένα διεπιστημονικό υπόδειγμα ανάλυσης που περιλάμβανε:

- Βιβλιογραφική έρευνα
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους Διεθνών Οργανισμών
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους της κεντρικής διοίκησης επιλεγμένων χωρών
- Έρευνα στους διαδικτυακούς τόπους διεθνών δικτύων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (*Παγκόσμια Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση, Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης, Social Firms Europe*) και των μελών τους.

Γ. Η διάρθρωση του Παραδοτέου

Το ανά χείρας Εγχειρίδιο διαρθρώνεται σε πέντε Θεματικά Κεφάλαια που συμπυκνώνουν τα βασικά πορίσματα των αντίστοιχων μελετητικών πεδίων.

Το **Κεφάλαιο Α** με τίτλο «*Το πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στην Ελλάδα*» συστηματοποιεί τα πορίσματα των ερευνών πεδίου που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της πρώτης φάσης της Δράσης 2.1 «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*» του Έργου, αναδεικνύοντας ένα πλέγμα κρίσιμων παραμέτρων που πρέπει να ληφθούν υπόψη για την ορθολογική ανάπτυξη ενός υποδείγματος ΥΑ από τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς στην Ελλάδα.

Το **Κεφάλαιο Β** με τίτλο «*Το διεθνές περιβάλλον του πλαισίου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*» παρουσιάζει τα πορίσματα της δογματικής και επιχειρησιακής οριοθέτησης του

⁵ Ο όρος «*καλή ή βέλτιστη πρακτική*» (*good or best practice*) αντιστοιχεί σε κάθε μέθοδο ή τεχνική που είναι ορθολογικά σχεδιασμένη ως προς την αποτελεσματική επίτευξη στόχων σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς (εθνικό, τομεακό κ.ο.κ.), παρουσιάζοντας ειδικά χαρακτηριστικά, όπως την *καινοτομία (innovation)* και την δυνατότητα *μεταφοράς* της (*transferability*) σε ένα πλαίσιο διαφορετικό από το πλαίσιο της αρχικής της εφαρμογής. Υπό το πρίσμα αυτό, οι βέλτιστες πρακτικές μπορούν να αξιοποιηθούν ως σημείο αναφοράς στο πλαίσιο διαδικασιών *αυτοαξιολόγησης (self-assessment)* ή *συγκριτικής αξιολόγησης μέσω ομοιόμορφων και προκαθορισμένων όρων – δεικτών (benchmarking)*.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού πεδίου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, αποτυπώνοντας τις κρίσιμες εφαρμογές του σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά των ομάδων στόχου (κάθε άτομο με αναπηρίες ή προβλήματα εργασιακού αποκλεισμού, άτομα με σοβαρές διανοητικές αναπηρίες, άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα).

Το **Κεφάλαιο Γ** με τίτλο «*Αντιπροσωπευτικά μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια*» αποτυπώνει τα πορίσματα της συγκριτικής έρευνας σε αντιπροσωπευτικές χώρες και των τεσσάρων κλασικών μοντέλων αναφοράς (Αυστρία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Νορβηγία, Ολλανδία, Σλοβενία, Σουηδία, Φινλανδία) με βάση την θεμελιώδη διάκριση ανάμεσα σε εθνικές πολιτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και σε σχετικές εμβληματικές πρωτοβουλίες του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, όπως προωθούνται από τις Εθνικές Ενώσεις - μέλη της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*.

Το **Κεφάλαιο Δ** με τίτλο «*Διεθνείς Καλές Πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*» παρουσιάζει τα πορίσματα της αντίστοιχης έρευνας με βάση την ακόλουθη διάρθρωση:

- η οριοθέτηση των κριτηρίων μιας καλής πρακτικής στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης με βάση τις επιχειρησιακές προσεγγίσεις της *Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* και της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (*Ενότητα 1* του Κεφαλαίου)
- αντιπροσωπευτικές παρεμβάσεις που πληρούν τα κριτήρια επιλογής ως καλές πρακτικές (*Ενότητα 2* του Κεφαλαίου).

Το **Κεφάλαιο Ε** με τίτλο «*Συμπεράσματα*» ανακεφαλαιώνει τα πορίσματα των μελετητικών πεδίων και συστηματοποιεί τα αποτελέσματα της συγκριτικής επισκόπησης μοντέλων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Το πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στην Ελλάδα

1.1 Το γενικό πλαίσιο

Εάν και η Ελλάδα δεν διαθέτει - σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας - ειδικό θεσμικό πλαίσιο για την υποστηριζόμενη ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας (Αμίτσης, 2016), υβριδικά μορφώματα υποστηρικτικών παρεμβάσεων (Προστατευμένη Εργασία, απασχόληση σε Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς, Υποστηριζόμενη Απασχόληση) αναπτύσσονται σε διαφορετική ένταση και έκταση (Drosos and Theodoroulakis, 2019) από φορείς ιδίως του εθελοντικού τομέα και του τομέα της κοινωνικής οικονομίας / κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Πίνακας 1. Το προφίλ των υβριδικών μορφωμάτων

ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥΣ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
Τα άτομα εργάζονται σε προστατευμένο πλαίσιο	Τα άτομα εργάζονται σε προστατευμένο πλαίσιο	Τα άτομα εργάζονται σε πραγματικούς εργασιακούς χώρους
Το μεγαλύτερο μέρος των υπολοίπων εργαζομένων είναι άτομα με αναπηρία	Ένα σημαντικό ποσοστό των υπολοίπων εργαζομένων (κατ' ελάχιστο 30%) είναι άτομα με αναπηρία	Το μεγαλύτερο μέρος των υπολοίπων εργαζομένων είναι άτομα χωρίς αναπηρία
Δε δίνεται έμφαση στην παραγωγικότητα	Δίνεται έμφαση στην παραγωγικότητα, καθώς οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί ανταγωνίζονται τις επιχειρήσεις της ελεύθερης αγοράς εργασίας	Δίνεται έμφαση στην παραγωγικότητα, καθώς τα άτομα εργάζονται στην ελεύθερη αγορά εργασίας
Συχνά τα άτομα λαμβάνουν συμβολικό μισθό και δεν έχουν ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη	Τα άτομα λαμβάνουν κανονικό μισθό και έχουν ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη	Τα άτομα λαμβάνουν κανονικό μισθό και έχουν ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη

Πηγή: Δρόσος και Αντωνίου, 2020

Παράλληλα, χρησιμοποιούνται και άλλες συναφείς τεχνικές, όπως ο Επαγγελματικός Προγραμματισμός (αφορά κυρίως την ανάπτυξη δεξιοτήτων και προετοιμασία για την ένταξη στην εργασία), η Αυτοαπασχόληση (προωθεί την εργασιακή αυτονομία του ατόμου), η Μεταβατική Ένταξη (μία διαδικασία ένταξης από την προστατευόμενη εργασία στην ελεύθερη αγορά), η Προσαρμοσμένη Εργασία (λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαίτερες ατομικές ανάγκες και δεξιότητες του ατόμου) και η Ολοκληρωμένη Εργασία (ή και Ανταγωνιστική Ολοκληρωμένη Εργασία).

Η οργάνωση ομπρέλα για την ανάπτυξη του πλαισίου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στην Ελλάδα είναι η Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας (ΕΛΕΤΥΠΕ)⁶, που δημιουργήθηκε το 1997 με πρωτοβουλία επαγγελματιών του Κέντρου Αποκαταστασιακής Εκπαίδευσης Ατόμων με Νοητική Υστέρηση «Θεοτόκος», και λειτουργεί ως μη κερδοσκοπική κοινωφελής οργάνωση, εκπροσωπώντας την χώρα μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας (European Union of Supported Employment). Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης παρέχονται από φορείς του εθελοντικού τομέα και του τομέα της κοινωνικής οικονομίας / κοινωνικής επιχειρηματικότητας, καλύπτοντας δύο ομάδες στόχου: α) άτομα με νοητική στέρηση και αναπτυξιακές διαταραχές και β) 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 κερδοσκοπικού χαρακτήρα για παιδιά και νέους ηλικίας έως 25 ετών με νοητική υστέρηση και αναπτυξιακές διαταραχές. Η "ΕργΑξία" είναι Υπηρεσία Προώθησης στην Εργασία ατόμων με νοητικές αναπτυξιακές διαταραχές και διαταραχές του αυτιστικού φάσματος. Ιδρύθηκε το 1997 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, και μέχρι σήμερα έχει τοποθετήσει 190 άτομα στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Το μοντέλο εργασιακής αποκατάστασης που εφαρμόζει 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"*.

Εργαστήριο Ειδικής Αγωγής "Μαργαρίτα": Το Εργαστήριο 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 προσφέρει την Υπηρεσία Ένταξης στην Απασχόληση που αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό και πρακτική άσκηση των σπουδαστών του σε χώρους εργασίας εκτός του Κέντρου, συντονίζοντας τις προσπάθειες όσων θέλουν να εργαστούν (πρόγραμμα "Επαγγελματικοί Δρόμοι"). Βρίσκεται σε άμεση επικοινωνία με εργοδότες προκειμένου να δημιουργεί θέσεις εργασίας για τους σπουδαστές του.

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, ειδικώς αναγνωρισμένο ως φιλανθρωπικό σωματείο και εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας. Το 1998 δημιούργησε την Υπηρεσία Επαγγελματικής Αποκατάστασης και παράλληλα υλοποιεί ένα πρόγραμμα πρακτικής άσκησης και απασχόλησης με στόχο την αξιοποίηση σε

⁶ <http://supportedemployment.gr/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού επαγγελματικό επίπεδο των γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων στην Εστία, την εξοικείωση τους με το εργασιακό περιβάλλον, την ένταξη και ισότιμη κατάρτιση τους.

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 φιланθρωπικός" 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.

1.2 Το ειδικό πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

Η προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ελλάδα δεν αποτελεί αυτοτελές πεδίο ρύθμισης του Κοινωνικού Κράτους αλλά προνομιακό αντικείμενο παρέμβασης του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, με κύριους εκπροσώπους τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.ΠΕ.), μία αυτοτελή μορφή κοινωνικής επιχείρησης που θεσπίστηκε το 1999 με το άρθρο 12 του Ν. 2716/1999 «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας» (Αμίτσης και Μαρίνη, 2015). Σύμφωνα με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, οι υπηρεσίες ψυχικής υγείας διαρθρώνονται, οργανώνονται, αναπτύσσονται και λειτουργούν με βάση τις αρχές της τομεοποίησης και της κοινοτικής ψυχιατρικής, της προτεραιότητας της πρωτοβάθμιας φροντίδας, της εξωνοσοκομειακής περίθαλψης, της αποϊδρυματοποίησης, της ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης, της συνέχειας της ψυχιατρικής φροντίδας, καθώς και της πληροφόρησης και εθελοντικής αρωγής της κοινότητας στην προαγωγή της ψυχικής υγείας. Εντάσσονται επομένως σε μια νέα προσέγγιση των παρεμβάσεων στον τομέα της ψυχικής υγείας που αναμφισβήτητα συμβάλλει



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού στον περιορισμό της ιδρυματοποίησης και στην ενίσχυση των κοινωνικών δικαιωμάτων των ενδιαφερομένων.

Οι ΚοιΣΠΕ έχουν σκοπό «την κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα και συμβάλλουν στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια» (άρθρο 12 Ν. 2716/1999). Είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, έχουν εμπορική ιδιότητα και είναι ταυτόχρονα μονάδες ψυχικής υγείας που ανήκουν στον τομέα της ψυχικής υγείας (και όχι της κοινωνικής πρόνοιας), επειδή ακριβώς η θεωρητική τους σύλληψη πληροί τους όρους της αποκατάστασης, καθώς και της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης. Οι ΚοιΣΠΕ αναπτύσσουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα και μπορούν ταυτόχρονα να είναι παραγωγικοί, προμηθευτικοί, καταναλωτικοί και γενικά να παρέχουν υπηρεσίες και αγαθά.

Οι ΚοιΣΠΕ αποτελούν την περίοδο αυτή τον μοναδικό οργανωμένο χώρο του τομέα της κοινωνικής οικονομίας που σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (ΥΑ) των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, παρά τα σημαντικά θεσμικά, οργανωτικά και χρηματοδοτικά ελλείμματα που χαρακτηρίζουν το πεδίο της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία (συμπεριλαμβανόμενης και της ειδικής κατηγορίας των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα) στη χώρα μας. Καλύπτουν, επομένως, ένα σημαντικό έλλειμμα της δημόσιας πολιτικής για την ενεργητική ένταξη των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (Αμίτσης, 2016).

Δράσεις ΥΑ παρέχουν κάποιοι από τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης. Όμως, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διακρίνουν τους Κοι.Σ.Π.Ε. από άλλες επιχειρήσεις 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. Υπό το πρίσμα αυτό, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Έργου σε 19 από τους 29 εν ενεργεία Κοι.Σ.Π.Ε. απέδειξε ότι υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης παρέχονται από τους ακόλουθους:

1. Κοι.Σ.Π.Ε. 5ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΗΛΙΟΤΡΟΠΙΟ»
2. Κοι.Σ.Π.Ε. 6ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΕΙΚΟΝΑ»
3. Κοι.Σ.Π.Ε. 7ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΑΡΧΙΠΕΛΑΓΟΣ»
4. Κοι.Σ.Π.Ε. 8ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΑΘΗΝΑ-ΕΛΠΙΣ»
5. Κοι.Σ.Π.Ε. 9ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΕΥΖΗΝ».
6. Κοι.Σ.Π.Ε. 10ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ»
7. Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας «ΝΕΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ».
8. Κοι.Σ.Π.Ε. Φωκίδας «ΒΟΛΙΚΑΣ».
9. Κοι.Σ.Π.Ε. Ανατ. Θεσσαλονίκης- Χαλκιδικής «ΙΡΙΣ».
10. Κοι.Σ.Π.Ε. Ιωαννίνων -Θεσπρωτίας «ΘΥΑΜΙΣ»
11. Κοι.Σ.Π.Ε. Αχαΐας «Φάρος»
12. Κοι.Σ.Π.Ε. Έβρου-Ροδόπης «ΝΑΥΤΙΛΟΣ»
13. Κοι.Σ.Π.Ε. Φθιώτιδας «ΑΝΕΜΩΝΗ»
14. Κοι.Σ.Π.Ε. Λάρισας «ΜΥΡΜΙΔΟΝΕΣ»
15. Κοι.Σ.Π.Ε. Λασιθίου «ΠΕΡΙΠΛΟΥΣ»

1.2.1. Τα πορίσματα της έρευνας πεδίου για τις πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των Κοι.Σ.Π.Ε.

Η πρώτη έρευνα πεδίου που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Δράσης 2.1 για την «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*» είχε ως στόχο την καταγραφή και αποτύπωση των υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (ΥΑ) που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. στα Μέλη Κατηγορίας Α'. Η ανάλυση των δεδομένων οριοθετεί σημαντικές ανάγκες και ελλείψεις, αναδεικνύοντας ένα πλέγμα κρίσιμων παραμέτρων που πρέπει να ληφθούν υπόψη για την ορθολογική ανάπτυξη ενός υποδείγματος ΥΑ από τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς στην Ελλάδα.

(α) Η πρώτη ενότητα της έρευνας επιβεβαίωσε ότι **το υπόδειγμα ΥΑ που εφαρμόζεται από τους Κοι.Σ.Π.Ε. δεν είναι ενιαίο ή ομοιόμορφο**⁷. Από τα άλλα πεδία επισημαίνεται ότι διαχρονικά η μεταβολή των υπηρεσιών και των επαγγελματιών Υποστηρικτών Εργασίας δεν είναι σημαντική. Το γεγονός αυτό εκτιμάται θετικά, καθώς η σταθερότητα του υποστηρικτικού πλαισίου είναι σημαντική στην εφαρμογή των υπηρεσιών υποστήριξης για τους ίδιους τους λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας. Πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι παρουσιάζει σχετική αύξηση το σύνολο των Υποστηρικτών που δεν είναι οι ίδιοι εργαζόμενοι στους Κοι.Σ.Π.Ε. καθώς και το σύνολο των ειδικοτήτων που δεν είναι επαγγελματίες ψυχικής υγείας

Σχετικά με τα περιγραφικά στοιχεία των ληπτών δεν σημειώνονται ιδιαίτερες μεταβολές, κρίνεται χρήσιμο, όμως, να σημειωθεί ότι η μεγαλύτερη ομάδα είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι εργαζόμενοι λήπτες που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε. ήταν στην πλειοψηφία τους μακροχρόνια άνεργοι, γεγονός που αναδεικνύει το σημαντικό έργο των Κοι.Σ.Π.Ε., καθώς απασχολούν ομάδες ανέργων χαμηλού επιπέδου εκπαίδευσης (κυρίως γυναίκες με αυξημένες δυσχέρειες ένταξης στην αγορά εργασίας).

(β) Η δεύτερη ενότητα της έρευνας αποτύπωσε **κρίσιμες διαστάσεις εφαρμογής του υφιστάμενου πλαισίου των υπηρεσιών υποστήριξης**. Από τους 19 Συνεταιρισμούς που συμμετείχαν οι 15 απάντησαν ότι εφαρμόζουν εξειδικευμένο Μοντέλο Υποστήριξης στην Απασχόληση και συγκεκριμένα ένα μοντέλο ΥΑ. Σε σχέση με την εφαρμογή των Σταδίων ΥΑ (όπως ορίζονται από την *Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*), η έρευνα τεκμηρίωσε ότι το κρίσιμο τρίτο στάδιο «*Εκπαίδευση και υποστήριξη στην αναζήτηση κατάλληλης θέσης εργασίας - Έρευνα, ανάπτυξη και δικτύωση με την αγορά εργασίας*» εφαρμόζεται μόνο από τους μισούς Συνεταιρισμούς, ενώ ως προς το τέταρτο στάδιο «*Αναζήτηση, στήριξη και εκπαίδευση νέων εργοδοτών*» μόνο το 1/7 δραστηριοποιείται στην αναζήτηση Εργοδοτών εκτός του Συνεταιρισμού. Τα υπόλοιπα τρία στάδια υλοποιούνται από την πλειοψηφία των συμμετεχόντων Υποστηρικτών Εργασίας.

Παράλληλα, η έρευνα ανέδειξε την άμεση ανάγκη προτυποποίησης διαδικασιών και ανάπτυξης εργαλείων για την βελτίωση των υπηρεσιών ΥΑ. Παρόλο που η ποιότητα των υπηρεσιών

⁷ Εάν και η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ακολουθούν ένα μοντέλο ΥΑ, δεν χρησιμοποιούν ενιαίες διαδικασίες και κοινά εργαλεία.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

κρίνεται υψηλή από τους λήπτες, εντοπίστηκαν αδυναμίες σε σχέση με α) την υλοποίηση δράσεων εκπαίδευσης και ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων, β) την ορθολογική και αποτελεσματική διασύνδεση με την αγορά (επιχειρήσεις, εργοδότες κ.α.).

1.2.2 Τα πορίσματα της έρευνας πεδίου για τα Γραφεία Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των Κοι.Σ.Π.Ε.

Η δεύτερη εργασία που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Δράσης 2.1 για την «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*» είχε ως στόχο την αξιολόγηση του έργου των Γραφείων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που λειτουργούν από Κοι.Σ.Π.Ε. Από τους 19 Συνεταιρισμούς που συμμετείχαν (σε σύνολο 29 Κοι.Σ.Π.Ε.) στην έρευνα, οι 15 εφαρμόζουν ένα υπόδειγμα ΥΑ με έντονες διαφοροποιήσεις, εξαιτίας κυρίως της έλλειψης ενός οριζόντιου θεσμικού πλαισίου ρύθμισης του πεδίου της ΥΑ στην Ελλάδα, των διαφορετικών ρυθμών ανάπτυξης των Συνεταιρισμών και των γεωγραφικών / κοινωνικών ιδιαιτεροτήτων στις περιοχές που αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους.

Η έρευνα αποτύπωσε ότι η έλλειψη ενός κοινού εννοιολογικού πλαισίου έχει οδηγήσει στην **υπολειμματική ανάπτυξη κοινών εργαλείων και διαδικασιών εφαρμογής, ελέγχου και αξιολόγησης των υπηρεσιών**, δυσχεραίνοντας τις διαδικασίες δικτύωσης και συνεργασίας όχι μόνο με άλλους φορείς ψυχικής υγείας αλλά ιδίως με επιχειρήσεις και εργοδότες του ιδιωτικού τομέα.

Όσον αφορά τις ανάγκες που καταγράφηκαν μέσω της διαδικασίας αυτό-αξιολόγησης από τους επαγγελματίες Υποστηρικτές Απασχόλησης και τους λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας, ως κύριο ζήτημα αναδείχθηκε η ανάγκη επικέντρωσης των υπηρεσιών ΥΑ στην ψυχοκοινωνική στήριξη εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ομάδας στόχου. Εφόσον η ΥΑ είναι μια μέθοδος που απευθύνεται γενικά σε όλα τα άτομα με αναπηρία, είναι σημαντικό να προσαρμοσθεί ειδικά για τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Παράλληλα, αναδείχθηκαν αδυναμίες σε σχέση με την απασχόληση εξειδικευμένου προσωπικού και τις διαδικασίες εκπαίδευσης τόσο για τους λήπτες όσο και για τους Υποστηρικτές Απασχόλησης, ενώ εντοπίστηκαν ευρύτεροι προβληματισμοί αναφορικά με την εξισορρόπηση μεταξύ του επιχειρηματικού και αποκαταστασιακού ρόλου των Κοι.Σ.Π.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Το διεθνές περιβάλλον του πλαισίου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

Η περιορισμένη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία (εφεξής ΑμΕΑ)⁸ στην αγορά εργασίας αποτελεί μια σημαντική πρόκληση με πολύπλευρες κοινωνικο-οικονομικές συνέπειες, η οποία απασχολεί εδώ και δεκαετίες την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ferri and Broderick, 2020) και άλλους Διεθνείς Οργανισμούς (Harnois and Gabriel, 2000, OECD, 2003 και World Health Organization, 2021). Παρά την αυξανόμενη επιρροή στη σχετική δημόσια συζήτηση του *κοινωνικού μοντέλου θεώρησης της αναπηρίας (social model of disability)*⁹, και την πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς την υπερεθνική θεσμική κατοχύρωση του δικαιώματος στην εργασία των ΑμΕΑ (Broderick and Ferri, 2019) και την υποστήριξη τους μέσω εξατομικευμένων *ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (active employment policies)*¹⁰, οι δείκτες απασχόλησής τους αναδεικνύουν διαχρονικά μία σημαντική υστέρηση σε σχέση ιδίως με την υποομάδα που αντιμετωπίζει ψυχοκοινωνικά προβλήματα (European Commission, 2021).

Τα σχετικά δεδομένα της περιοδικής έρευνας της EUROSTAT EU-SILC, όπως παρουσιάζονται στην πρόσφατη Έκθεση¹¹ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, αναδεικνύουν το *χάσμα απασχολησιμότητας (employment gap)*¹² ανάμεσα στα ΑμΕΑ και τον υπόλοιπο οικονομικά ενεργό πληθυσμό (Lecerf, 2020):

α. μόλις το 50,6% των ΑμΕΑ απασχολούνται σε σύγκριση με 74,8% των ατόμων χωρίς αναπηρία

⁸ Η έννοια «άτομα με αναπηρίες» χρησιμοποιείται σύμφωνα με το άρθρο 1 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (UNCRPD), που ορίζει στο άρθρο 1 ότι «Στα άτομα με αναπηρίες περιλαμβάνονται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, **ψυχικές**, νοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και ουσιαστική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα».

⁹ Το μοντέλο αυτό προσεγγίζει και ερμηνεύει την ελλειμματική ένταξη των ΑμΕΑ στην κοινωνική και οικονομική ζωή ως αποτέλεσμα εξωγενών εμποδίων. Βλ. ιδίως M. Oliver et. al., *Social Work with Disabled People*, 1983 και A. Roulstone and S. Prideau, *Understanding Disability Policy*, 2012.

¹⁰ Μόνο το 20,7 % των γυναικών με αναπηρίες απασχολούνται πλήρως, σε σύγκριση με το 28,6 % των ανδρών με αναπηρίες. Το ποσοστό οικονομικής αδράνειας των γυναικών με αναπηρίες υπερβαίνει τα δύο τρίτα του συνολικού πληθυσμού των γυναικών σε ηλικία εργασίας (16-64 ετών).

¹¹ Βλ. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία υπό το φως της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, A9-0014/2021.

¹² Βλ. σχετικά Geiger, B., Van Der Wel, K. and Tøge, 'Success and Failure in Narrowing the Disability Employment Gap: Comparing Levels and Trends Across Europe 2002–2014', *BMC Public Health*, 2017, 17(1) και R. van der Zwan and P. de Beer, 'The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?' *European Journal of Social Policy*, 2021.

β. το ποσοστό ανεργίας των ΑμΕΑ (17,1 %) είναι σχεδόν διπλάσιο του ποσοστού του γενικού πληθυσμού (10,2 %), ενώ η κατάσταση ανεργίας τους διαρκεί περισσότερο από εκείνη του γενικού πληθυσμού

γ. το ποσοστό ανεργίας είναι το υψηλότερο μεταξύ των νέων με αναπηρίες (ηλικιακή ομάδα 16-24 ετών), με ποσοστό 24,9 % εξ' αυτών να είναι άνεργο σε σύγκριση με το 16,6 % του γενικού πληθυσμού

δ. οι γυναίκες με αναπηρίες, οι οποίες αποτελούν το 16% του συνολικού πληθυσμού των γυναικών και το 60% του συνολικού πληθυσμού των ατόμων με αναπηρίες στην ΕΕ, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν πολλαπλές και διατομεακές διακρίσεις σε όλους τους τομείς της ζωής

ε. 29,5 % των γυναικών και το 27,5 % των ανδρών με αναπηρίες αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού¹³ στην ΕΕ σε σύγκριση με το 22,4 % του συνολικού πληθυσμού¹⁴. Τα άτομα με αναπηρίες είναι πιθανότερο να αντιμετωπίσουν φτώχεια στην εργασία (εργαζόμενοι φτωχοί – in work poverty) σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία (11 % έναντι 9,1 %) λόγω του πρόσθετου κόστους που συνδέεται με την αναπηρία τους (π.χ. υγειονομική περίθαλψη, υλική και ψυχολογική υποστήριξη) καθώς και λόγω του γεγονότος ότι αμείβονται λιγότερο από τους συναδέλφους τους που ασκούν τα ίδια καθήκοντα και είναι λιγότερο πιθανό να πάρουν προαγωγή, καθώς και λόγω της απώλειας των παροχών αναπηρίας τους από τη στιγμή που πιάνουν δουλειά.

2.1 Το γενικό πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

2.1.1 Η κρίσιμη οριοθέτηση

Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση (Supported Employment, SE) δεν έχει αποτελέσει ακόμα αντικείμενο δεσμευτικής ρύθμισης των Διεθνών Οργανισμών που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες (ΟΗΕ, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Ευρωπαϊκή Ένωση και Συμβούλιο της Ευρώπης), με αποτέλεσμα την έλλειψη ενός σαφούς υπερεθνικού πλαισίου ανάπτυξης και εφαρμογής της. Για τον λόγο αυτό, έχουν υιοθετηθεί **διαφορετικά μοντέλα – υποδείγματα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης** (εφεξής ΥΑ), τα οποία διαφοροποιούνται κυρίως ανάλογα με τους φορείς ρύθμισης και υλοποίησης των σχετικών προγραμμάτων (επίπεδο δημόσιου τομέα / επίπεδο εθελοντικού τομέα / επίπεδο τομέα κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας), τις προϋποθέσεις συμμετοχής των επωφελουμένων και τις πηγές χρηματοδότησής τους. Μία, όμως, από τις κύριες παραδοχές όλων των εφαρμοζόμενων την

¹³ Η κατηγορία αυτή αφορά άτομα, τα οποία α) **είτε θεωρούνται φτωχοί** (δηλαδή το διαθέσιμο εισόδημα τους δεν υπερβαίνει το 60% του μέσου εθνικού εισοδήματος, β) **είτε ζουν σε κατάσταση στέρησης** (δηλαδή στερούνται βασικά καταναλωτικά αγαθά ή αδυνατούν να ανταπεξέλθουν σε στοιχειώδεις υποχρεώσεις), γ) είτε ζουν σε **νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας**.

¹⁴ Βλ. ιδίως Η. Hammersley, *Poverty and Social Exclusion of Persons with Disabilities*, European Human Rights Report Issue 4, European Disability Forum, 2020.

περίοδο αυτή μοντέλων είναι ότι η ΥΑ εντάσσεται **στις ενεργητικές πολιτικές προώθησης της απασχόλησης**, επιδιώκοντας να προωθήσει την εργασιακή ένταξη των ΑμΕΑ και άλλων ευάλωτων προσώπων που αδυνατούν να διαχειρισθούν ανεξάρτητα τους μηχανισμούς της ανοικτής αγοράς εργασίας και βρίσκονται αντιμέτωπα με το φάσμα του επαγγελματικού αποκλεισμού, της διαβιωτικής εξάρτησης και της κοινωνικής περιθωριοποίησης.

Υπό το πρίσμα αυτό, η ΥΑ αποτελεί ένα καινοτόμο μοντέλο εργασιακής ένταξης και αποκατάστασης που αφορά κατ' αρχήν τα άτομα με αναπηρίες (ΑμΕΑ), αλλά μπορεί να αξιοποιηθεί προς όφελος και άλλων ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, όπως τα άτομα με ελλιπή εκπαίδευση (λόγω ιδίως πρόωρης εγκατάλειψης της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης), οι αποφυλακισμένοι, οι πρώην χρήστες ουσιών, οι άστεγοι και άλλες κατηγορίες προσώπων που αντιμετωπίζουν αυξημένους κινδύνους κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού. Στόχος της ΥΑ είναι να οδηγήσει τα υποστηριζόμενα άτομα αρχικά στην απόκτηση και εν συνεχεία στην διατήρηση αμειβόμενων θέσεων απασχόλησης σε ανταγωνιστικά, μη προστατευμένα εργασιακά περιβάλλοντα. Το βασικό χαρακτηριστικό της είναι η διαμόρφωση προσωποκεντρικών και εξατομικευμένων υπηρεσιών υποστήριξης, οι οποίες παρέχονται μετά την τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρία στην θέση εργασίας και προσαρμόζονται στα χαρακτηριστικά και τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε λήπτη.

Η θεμελιώδης διαφορά του μοντέλου της ΥΑ συγκριτικά με άλλες μεθόδους εργασιακής ένταξης είναι η επιδίωξη του ενταξιακού σκοπού μέσα σε ανοικτά και ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα με την παροχή εξατομικευμένης εκπαίδευσης και υποστήριξης της ομάδας στόχου ταυτόχρονα με την έναρξη της επαγγελματικής τους απασχόλησης, δηλαδή η μετατόπιση από τις κλασσικές προσεγγίσεις της συνεχιζόμενης εκπαιδευτικής προετοιμασίας ή της προστατευμένης εργασίας σε διαχωρισμένα επαγγελματικά περιβάλλοντα που προφυλάσσονται από τις συνθήκες της ελεύθερης αγοράς εργασίας και χαρακτηρίζονται από ειδικές συνθήκες (προστατευμένη απασχόληση - sheltered work)¹⁵.

A. Κρίσιμοι υπερεθνικοί ορισμοί

Η *Παγκόσμια Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (World Association for Supported Employment, WASE)¹⁶ οριοθετεί την ΥΑ ως «*αμειβόμενη εργασία εντός ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος με συνεχιζόμενη υποστήριξη για άτομα με αναπηρία σε μια ανοικτή αγορά εργασίας, με ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία*»¹⁷. Αντίστοιχα, η *Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (European Union for Supported Employment, EUSE)¹⁸ οριοθετεί την ΥΑ ως την «*παροχή υποστήριξης σε ανθρώπους με αναπηρία ή άλλες μειονεκτικές ομάδες προκειμένου να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν θέση αμειβόμενης εργασίας (paid work) σε μια ανοικτή αγορά εργασίας*».¹⁹

¹⁵ <http://euse.org/index.php/resources/history2>.

¹⁶ <https://www.wase.ca/>.

¹⁷ Βλ. M. Kamp, C. Lynch and R. Haccou, *Supported Employment Handbook*, World Association for Supported Employment (WASE), 2014, σ. 8, διαθέσιμο σε <https://www.wase.ca/resources>.

¹⁸ <http://euse.org/index.php/about-euse/history>.

¹⁹ <http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se>.

2.1.2. Η δογματική συγκρότηση του μοντέλου

Η δογματική συγκρότηση του μοντέλου της ΥΑ τοποθετείται χρονικά στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και εντοπίζεται χωρικά στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Η θεμελίωση της ΥΑ αποδίδεται στον καθηγητή ειδικής αγωγής *Marc Gold*²⁰, ο οποίος ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1970 να διαμορφώνει ένα νέο υπόδειγμα συστηματικής εκπαίδευσης / κατάρτισης ("*Try Another Way*" *systematic training*), προσαρμοσμένης ως προς τη δομή και το περιεχόμενο της στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες **ατόμων με σοβαρές διανοητικές αναπηρίες** (intellectual disabilities), η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων διαβίωναν και εκπαιδεύονταν σε μονάδες κλειστής φροντίδας (ιδρύματα) ή εργάζονταν σε κλειστές δομές προστατευμένης εργασίας (sheltered workshops).

Η αφετηρία του μοντέλου της ΥΑ επικεντρώθηκε στο πρότυπο της *Εκπαίδευσης μέσω Συστηματικής Καθοδήγησης* (Training in Systematic Instruction, TSI)²¹, που ανέπτυξε ο *Marc Gold* και εξέλιξε, μετά τον πρόωρο θάνατο του, ο συνεργάτης του *Michael Callahan*, επιδιώκοντας την διαμόρφωση μιας διαφορετικής προσέγγισης της αγοράς εργασίας σύμφωνα με την θεμελιώδη παραδοχή ότι όλα τα άτομα με αναπηρίες ή μειονεξίες διαθέτουν δεξιότητες, ικανότητας και προοπτικές μάθησης / προσωπικής εξέλιξης που μπορούν να καλλιεργηθούν και να αναπτυχθούν με τις κατάλληλες τεχνικές²². Η αποδέσμευση από τα αρνητικά κοινωνικά στερεότυπα και οι προκατειλημμένες προσδοκίες που δημιουργεί ο μονοσήμαντος χαρακτηρισμός ενός ατόμου με βάση την διανοητική ή σωματική του αναπηρία, αποτελούν τον πρωτεύοντα άξονα του μοντέλου και απαραίτητη προϋπόθεση για την προώθηση της εργασιακής ένταξης των πλέον μειονεκτούντων μελών της κοινωνίας και την απελευθέρωση των δημιουργικών και παραγωγικών τους δυνατοτήτων.

Η *Εκπαίδευση μέσω Συστηματικής Καθοδήγησης* συνίσταται στη διαμόρφωση εξατομικευμένων τεχνικών εκπαίδευσης και υποστήριξης οι οποίες διέπονται από συγκεκριμένες αρχές και αξίες, διαμορφώνονται με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του υποστηριζόμενου ατόμου και τον αναγκαίο βαθμό υποστήριξης και προσαρμόζονται σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα. Στον πυρήνα της βρίσκεται μια διπλή παραδοχή:

α) Ο επαγγελματικός και κοινωνικός αποκλεισμός που βιώνουν ειδικά τα άτομα με αναπηρίες, είναι περισσότερο αποτέλεσμα των φυσικών περιορισμών (physical barriers) που θέτουν τα εργασιακά περιβάλλοντα καθώς και οι αρνητικές προκαταλήψεις ή στερεότυπα απέναντι σε αυτά τα άτομα που επικρατούν στον κοινωνικά δομημένο χώρο και αποτελούν άυλα εμπόδια προς την πρόσβαση τους σε δραστηριότητες και δικαιώματα όπως η εκπαίδευση, η εργασία και η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας. Ως εκ τούτου η αναγνώριση της κοινωνικής προέλευσης της αναπηρίας και η συνακόλουθη μετατόπιση αντίληψης και στάσης (change of attitude) απέναντι στα άτομα με αναπηρίες και σοβαρές μειονεξίες αποτελεί ένα απαραίτητο πρώτο βήμα για την ενεργητική προώθηση της εργασιακής τους ένταξης.

²⁰ <http://www.marcgold.com/legacy-of-marc-gold>.

²¹ <https://www.systematicinstructiontraining.co.uk/>.

²² <https://www.systematicinstructiontraining.co.uk/>.

β) Όλα τα άτομα με μειονεξίες μπορούν - με την κατάλληλη εκπαιδευτική προετοιμασία και αντίστοιχη προσαρμοσμένη υποστήριξη - να υπερβούν την υστέρηση και τους περιορισμούς τους, να αξιοποιήσουν τις ικανότητές τους, να αποκαλύψουν το δημιουργικό τους δυναμικό και να επιτύχουν μια ομαλή και διατηρήσιμη εργασιακή ένταξη, η οποία επιδρά θετικά στην προσωπική τους ενδυνάμωση, την οικονομική τους ανεξαρτησία και την κοινωνική τους ένταξη.

Παράλληλα με την μέθοδο *Εκπαίδευση μέσω Συστηματικής Καθοδήγησης*, ο σκληρός πυρήνας του μοντέλου της ΥΑ σχηματοποιήθηκε δογματικά στα μέσα της δεκαετίας του 1980 από τον *Paul Wheman*, Καθηγητή στο Πανεπιστήμιο της Κοινοπολιτείας της Βιρτζίνια των ΗΠΑ, μέσω της συστηματικής αποτύπωσης της ΥΑ ως μεθόδου ένταξης ατόμων με σοβαρές αναπηρίες σε ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα²³. Ερευνώντας με συστηματικό τρόπο πρωτογενή δεδομένα από **το πεδίο της εργασιακής αποκατάστασης ατόμων με αναπτυξιακές δυσκολίες** (developmental disabilities), ο *Wheman* και οι συνεργάτες του επιδίωξαν και κατάφεραν να τεκμηριώσουν με μεγάλη επιτυχία ότι η προσέγγιση της γρήγορης τοποθέτησης σε θέση εργασίας σε συνδυασμό με στοχευμένη εκπαίδευση και υποστήριξη στον χώρο εργασίας (ο σκληρός πυρήνας του υποδείγματος της ΥΑ) παρουσίαζε θετικότερα αποτελέσματα σε σχέση με α) την παραδοσιακή προσέγγιση της προσεκτικής και σταδιακής ένταξης του ατόμου με αναπηρία σε ανταγωνιστικά επαγγελματικά περιβάλλοντα της οποίας προηγούνταν παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και β) την προσέγγιση της προστατευμένης και μη ανταγωνιστικής επαγγελματικής ενασχόλησης.

2.1.3 Η εφαρμογή του μοντέλου

Η εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ για την παροχή εξατομικευμένων υποστηρικτικών υπηρεσιών σε άτομα με αναπηρία εγκαινιάσθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής με την υιοθέτηση το 1973 του εμβληματικού *Νόμου για την Αποκατάσταση* (Rehabilitation Act)²⁴, που θεσμοθέτησε την εισαγωγή του πρώτου *Ομοσπονδιακού Προγράμματος Εργασιακής Αποκατάστασης* (Vocational Rehabilitation Program)²⁵, προβλέποντας εκτός των άλλων και την ενεργή συμμετοχή των ωφελουμένων στην διαμόρφωση ενός *Ατομικού Έγγραφου Σχεδίου Αποκατάστασης* (Individualized Written Rehabilitation Program, IWRP). Με την τροποποίηση, μάλιστα του *Νόμου για την Αποκατάσταση* (Rehabilitation Act Amendment)²⁶ το 1992, **προβλέφθηκε ρητώς η εφαρμογή της ΥΑ και στον τομέα της ψυχικής υγείας**, καθώς το μοντέλο της ΥΑ ορίσθηκε ως:

α) Ανταγωνιστική απασχόληση σε ένα ανοικτό περιβάλλον με συνεχείς υπηρεσίες υποστήριξης για άτομα με σημαντικές αναπηρίες για τα οποία δεν υπήρχε προηγουμένως

²³ P. Wheman, 'Supported competitive employment for persons with severe disabilities', *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 1986, 17(4), διαθέσιμο σε <https://connect.springerpub.com/content/sgrjarc/17/4/24>.

²⁴ Βλ. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj5IsW75p7zAhWQgP0HHZ_oCRoQFnoECBMQAw&url=https%3A%2F%2Faskearn.org%2Ftopics%2Fflaws-regulations%2Frehabilitation-act%2F&usq=AOvVaw01gj1NSbe2dWA7TfZmWuT2.

²⁵ <https://scvrd.net/history>.

²⁶ <https://www.eeoc.gov/statutes/rehabilitation-act-1973>.

παραδοσιακά ανταγωνιστική απασχόληση ή για τα οποία η ανταγωνιστική απασχόληση έχει διακοπεί ως αποτέλεσμα σημαντικής αναπηρίας και τα οποία, λόγω της φύσης και της σοβαρότητας των αναπηριών τους, χρειάζονται συνεχείς υπηρεσίες υποστήριξης (εντατικές υπηρεσίες αρχικής υποστήριξης και εκτεταμένες υπηρεσίες μετά τη μετάβαση από τις αρχικές υπηρεσίες υποστήριξης για την εκτέλεση εργασιών) ή

β) Μεταβατική απασχόληση για άτομα με σημαντικές αναπηρίες λόγω ψυχικών παθήσεων.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 εντοπίζονται υβριδικές εφαρμογές του μοντέλου και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας, που οδήγησαν στην ίδρυση της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (European Union of Supported Employment, EUSE)²⁷ και του *Ευρωπαϊκού Δικτύου των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης* (European Network of Social Integration, ENSIE)²⁸, σηματοδοτώντας την αφετηρία της σταδιακής μετάβασης των εθνικών πολιτικών απασχόλησης των ΑμΕΑ σε μια προσωποκεντρική υποστηρικτική προσέγγιση (Davister, Defourny and Gregoire, 2004).

Στο πλαίσιο αυτό, μπορεί να γίνει λόγος για **δύο κύρια υποδείγματα του μοντέλου της ΥΑ** (το *Βόρειο Αμερικάνικο υπόδειγμα* και το *Ευρωπαϊκό υπόδειγμα*) που συγκλίνουν ως προς τις κύριες επιδιώξεις και παραδοχές τους αλλά διαφοροποιούνται σαφώς σε σχέση με τις διαδικασίες θεσμικής κατοχύρωσης, επιχειρησιακής ανάπτυξης και χρηματοδότησής τους. Για τις ανάγκες του Υποέργου 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.*», η Ομάδα Έργου του Αναδόχου επικεντρώθηκε στη διερεύνηση του *Ευρωπαϊκού υποδείγματος*²⁹, επιλέγοντας παράλληλα να αναδείξει και τις πλέον ενδιαφέρουσες – στο πλαίσιο της συγκριτικής έρευνας – πτυχές του *υποδείγματος της Βορείου Αμερικής*.

A. Το πλαίσιο αρχών της ΥΑ του Ευρωπαϊκού υποδείγματος

Το μοντέλο της ΥΑ διαπνέεται από συγκεκριμένες αξίες και αρχές³⁰, οι οποίες οριοθετούν το πλαίσιο εφαρμογής και επηρεάζουν τις διαδικασίες και τα μέσα που αξιοποιούν οι πάροχοι των υπηρεσιών. Οι αρχές αυτές είναι:

²⁷ Η EUSE αποτελεί τον Ευρωπαϊκό φορέα προώθησης της ΥΑ, αποτελούμενη από 19 Εθνικές Ενώσεις – μέλη που εκπροσωπούν πάνω από 1.200 παρόχους υπηρεσιών ΥΑ.

²⁸ Το Δίκτυο συστάθηκε το 2011 ως μη διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός και αποτελεί σήμερα τον σημαντικότερο φορέα συλλογικής αντιπροσώπευσης των κοινωνικών επιχειρήσεων εργασιακής ένταξης (work integration social enterprises, WISE's) της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας. Μεταξύ των μελών της περιλαμβάνονται 29 τοπικά και περιφερειακά δίκτυα κοινωνικών επιχειρήσεων με αντικείμενο δραστηριότητας την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία, που καλύπτουν γεωγραφικά 21 ευρωπαϊκές χώρες και εκπροσωπούν πάνω από 3.000 επιχειρήσεις και 250.000 εργαζόμενους. Βλ. σχετικά <https://www.ensie.org/who-we-are/about-ensie>.

²⁹ Το υπόδειγμα αυτό αναδεικνύεται από την συστηματική διερεύνηση των πρωτοβουλιών της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*.

³⁰ <http://euse.org/index.php/resources/values>.

- **Ατομικότητα (individuality)** νοούμενη ως θεώρηση του κάθε ατόμου ως ξεχωριστή προσωπικότητα με τα δικά της ενδιαφέροντα, προτιμήσεις, συνθήκες και διαδρομή
- **Σεβασμός** στην αυτενέργεια και την αξιοπρέπεια του υποστηριζόμενου ατόμου
- **Ενθάρρυνση του αυτοπροσδιορισμού (self-determination)** του υποστηριζόμενου ατόμου μέσα από την καλλιέργεια ενδιαφερόντων και προτιμήσεων, την έκφραση της προσωπικής τους επιλογής και τον καθορισμό
- **Πραγματοποίηση τεκμηριωμένων επιλογών** από το ίδιο υποστηριζόμενο άτομο με την κατάλληλη πληροφόρηση και υποστήριξη (informed choice)
- **Ενδυνάμωση**, μέσα από την ενεργή εμπλοκή των ληπτών των υπηρεσιών στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την αξιολόγησή τους
- **Τήρηση της εμπιστευτικότητας (confidentiality)** κατά την επεξεργασία των πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων του λήπτη των υπηρεσιών ΥΑ
- **Ευελιξία** του προσωπικού, των φορέων και των υπηρεσιών ΥΑ ώστε να προσαρμόζονται στις ανάγκες των ληπτών
- **Προσβασιμότητα των υπηρεσιών** σε όλα τα άτομα με αναπηρίες.

Η μέθοδος εργασιακής ένταξης που προτείνει το μοντέλο της ΥΑ αποτελείται από πέντε αλληλένδετα και διαδοχικά στάδια, τα οποία περιλαμβάνουν συγκεκριμένες δραστηριότητες και λειτουργίες, προϋποθέτουν την αξιοποίηση εξειδικευμένων μεθόδων και εργαλείων, και καλύπτουν το σύνολο του χρονικού φάσματος από την ανεύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας έως και την αυτόνομη ανάπτυξη μιας επαγγελματικής σταδιοδρομίας³¹.

Στο επίκεντρο της διαδικασίας βρίσκεται μια αμοιβαία επωφελής συνεργατική σχέση και διαρκής επικοινωνιακή αλληλεπίδραση μεταξύ:

- του επαγγελματία συμβούλου (Σύμβουλος Εργασίας), ο οποίος αποτελεί τον αρχικό δέκτη του αιτήματος εργασιακής ένταξης ή αποκατάστασης του ατόμου με αναπηρίες ή μειονεκτήματα
- του ατόμου με αναπηρίες που επιθυμεί να καταλάβει μία αμειβόμενη θέση στην ανοικτή αγορά εργασίας, συναποφασίζοντας το σχέδιο επαγγελματικής αποκατάστασης με τον σύμβουλο εργασίας και λαμβάνοντας τις κατάλληλες, εξατομικευμένες υπηρεσίες καθοδήγησης
- του εργοδότη που απασχολεί άτομα με αναπηρίες ή μειονεκτήματα καθώς και των προσώπων που ανήκουν στο επαγγελματικό περιβάλλον του υποστηριζόμενου ατόμου (προϊστάμενοι, συνάδελφοι)
- των ατόμων που προέρχονται από το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον του λήπτη των υπηρεσιών ΥΑ

B. Τα στάδια ανάπτυξης της ΥΑ του Ευρωπαϊκού υποδείγματος

Τα στάδια της διαδικασίας της ΥΑ αποτυπώνονται στο Γράφημα 1.

³¹ <http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se>.

Γράφημα 1: Τα στάδια της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης



Πηγή: Εργαλειοθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, 2010

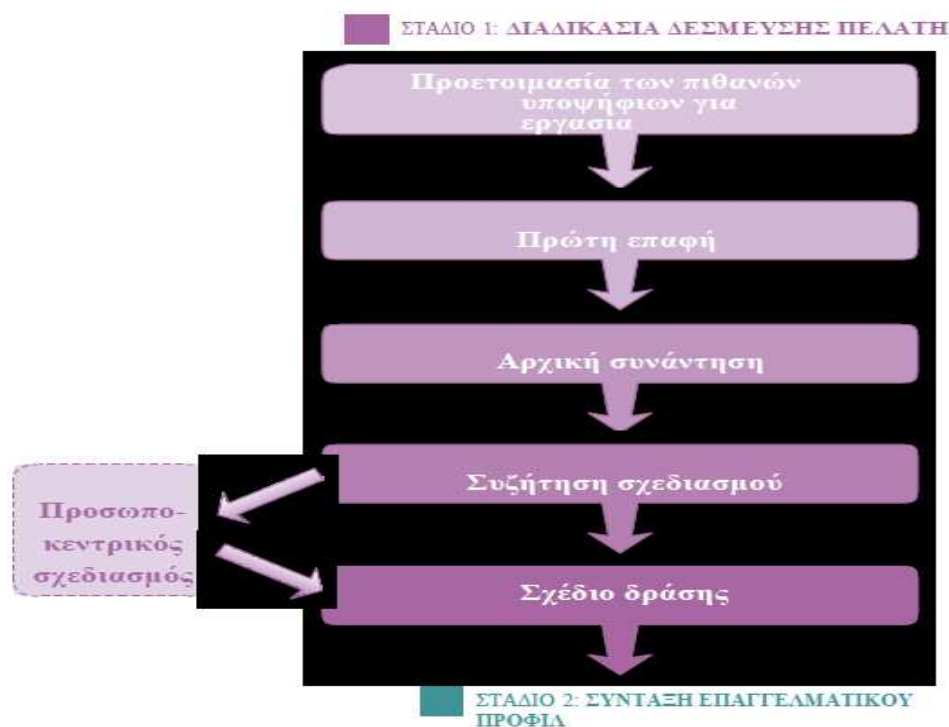
ΣΤΑΔΙΟ 1. Δέσμευση του χρήστη των υπηρεσιών ΥΑ

Το πρώτο στάδιο έχει ως στόχο να διασφαλισθεί ότι το άτομο με αναπηρία ως υποψήφιος για εργασία είναι σε θέση να πραγματοποιήσει μια τεκμηριωμένη επιλογή, πεπεισμένος ότι θα λάβει τις υπηρεσίες που χρειάζεται σε μια διαφανή διαδικασία. Ως εκ τούτου, πρέπει να παρέχονται από τον Σύμβουλο ΥΑ ακριβείς και εύληπτες πληροφορίες με σκοπό την δημιουργία ενός φιλικού περιβάλλοντος, που θα βασίζεται στο σεβασμό και την εμπιστευτικότητα.

Όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 2, το σημείο εκκίνησης του σταδίου της δέσμευσης του χρήστη είναι η προηγούμενη προετοιμασία του για εργασία (κυρίως σε ότι αφορά τον τρόπο υλοποίησης και τα αναμενόμενα αποτελέσματα της μεθόδου), ακολουθούμενο από την πρώτη εξ' αποστάσεως επαφή του με τον Σύμβουλο (αποτελεί και τον αρχικό δέκτη της βούλησης του να εργασθεί). Κατά την αρχική συνάντηση παρέχονται γενικές πληροφορίες σχετικά με την υπηρεσία υποστηριζόμενης εργασίας και το επίπεδο, τη φύση και τα είδη υποστήριξης που παρέχονται, ενώ ενθαρρύνεται ο υποψήφιος για να εκφράσει τις επιθυμίες, τις προτιμήσεις, τις προσδοκίες και τις ανησυχίες του.

Με βάση την ανταλλαγή πληροφοριών, η μέθοδος προβλέπει μία εκτενή συζήτηση σχετικά με το περιεχόμενο του ατομικού Σχεδίου Δράσης, κατά την οποία οι επιθυμίες και τα ενδιαφέροντα του υποψηφίου είναι πρωταρχικής σημασίας. Το Σχέδιο Δράσης περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το περιεχόμενο όλων των ενεργειών που θα υλοποιηθούν.

Γράφημα 2: Τα στάδια της διαδικασίας δέσμευσης του χρήστη



Πηγή: Εργαλειοθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, 2010

ΣΤΑΔΙΟ 2. Διαμόρφωση του επαγγελματικού προφίλ του λήπτη

Σε αυτό το στάδιο, ο Σύμβουλος Εργασίας διαμορφώνει, μέσω ειδικών συμβουλευτικών συνεδριών το επαγγελματικό προφίλ του υποψήφιου εργαζομένου, συγκεντρώνοντας πληροφορίες και ανακαλύπτοντας τα προσωπικά και επαγγελματικά του χαρακτηριστικά. Πρόκειται για μια σημαντική διεργασία που διαφοροποιείται από μια τυπική διαδικασία αξιολόγησης και καταγραφής των προσόντων και των δεξιοτήτων ενός υποψηφίου εργαζομένου, καθότι η επιτυχία της απαιτεί προηγουμένως μια ολοκληρωμένη συγκέντρωση και καταγραφή των πληροφοριών που αφορούν τη ζωή του λήπτη των υπηρεσιών ΥΑ.

Οι πληροφορίες που συγκεντρώνει ο Σύμβουλος αφορούν ιδίως:

- τα προσωπικά στοιχεία του υποστηριζόμενου ατόμου
- το οικογενειακό του υπόβαθρο
- την εκπαίδευση του και τις δεξιότητες που κατέχει
- την τυχόν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία
- τις ικανότητες και τις αδυναμίες του,
- τις προτιμήσεις και τους φόβους του
- τις επιθυμίες και τις φιλοδοξίες του
- τον βαθμό και το είδος υποστήριξης που έχει ανάγκη.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

Για την διαμόρφωση μιας όσο το δυνατόν πληρέστερης και ακριβέστερης εικόνας για την προσωπικότητα του υποστηριζόμενου προσώπου, ο Σύμβουλος απευθύνεται και συνεργάζεται με όλα τα πρόσωπα που σχετίζονται με την προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ζωή του (όπως το οικογενειακό και συγγενικό του περιβάλλον, οι φίλοι, ο κοινωνικός περίγυρος και άλλα πρόσωπα με τα οποία έχει συνεργαστεί και συνδεθεί σε εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό επίπεδο). Παράλληλα, ο Σύμβουλος μπορεί να αξιοποιήσει το μεθοδολογικό εργαλείο της παρατήρησης του υποστηριζόμενου ατόμου κατά την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων, προκειμένου να διαπιστώσει την συμπεριφορά, τις ικανότητες και την αλληλεπίδραση του με συναδέλφους ή να συμβάλλει στην δημιουργία επαγγελματικών ερεθισμάτων, μέσω της υλοποίησης σύντομων προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, κατάρτισης ή δοκιμαστικής εργασίας (job shadowing).

Τελικός στόχος του σταδίου είναι ο σχεδιασμός ενός ολοκληρωμένου επαγγελματικού προφίλ, η ανίχνευση των χαρακτηριστικών και των προδιαγραφών της επιθυμητής θέσης απασχόλησης (είδος δραστηριότητας, εργασιακό περιβάλλον, ωράριο) και η προετοιμασία ενός βιογραφικού σημειώματος, ώστε να επιχειρηθεί στη συνέχεια η αντιστοίχιση της θέσης εργασίας (job matching).

ΣΤΑΔΙΟ 3. Εύρεση εργασίας

Κατά το στάδιο της εύρεσης μίας θέσης εργασίας (job finding) που θα ανταποκρίνεται τόσο στο προσωπικό όσο και το επαγγελματικό προφίλ του υποστηριζόμενου ατόμου, ο Σύμβουλος Εργασίας διερευνά και αξιολογεί τις ευκαιρίες απασχόλησης του υποστηριζόμενου ατόμου που είναι διαθέσιμες στην αγορά εργασίας με προτεραιότητα στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας που βρίσκονται σε εγγύτητα με τον τόπο διαμονής του τελευταίου. Με σκοπό την μακροπρόθεσμη διεύρυνση των διαθέσιμων επιλογών εργασιακής αποκατάστασης είναι αναγκαία η ανάπτυξη ενός δικτύου εργοδοτών που είναι κατάλληλα ενημερωμένοι σχετικά με τη μέθοδο της ΥΑ και επιθυμούν να προσφέρουν εργασία σε άτομα με αναπηρία ή άλλα προβλήματα.

Η πληροφόρηση του Συμβούλου ΥΑ σχετικά με τις πιθανές θέσεις απασχόλησης στην τοπική αγορά εργασίας πραγματοποιείται μέσω του τοπικού έντυπου και ψηφιακού τύπου, την επαφή με τις υπηρεσίες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τις τοπικές επαγγελματικές ενώσεις ή επιμελητήρια. Διαθέτοντας πλήρη και επικαιροποιημένη ενημέρωση σχετικά με την αγορά Εργασίας, ο Σύμβουλος Εργασίας προετοιμάζει έναν κατάλογο των πιθανών εργοδοτών και πραγματοποιεί μια αρχική πρώτη επαφή μαζί τους προκειμένου αφενός να διαπιστώσει την διάθεσή τους απέναντι στο ενδεχόμενο να προσφέρουν εργασία σε ένα άτομο με αναπηρία ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα αφετέρου να εντοπίσει την κατάλληλη θέση σε κάθε εργασιακό περιβάλλον, λαμβάνοντας υπ' όψη τα επαγγελματικά καθήκοντα κάθε θέσης εργασίας και το επαγγελματικό προφίλ του ατόμου που υποστηρίζει.

ΣΤΑΔΙΟ 4. Δέσμευση του εργοδότη

Εφόσον ο πιθανός εργοδότης ενδιαφέρεται για την πρόσληψη, ο Σύμβουλος εξοικειώνεται με το αντικείμενο της εργασίας που πρόκειται να εκτελέσει το υποστηριζόμενο άτομο, διερευνώντας παράλληλα τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος (κώδικες

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

συμπεριφοράς, συνάδελφοι, κουλτούρα του οργανισμού) προκειμένου να ερευνησει την αντιστοιχία της προσφερόμενης θέσης εργασίας με το επαγγελματικό προφίλ του υποστηριζόμενου ατόμου (job matching). Στην περίπτωση που η προσφερόμενη θέση εργασίας ταιριάζει με το επαγγελματικό προφίλ του ενδιαφερόμενου, ο Σύμβουλος ενημερώνει διεξοδικά τον εργοδότη σχετικά με την διαδικασία εκπαίδευσης και υποστήριξης που θα ενεργοποιηθεί, οριοθετώντας παράλληλα και τις ενδεχόμενες αναγκαίες και εύλογες προσαρμογές που πρέπει να γίνουν στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου ο εργαζόμενος να ανταποκρίνεται καλύτερα στα καθήκοντά του. Ακολουθεί στη συνέχεια η συνάντηση του υποψήφιου εργαζόμενου με τον εργοδότη για την οριστικοποίηση της συμφωνίας απασχόλησης.

Κομβικά στοιχεία στην διαδικασία εύρεσης θέσης εργασίας και τοποθέτησης του υποστηριζόμενου ατόμου στην θέση εργασίας αποτελεί η παροχή της δέσμευσης του συμβούλου προς στον εργοδότη όσον αφορά την διάθεση συνεχούς και εξατομικευμένης υποστήριξης τόσο στον εργαζόμενο όσο και τον ίδιο, προκειμένου να πραγματοποιηθεί με επιτυχία η ένταξη του νέου εργαζόμενου στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και η αντιμετώπιση, κατά τρόπο άμεσο και αποτελεσματικό, οποιωνδήποτε προβλημάτων προκύψουν.

ΣΤΑΔΙΟ 5. Υποστήριξη εντός και εκτός της εργασίας

Το περιεχόμενο του προγράμματος υποστήριξης, οι άξονες υλοποίησης του και οι απαραίτητες εργονομικές προσαρμογές συμφωνούνται από τον Σύμβουλο Εργασίας και τον εργοδότη. Το υποστηρικτικό πλαίσιο είναι προσωποκεντρικό και προσαρμοσμένο αφενός στο επαγγελματικό προφίλ του εργαζόμενου, αφετέρου στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Η εκπαίδευση του εργαζόμενου αναλαμβάνεται είτε από τον Σύμβουλο ή κάποιο στέλεχος της επιχείρησης με εμπειρία να καθοδηγήσει τον νέο εργαζόμενο (mentor), λαμβάνοντας οδηγίες και συνεχή υποστήριξη από τον Σύμβουλο.

Η εργασιακή ένταξη του υποστηριζόμενου προσώπου αποτελεί μια απαιτητική διαδικασία μετάβασης από ένα κλειστό και προστατευμένο σε ένα ανοικτό επαγγελματικό και κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο καλείται να ενταχθεί. Η διαδικασία αυτή συνεπάγεται ευρύτατες αλλαγές και νέα δεδομένα που μεταβάλλουν δραστικά την καθημερινότητα, τις συνήθειες και τον τρόπο ζωής τόσο του ίδιου του υποστηριζόμενου ατόμου, όσο και του οικογενειακού περιβάλλοντος του.

Ως εκ τούτου είναι σημαντική η συστηματική παρακολούθηση (follow-up) από τον Σύμβουλο προκειμένου η εν λόγω μετάβαση σε μια ένα επαγγελματική και κοινωνική πραγματικότητα να αφομοιωθεί με ένα τρόπο σταδιακό και ισορροπημένο. Η παρακολούθηση της εξέλιξης του υποστηριζόμενου ατόμου πραγματοποιείται μέσω τακτικής επικοινωνίας και συνεργασίας του Συμβούλου με κρίσιμα πρόσωπα (συνάδελφοι, προϊστάμενοι) και το οικογενειακό του περιβάλλον, επιδιώκοντας να παρέχει συνεχιζόμενη ψυχολογική και επιμορφωτική υποστήριξη στον εργαζόμενο προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις, τους ρόλους και τα καθήκοντα που συνεπάγεται η εργασία του.

2.2 Το ειδικό πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ατόμων που αντιμετωπίζουν ψυχοκοινωνικά προβλήματα

2.2.1. Το διακύβευμα της εργασιακής ένταξης στον τομέα της ψυχικής υγείας

Σε σύγκριση με τις κατηγορίες των ατόμων που αντιμετωπίζουν κάποιας μορφής σωματική ή διανοητική αναπηρία, **η ομάδα των ατόμων με ψυχικές παθήσεις εμφανίζει διαχρονικά σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και εργασιακής αποκατάστασης** (Blanck and Flynn, 2017). Για τον λόγο αυτό, παρουσιάζει αυξημένο ενδιαφέρον η ανάπτυξη και εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, καθώς μπορεί να επιδράσει θετικά στην διαχείριση και αντιμετώπιση των συμπτωμάτων της ψυχικής ασθένειας από τους πάσχοντες, συμβάλλοντας στην δημιουργία κρίσιμων προϋποθέσεων οικονομικής ανεξαρτησίας και αυτενέργειας, στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, στην ικανοποίηση της ανάγκης για προσωπική ολοκλήρωση και στην ορθολογική τους συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική δραστηριότητα της κοινότητας όπου διαβιούν.

Είναι μάλιστα αξιοσημείωτο, ότι παρά τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης που παρατηρούνται μεταξύ των ψυχικώς πασχόντων, έρευνες πεδίου που έχουν πραγματοποιηθεί στις ΗΠΑ αναδεικνύουν ως σταθερό εύρημα την ισχυρή βούληση των ατόμων που αντιμετωπίζουν ακόμα και σοβαρές ψυχικές διαταραχές να εργασθούν, απολαμβάνοντας τα ψυχολογικά αλλά και οικονομικά ωφελήματα που συνεπάγεται η εργασία (Anthony et al., 1987). Στην εμβληματική επιστημονική έρευνα τους για την υποστηριζόμενη απασχόληση σε άτομα με ψυχικές ασθένειες οι Drake, Bond και Becker (2012), συνοψίζοντας το περιεχόμενο σχετικών μελετών, εκτιμούν ότι στις ΗΠΑ το ποσοστό των ανθρώπων με ψυχικές ασθένειες που επιθυμούν να εργασθούν ανέρχεται σε 70%, σημαντικά υψηλότερο από εκείνους που επιτυγχάνουν τελικά την εργασιακή τους αποκατάσταση (υπολογίζεται σε 10% με 15%). Τεκμηριώνεται, έτσι, το **περίφημο χάσμα απασχόλησης** (employment gap) ανάμεσα στα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα και στα άτομα με άλλες μορφές αναπηρίας.

Η διεθνής βιβλιογραφία έχει εντοπίσει και αναδείξει μια συμβιωτική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής απασχόλησης και της ψυχικής υγείας (Drake and Wallach, 2020). Μέσω της εργασίας διαμορφώνεται μια νέα θετική ταυτότητα του ψυχικά ασθενή, εκείνη του εργαζόμενου, καθώς η πραγματική επαγγελματική ενασχόληση του αφενός υφάινει ένα νέο κοινωνικό δίκτυο εντός του οποίου αυτός συμμετέχει και αλληλεπιδρά αφετέρου παρέχει σε αυτόν ένα πλαίσιο αυτοεκτίμησης και αυτονομίας (Becker, et al., 2007). Αντίθετα η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται ότι επιτείνει τα ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα των ασθενών, καθώς συνδέεται με την γνωσιακή ανεπάρκεια, την εκδήλωση ψυχωτικών συμπτωμάτων, τη φοβία απώλειας των προνοιακών επιδομάτων, τον κοινωνικό στιγματισμό και την διαρκή έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης.

Η δυναμική αυτή αλληλεπίδραση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, και η συσχέτιση της εργασιακής με την βιοτική ικανοποίηση αφορά το σύνολο του πληθυσμού αλλά επιδρά ακόμη πιο καθοριστικά σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα που διαθέτουν ελάχιστα επαγγελματικά ερεθίσματα και παραστάσεις, χαρακτηρίζονται από χαμηλό βαθμό αυτογνωσίας

και παρουσιάζουν υψηλό βαθμό εξάρτησης από την προνοιακή υποστήριξη που τους παρέχεται και την οποία διστάζουν ιδιαίτερα να αφήσουν.

Ο περιορισμένος βαθμός εργασιακής ένταξης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα μπορεί να αποδοθεί έως κάποιο βαθμό στην λειτουργική τους ανικανότητα (functional disability), σε συνάρτηση με τον είδος και την σοβαρότητα της ψυχικής ασθένειας καθώς και την υποστήριξη που λαμβάνουν. Αντανακλά, σε κάθε περίπτωση, την κοινωνική διάκριση και τον κοινωνικό στιγματισμό που συνοδεύει τους ψυχικά ασθενείς αλλά και την χαμηλή προτεραιότητα που αποδίδουν τα παραδοσιακά συστήματα παροχής ψυχιατρικών υπηρεσιών και υποστήριξης στην εργασιακή αποκατάσταση των ληπτών (Drake et al., 2012, 4).

Σε ότι αφορά ειδικά την κοινωνική στάση απέναντι στα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, ένα κρίσιμο στοιχείο που διαφοροποιεί την συγκεκριμένη ομάδα από άλλες ομάδες αναπηρίας είναι η διεισδυτικότητα και η επίμονη σταθερότητα της αντίληψης του κοινωνικού τους περιβάλλοντος σχετικά με την ανύπαρκτη ή περιορισμένη ικανότητα τους να διεκδικήσουν και να ανταποκριθούν στα καθήκοντα μια θέσης εργασίας. Σε αμιγώς επαγγελματικό επίπεδο, το αρνητικό αυτό πλαίσιο περιλαμβάνει τους υποψήφιους εργοδότες και συναδέλφους, τους συνεργάτες, τους πελάτες και τους καταναλωτές και σε ορισμένες περιπτώσεις και τους ίδιους τους στενούς συγγενείς, οι οποίοι είναι συχνά διστακτικοί ή ακόμα και αρνητικοί στο ενδεχόμενο της ένταξης σε ανοικτά και ανταγωνιστικά περιβάλλοντα.

Για όλους τους λόγους αυτούς σχεδιάστηκαν και αναπτύχθηκαν υποδείγματα του μοντέλου της ΥΑ στο πεδίο της ψυχικής υγείας, αντανακλώντας μια σαφή διαφοροποίηση από άλλες μεθόδους και μοντέλα εργασιακής ένταξης των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας, οι οποίες απέδιδαν έμφαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση του λήπτη υπηρεσιών ψυχικής υγείας πριν την τοποθέτηση του σε ένα εργασιακό περιβάλλον (train-place). Οι συγκεκριμένες προσεγγίσεις που επικρατούσαν στο πεδίο της εργασιακής αποκατάστασης μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980 βασιζόνταν στην αντίληψη ότι τα άτομα με σοβαρές ψυχικές ασθένειες ή άλλες αναπηρίες, εξαιτίας της έλλειψης επαγγελματικών δεξιοτήτων και εμπειρίας, είχαν ανάγκη από μία σταδιακή εισαγωγή σε ανοικτά, και στρεσογόνα, επαγγελματικά περιβάλλοντα και μπορούσαν να αντλήσουν σημαντικά οφέλη από την συμμετοχή τους σε μία διαδικασία εκπαίδευσης, καθοδήγησης ή δοκιμαστικής επαγγελματικής ενασχόλησης σε προστατευμένα αλλά τεχνητά εργασιακά περιβάλλοντα (π.χ. προστατευμένα επαγγελματικά εργαστήρια, προγράμματα μεταβατικής εργασίας) πριν τους ανατεθεί ένας ανταγωνιστικός επαγγελματικός ρόλος (competitive work role).

Η κριτική που άσκησαν στο *μοντέλο της προ-εργασιακής προετοιμασίας* οι υποστηρικτές του μοντέλου της ΥΑ επικεντρώνεται σε δύο σημεία:

α) Η παρατεταμένη διαδικασία προετοιμασίας δημιουργεί και συντηρεί μια σχέση εξάρτησης (dependency), η οποία αποτρέπει μεσοπρόθεσμα τον λήπτη των υπηρεσιών από την αναζήτηση μιας ανταγωνιστικής θέσης εργασίας στην ανοικτή αγορά (Provencher, Gregg, Mead and Mueser, 2002).

β) Η προ-εργασιακή εκπαίδευση ή πρακτική επαγγελματική άσκηση σε προστατευμένα περιβάλλοντα (καθώς σχεδιάζεται και υλοποιείται πριν την τοποθέτηση του υποστηριζόμενου ατόμου σε κάποια θέση εργασίας χωρίς να είναι γνωστά τα καθήκοντα που πρέπει να

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού επιτελέσει) δεν είναι αποτελεσματική ως προς την ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων με στόχο την επαρκή ανταπόκριση του ατόμου στις απαιτήσεις της επαγγελματικής του ζωής. Επιπλέον τα συγκεκριμένα προγράμματα δεν λαμβάνουν υπ' όψη τα πραγματικά ενδιαφέροντα των υποστηριζόμενων ατόμων, με αποτέλεσμα να φθίνει με την πάροδο του χρόνου το ενδιαφέρον / κίνητρο τους να συμμετέχουν σε αυτά εξαιτίας της απουσίας κρίσιμων ερεθισμάτων και προκλήσεων (Drake et al., 2012, 25).

Υπό το πρίσμα αυτό, **εάν και το μοντέλο της ΥΑ αναπτύχθηκε αρχικά για τα άτομα με σοβαρές διανοητικές αναπηρίες**, μελετήθηκε και υιοθετήθηκε από τους σημαντικότερους εκπροσώπους του κινήματος της ψυχιατρικής αποκατάστασης στις ΗΠΑ (psychiatric rehabilitation movement) ως ένα μοντέλο εργασιακής ένταξης που βρίσκεται στον αντίποδα της παραδοσιακής προσέγγισης «*εκπαίδευση-τοποθέτηση*», αποδίδοντας έμφαση σε ένα **ιδιαίτερα κρίσιμο κοινωνικοπολιτικό διακύβευμα: την ορθολογική και αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην αγορά εργασίας**. Η νέα προσέγγιση υιοθέτησε μία βασική παραδοχή: Έχοντας ήδη αποκτήσει μια θέση εργασίας που ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες του, το άτομο που λαμβάνει υπηρεσίες ΥΑ είναι ικανό να διακρίνει τα προσόντα και τις απαιτούμενες δεξιότητες για να ανταποκριθεί στον επαγγελματικό του ρόλο και να τις αναπτύξει στοχευμένα, εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, με την υποστήριξη ενός επαγγελματία συμβούλου.

Στο πλαίσιο αυτό, η ανάγκη εξειδίκευσης του μοντέλου της ΥΑ (με πεδίο γενικής εφαρμογής κάθε άτομο με αναπηρία και πεδίο στοχευμένης ειδικής εφαρμογής τα άτομα με σοβαρές διανοητικές αναπηρίες) για την κάλυψη της ομάδας στόχου των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα επισημάνθηκε για πρώτη φορά το 1987 από τους *W. Anthony* και *A. Blanch*³², και η πλέον αντιπροσωπευτική μέχρι σήμερα σχετική εφαρμογή σχηματοποιήθηκε με την ανάπτυξη του μοντέλου της *Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (Individual Placement and Support, IPS)*.

2.2.2. Το μοντέλο της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης

Το μοντέλο της *Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (Individual Placement and Support, IPS)* αποτελεί μια διακριτή μορφή της ΥΑ, που λαμβάνει υπ' όψη και προσαρμόζεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις ανάγκες και τις προτεραιότητες των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Διαμορφώθηκε δογματικά από τους *D. Becker*, *G. Bond* και *R. Drake* στις αρχές τις δεκαετίας του 1990³³, εφαρμόστηκε για πρώτη φορά μέσω των δημόσιων μονάδων ψυχικής υγείας³⁴ σε λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας στο New Hampshire των Ηνωμένων

³² Βλ. *W. Anthony* and *A. Blanch*, 'Supported employment for persons who are psychiatrically disabled: A historical and conceptual perspective', *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 1987, 11(2), 5-23.

³³ Ο *Robert Drake*, η *Deborah Becker* και ο *Gary Bond* είναι αμερικανοί ακαδημαϊκοί με ειδίκευση στην κλινική ψυχολογία.

³⁴ Βλ. *D. Becker* and *R. Drake*, *A working life: The Individual Placement and Support (IPS) Program*, 1993.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού Πολιτειών³⁵, και εξελίχθηκε κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 2000 στον Καναδά και την Αυστραλία (Jordán de Urríes and Verdugo, 2012).

A. Οι αρχές του μοντέλου της ΑΤΥ

Το βασικό διακριτικό γνώρισμα του μοντέλου της *Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης* (εφεξής ΑΤΥ) και μία από τις αιτίες της επικράτησής του στον χώρο της ψυχικής υγείας είναι η στιβαρή του επιστημονική θεμελίωση σε συλλογικά εμπειρικά δεδομένα. Το μοντέλο διακρίνεται από την συστηματική και πλούσια εμπειρική του τεκμηρίωση (evidence based model) μέσω της ανάπτυξης τυχαιοποιημένων ελεγχόμενων δοκιμών (randomized control trials), οι οποίες πραγματοποιούνται τακτικά, από διαφορετικές ομάδες ερευνητών, σε πραγματικά περιβάλλοντα και στη βάση των οποίων επιχειρείται μια όσο το δυνατόν περισσότερο αξιόπιστη σύγκριση των αποτελεσμάτων του μοντέλου με άλλα προγράμματα εργασιακής ένταξης και αποκατάστασης.

Εκτός από την ισχυρή εμπειρική του τεκμηρίωση, το μοντέλο της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης χαρακτηρίζεται από την μεθοδολογική προσήλωση σε ένα σύνολο αρχών, οι οποίες οριοθετούν τις παρεμβάσεις των οργανώσεων που παρέχουν υπηρεσίες ΥΑ σε άτομα με ψυχικές παθήσεις. Ο αριθμός των αρχών έχει αυξηθεί με την πάροδο του χρόνου ως αποτέλεσμα της ανατροφοδότησης που προέρχεται από το πεδίο της εμπειρικής έρευνας, γεγονός που καταδεικνύει την προσαρμοστικότητα του μοντέλου στο περιεχόμενο νέων δεδομένων που προκύπτουν από την εξελισσόμενη ερευνητική δραστηριότητα.

Υπό το πρίσμα αυτό, οι κύριες αρχές του μοντέλου της ΑΤΥ είναι πλέον οκτώ (G. R. Bond, 1998 και R. Drake et al., 2012).

Ανταγωνιστική Εργασία (competitive employment)

Όλοι οι φορείς παροχής υπηρεσιών ΑΤΥ δεσμεύονται στην προώθηση της ανταγωνιστικής απασχόλησης ως έναν επιτεύξιμο στόχο για τους λήπτες με σοβαρές ψυχικές ασθένειες που αναζητούν εργασία. Τα σχετικά προγράμματα υποστηρίζουν τους λήπτες των υπηρεσιών τους για να ενταχθούν άμεσα στην ανοικτή αγορά εργασίας, ενώ δεν ενθαρρύνουν την απασχόληση σε μη ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας (non-competitive jobs), όπως εθελοντική εργασία, πρακτική άσκηση και εργασία σε προστατευμένα εργαστήρια.

Επιλεξιμότητα βασισμένη στην επιλογή του λήπτη (eligibility based on client choice)

Οι λήπτες υπηρεσιών ΑΤΥ δεν εξαιρούνται με την αυστηρή εφαρμογή κριτηρίων, όπως η ετοιμότητα για εργασία (job readiness), η ιατρική τους διάγνωση, τα συμπτώματα που παρουσιάζουν, το ιστορικό νοσηλείας ή ο βαθμός αναπηρίας τους. Η μόνη και αποκλειστική προϋπόθεση προκειμένου ένα άτομο με ψυχικά προβλήματα να γίνει αποδεκτό σε πρόγραμμα ΑΤΥ είναι η βούληση / επιλογή του να ενταχθεί αυτοδύναμα σε ένα ανοικτό και ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό, οι φορείς ΑΤΥ πρέπει να ενθαρρύνουν τους λήπτες

³⁵ Βλ. R. Drake, 'A brief history of the Individual Placement and Support model', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 1998, 22(1).

να προσεγγίζουν την εργασία ως ένα ρεαλιστικό και εφικτό στόχο, δημιουργώντας τις κατάλληλες ευκαιρίες δημοσιοποίησης περιπτώσεων επιτυχημένης επιστροφής στην αγορά εργασίας (back-to-work stories) μεταξύ των ληπτών και του προσωπικού και προωθώντας συστηματικά μια εργασιακή κουλτούρα, που θα αναπτύσσει το αίσθημα αυτοπεποίθησης των ληπτών των υπηρεσιών ΥΑ.

Ενσωμάτωση των υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης και ψυχικής υγείας (integration of Rehabilitation and Mental Health Services)

Τα προγράμματα ΑΤΥ πρέπει να είναι ενσωματωμένα (θεσμικά ή λειτουργικά) στο δημόσιο σύστημα παροχής υπηρεσιών ψυχικής υγείας και οι πάροχοι πρέπει να συνδέονται στενά με τις ομάδες παροχής υπηρεσιών ψυχικής φροντίδας. Στο πλαίσιο της διεπιστημονικής ομαδικής προσέγγισης που υιοθετεί το μοντέλο της ΑΤΥ, οι επαγγελματίες σύμβουλοι εργασίας πρέπει να συμμετέχουν στις διεργασίες των ομάδων ψυχικής θεραπείας, να ενημερώνονται σχετικά με την πρόοδο των ληπτών των υπηρεσιών, να ανταλλάσσουν πληροφορίες και να διαμορφώνουν από κοινού στρατηγικές και μεθόδους για την βελτίωση της λειτουργικής τους αποκατάστασης.

Επικέντρωση στις προτιμήσεις του λήπτη (attention to client preferences)

Οι παρεχόμενες υπηρεσίες πρέπει να βασίζονται στις προτιμήσεις και τις επιλογές των ληπτών τους και όχι μονοδιάστατα στις αξιολογικές κρίσεις των παρόχων. Κατά το στάδιο της αναζήτησης εργασίας οι πάροχοι υπηρεσιών ΑΤΥ πρέπει να διεξάγουν έρευνα για τις διαθέσιμες επαγγελματικές επιλογές, λαμβάνοντας υπ' όψη προτιμήσεις των ληπτών, τις προηγούμενες επαγγελματικές τους εμπειρίες και τις κλίσεις τους.

Στο πλαίσιο αυτό, το μοντέλο της ΑΤΥ υιοθετεί την αρχή της επιλογής του λήπτη (client choice) τοποθετώντας τον στο επίκεντρο της διαδικασίας, καθώς είναι εκείνος που καλείται να επιλέξει (ή στις περισσότερες περιπτώσεις να συνδιαμορφώσει) τον τύπο της εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, το ωράριο εργασίας, τις μισθολογικές απολαβές και τις υποστηρικτικές υπηρεσίες που επιθυμεί. Ο ρόλος του επαγγελματία συμβούλου πρέπει να επικεντρώνεται στην υποβολή προτάσεων / εισηγήσεων σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαφή με τους υποψήφιους εργοδότες και τις υπηρεσίες υποστήριξης που θεωρεί ότι θα χρειασθεί ο λήπτης κατά την διάρκεια της εργασίας, εξασφαλίζοντας όσο το δυνατόν περισσότερο την αποδοχή και τη συγκατάθεση του λήπτη.

Εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη σε θέματα προνοιακών επιδομάτων (personalised benefits counseling)

Οι επαγγελματίες σύμβουλοι πρέπει να ενημερώνουν τους λήπτες για την επίδραση που θα έχει η επαγγελματική τους αποκατάσταση στην λήψη προνοιακών επιδομάτων και να εξασφαλίζουν την παροχή εξατομικευμένων, κατανοητών και έγκυρων πληροφοριών σχετικά με τις παροχές που δικαιούνται ή λαμβάνουν από φορείς κοινωνικής ασφάλειας (benefits counseling). Ο φόβος απώλειας των προνοιακών επιδομάτων και άλλων κοινωνικών παροχών λόγω αναπηρίας αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια στην αναζήτηση εργασίας, εύρημα το οποίο εξηγεί τον λόγο για τον οποίο η προσφορά εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών σχετικά με το ασφαλιστικό-προνοιακό καθεστώς των ληπτών μετά την έναρξη της

Ταχεία αναζήτηση εργασίας

Τα προγράμματα παροχής υπηρεσιών ATY πρέπει να εφαρμόζουν μια προσέγγιση ταχείας αναζήτησης εργασίας (rapid job search) αντί να εγκλωβίζουν τους λήπτες σε διαδικασίες προ-επαγγελματικής αξιολόγησης, εκπαίδευσης και συμβουλευτικής. Το μοντέλο ATY προβλέπει

ότι ο επαγγελματίας σύμβουλος συνδιαμορφώνει από τις πρώτες συναντήσεις με τον υποψήφιο εργαζόμενο ένα επαγγελματικό προφίλ που βασίζεται στις προτιμήσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, την επαγγελματική εμπειρία και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του. Στη βάση του περιεχομένου του επαγγελματικού προφίλ εξελίσσονται τα στάδια της αναζήτησης εργασίας και της παροχής υποστήριξης στην εργασία. Επιπλέον, εντός ενός μήνα από την έναρξη του προγράμματος, ο επαγγελματίας σύμβουλος, ο λήπτης ή και οι δύο μαζί αρχίζουν να πραγματοποιούν επαφές με τους εργοδότες.

Η αρχή της ταχείας αναζήτησης εργασίας δεν πρέπει να συγχέεται με την ταχεία τοποθέτηση (rapid placement), καθώς αφορά την άμεση έναρξη και εξέλιξη της διαδικασίας της αναζήτησης της κατάλληλης θέσης και όχι την τοποθέτηση του λήπτη σε μία διαθέσιμη θέση εργασίας. Η προσήλωση στο αποτέλεσμα - και όχι στην διαδικασία της εύρεσης μιας θέσης εργασίας που να ανταποκρίνεται στις προσωπικές ιδιότητες και προτιμήσεις του λήπτη - συνήθως οδηγεί σε μη ικανοποίηση του λήπτη και τελικά σε απώλεια της θέσης εργασίας.

Συστηματική επαγγελματική ανάπτυξη (Systematic Job Development)

Οι επαγγελματίες σύμβουλοι πρέπει να διαμορφώνουν και να διατηρούν δίκτυα εργοδοτών και να καλλιεργούν σχέσεις με τους τοπικούς εργοδότες μέσω συστηματικών επαφών, προκειμένου να ανιχνεύουν ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης που ταιριάζουν / ανταποκρίνονται στο επαγγελματικό προφίλ των ληπτών.

Χρονικά απεριόριστη και εξατομικευμένη υποστήριξη (Time Unlimited and Individualised Support)

Οι υπηρεσίες του μοντέλου ATY πρέπει να είναι προσωποκεντρικές, δηλαδή να διαφοροποιούνται και προσαρμόζονται στις ανάγκες υποστήριξης και τα προβλήματα που παρουσιάζονται κατά την επαγγελματική δραστηριοποίηση των ληπτών. Οι επαγγελματίες σύμβουλοι πρέπει να πραγματοποιούν τακτικές συναντήσεις με τους λήπτες, εντοπίζοντας άμεσα ενδεχόμενα προβλήματα, αδυναμίες και στρεβλώσεις. Παράλληλα, οι υπηρεσίες του μοντέλου ATY δεν πρέπει να υπόκεινται σε χρονικούς περιορισμούς, αλλά να εξαρτώνται αποκλειστικά από την επιθυμία και τις ανάγκες κάθε λήπτη.

B. Το Καναδικό υπόδειγμα της ΥΑ

(α) Η εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ στο πεδίο της ψυχικής υγείας αποτελεί πεδίο σύνθετων πολιτικών και μέτρων σε ομοσπονδιακό / περιφερειακό επίπεδο στον Καναδά³⁶. Στο επίπεδο της Ομοσπονδιακής Κυβέρνησης, το *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ανάπτυξης* ασκεί - μέσω της *Διεύθυνσης για Θέματα Αναπηρίας* (Office for Disability Issues, ODI)³⁷ - τις κρίσιμες **αρμοδιότητες υποστήριξης και ένταξης των ΑμΕΑ**, εποπτεύοντας την λειτουργία του κύριου χρηματοδοτικού μηχανισμού της ΥΑ.

Αποτελώντας βασικό άξονα των ομοσπονδιακών πρωτοβουλιών για την προώθηση της ένταξης των ΑμΕΑ στην αγορά εργασίας, το *Ταμείο Ευκαιριών για τα ΑμΕΑ* (Opportunities Fund for Persons with Disabilities)³⁸ συνθέτει ένα χρηματοδοτικό εργαλείο εθνικής εμβέλειας που υποστηρίζει τα ΑμΕΑ προκειμένου να προετοιμαστούν, να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μία βιώσιμη θέση εργασίας. Το Ταμείο χρηματοδοτεί την περίοδο αυτή 13 εθνικά και 68 περιφερειακά προγράμματα που προσφέρουν υπηρεσίες αναζήτησης εργασίας και προαπασχολησιακής προετοιμασίας (pre-employment preparation), χρηματοδοτούν την επιδότηση μισθών, προωθούν και διευκολύνουν την τοποθέτηση ατόμων με αναπηρία σε θέσεις εργασίας και υλοποιούν δράσεις εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών σε θέματα πρόσληψης ατόμων με αναπηρία.

Οι **κρίσιμες παρεμβάσεις για την απασχόληση των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα** προωθούνται από το *Υπουργείο Υγείας* και την *Εθνική Επιτροπή Ψυχικής Υγείας* (Mental Health Commission of Canada - MHCC)³⁹, που ιδρύθηκε το 2007 από την Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση με κύρια αποστολή την προώθηση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των ατόμων με ψυχικές παθήσεις. Η Επιτροπή χρηματοδοτείται από το Υπουργείο Υγείας για την ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων / εργαλείων στο πεδίο της ψυχικής υγείας, υποστηρίζοντας τις ομοσπονδιακές και επαρχιακές/περιφερειακές αρχές στην υλοποίηση πολιτικών και δράσεων σε τομείς όπως η στέγαση, η εργασία, η πρωτοβάθμια υγειονομική φροντίδα και η πρόσβαση στην δικαιοσύνη.

Η *Εθνική Επιτροπή Ψυχικής Υγείας* προχώρησε το 2013 - στο πλαίσιο του καινοτομικού ερευνητικού Προγράμματος με τίτλο «*Aspiring Workforce*»⁴⁰ - στην έκδοση μιας εμβληματικής Έκθεσης σχετικά με την εργασία και την εισοδηματική υποστήριξη των ατόμων με σοβαρές ψυχικές ασθένειες (serious mental illness), περιλαμβάνοντας μία από τις πλέον τεκμηριωμένες

³⁶ Η αποκεντρωμένη δομή της διοικητικής διάρθρωσης σε συνδυασμό με την ποικιλομορφία των κοινωνικών / οικονομικών χαρακτηριστικών κάθε περιοχής της χώρας έχουν οδηγήσει στην διαμόρφωση ενός πολύπλοκου μωσαϊκού προγραμμάτων και πρωτοβουλιών, τα οποία προσανατολίζονται στην παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών στα άτομα με αναπηρίες χωρίς κοινά υποδείγματα και προδιαγραφές.

³⁷ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/disability.html>.

³⁸ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/opportunity-fund-disability.html>.

³⁹ <https://www.mentalhealthcommission.ca/about/>.

⁴⁰ Το Πρόγραμμα υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το *Κέντρο για την Εξάρτηση και την Ψυχική Υγεία*, <https://www.camh.ca/>. Βλ. σχετικά Mental Health Commission of Canada, *The Aspiring Workforce - Employment and Income for People with Serious Mental Illness*, 2013.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού αναφορές για το πλαίσιο παροχής υπηρεσιών ΥΑ στον Καναδά. Παράλληλα, δημοσίευσε το 2014 το πρώτο *Εθνικό Πρότυπο για την Ψυχική Υγεία και Ασφάλεια στον χώρο εργασίας*⁴¹, μια δέσμη κατευθυντήριων (μη δεσμευτικών) οδηγιών για την προαγωγή και την προστασία της ψυχικής υγείας στο εργασιακό περιβάλλον.

(β) Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων που συντονίζονται από την *Καναδική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (Canadian Association for Supported Employment, CASE)⁴², τον σημαντικότερο κοινωνικό φορέα προώθησης του μοντέλου της ΥΑ στη χώρα. Η Ένωση ιδρύθηκε το 1994 ως μη-κερδοσκοπικός οργανισμός και αποτελεί την πλατφόρμα μεταξύ παρόχων υπηρεσιών ΥΑ, εργοδοτών, τοπικών οργανώσεων και φορέων και μιας πληθώρας ενδιαφερόμενων μερών που δραστηριοποιούνται ή συμβάλλουν στην εξέλιξη του πεδίου της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες.

Οι στόχοι της Ένωσης είναι:

- η διασύνδεση των παρόχων υπηρεσιών ΥΑ (ομοσπονδιακές ή και περιφερειακές υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας, επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και οργανώσεις του κοινωνικού, μη-κερδοσκοπικού τομέα)
- η ανάπτυξη των ικανοτήτων των παρόχων υπηρεσιών ΥΑ και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών
- η συστηματική προώθηση του μοντέλου της εργασιακής ένταξης στην επιχειρηματική κοινότητα⁴³.

Οι κύριες δραστηριότητες της Ένωσης περιλαμβάνουν:

- διοργανώνει και υλοποιεί στοχευμένα προγράμματα επιμόρφωσης των επαγγελματιών Συμβούλων της ΥΑ⁴⁴, με έμφαση σε θέματα προσέγγισης των εργοδοτών⁴⁵
- διαθέτει ένα επικαιροποιημένο μητρώο παρόχων υπηρεσιών ΥΑ εθνικής εμβέλειας, παρέχοντας την λειτουργία μιας δυναμικής μηχανής αναζήτησης⁴⁶
- παρέχει δωρεάν εκπαιδευτικό και τεκμηριωτικό υλικό μέσω ενός εύχρηστου ηλεκτρονικού αποθετηρίου (Resources Hub)⁴⁷
- υποστηρίζει και ενημερώνει τις επιχειρήσεις που επιδιώκουν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία
- σχεδιάζει και δημοσιοποιεί ειδικά εργαλεία ΥΑ, όπως η *Εργαλειοθήκη για το συμπεριληπτικό ανθρώπινο δυναμικό* (HR Inclusive Policy Toolkit)⁴⁸ και ο *Οδηγός Αξιολόγησης* της ετοιμότητας του εργοδότη να εντάξει στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης άτομα με αναπηρία ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα

⁴¹ <https://www.mentalhealthcommission.ca/national-standard/>.

⁴² <https://supportedemployment.ca/about-us/who-we-are/>.

⁴³ <https://supportedemployment.ca/employers/>.

⁴⁴ <https://supportedemployment.ca/see/>.

⁴⁵ <https://supportedemployment.ca/job-development-training/>.

⁴⁶ <https://supportedemployment.ca/find-a-service-provider/>.

⁴⁷ <https://supportedemployment.ca/resource-hub/>.

⁴⁸ <https://supportedemployment.ca/hrtoolkit/>.

- απονέμει βραβεία σε άτομα, υπηρεσίες και επιχειρήσεις που προάγουν την ΥΑ
- εκδίδει ενημερωτικά δελτία σχετικά με την εξέλιξη του μοντέλου της ΥΑ στον Καναδά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Αντιπροσωπευτικά μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια

Η συγκριτική έρευνα των εθνικών πρωτοβουλιών για την εργασιακή ένταξη των ΑμΕΑ μέσω υπηρεσιών ΥΑ στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια⁴⁹ οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι σχετικές δράσεις δεν μπορούν να ενταχθούν στο πλαίσιο ενός κοινού πλαισίου ανάπτυξης (common development framework) του μοντέλου της ΥΑ (Jordán de Urríes, 2012, 143). Και τούτο καθώς:

α) **Η ΥΑ δεν έχει αποτελέσει ακόμα αντικείμενο δεσμευτικής ρύθμισης των Διεθνών Οργανισμών που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες** (ΟΗΕ, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Ευρωπαϊκή Ένωση και Συμβούλιο της Ευρώπης)⁵⁰

β) **Κάθε κράτος της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας είναι ελεύθερο να υιοθετήσει εθνικά προσανατολισμένα μοντέλα ΥΑ**, χωρίς να δεσμεύεται από κοινές προτεραιότητες, επιδιώξεις και προδιαγραφές⁵¹

γ) **Η εμβληματική πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης** να διαμορφώσει στις αρχές της δεκαετίας του 2010 κοινές μεθοδολογίες και πρακτικές (μέσω ιδίως της εκπόνησης μιας εργαλειοθήκης για την εφαρμογή της μεθόδου της ΥΑ)⁵² **δεν έχει ακόμα αποδώσει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα για την οριοθέτηση ενός αποδεκτού και προτυποποιημένου πλαισίου εφαρμογής**, έρευνας και εξέλιξης των δραστηριοτήτων στο πεδίο της εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ, αντίστοιχο με αυτό που υφίσταται στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και τον Καναδά.

Υπό το πρίσμα αυτό, η ανά χειράς Μελέτη παρουσιάζει τις πλέον αντιπροσωπευτικές πρωτοβουλίες χωρών της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας για την ανάπτυξη και παροχή υπηρεσιών ΥΑ από ένα πλέγμα φορέων (δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί, κοινωνικές επιχειρήσεις), αναδεικνύοντας την ποικιλομορφία των σχετικών παρεμβάσεων (benchmarking process) με

⁴⁹ Για τα υποδείγματα και τα αποτελέσματα της πρώτης σχετικής έρευνας βλ. European Commission, *Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*, 2012, διαθέσιμο σε <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b270b26a-bb7f-40d7-8883-53c78e436b5b>.

⁵⁰ Βλ. ιδίως P. Blanck and E. Flynn (eds.), *Routledge Handbook of Disability Law and Human Rights*, 2017.

⁵¹ Βλ. ιδίως A. Broderick and D. Ferri (eds.), *International and European Disability Law and Policy - Text, Cases and Materials*, 2019.

⁵² European Union of Supported Employment, *European Union of Supported Employment Toolkit*, 2010, <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού βάσης την θεμελιώδη διάκριση ανάμεσα σε **εθνικές πολιτικές ΥΑ** και **προγράμματα ΥΑ από οργανώσεις του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας**⁵³.

3.1 Αυστρία

A. Το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων αποτελεί τον εθνικό συντονιστή των προγραμμάτων ΥΑ μέσω του Δικτύου Επαγγελματικής Υποστήριξης – ΔΥΕ (Netzwerk Berufliche Asstistenz, NEBA)⁵⁴ που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Οι υπηρεσίες ΥΑ απευθύνονται σε νέους με αυξημένο κίνδυνο σχολικής διαρροής και σε άτομα με αναπηρίες, **ψυχοκοινωνικά προβλήματα** ή μαθησιακές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσχέρειες απασχόλησης, καθώς και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που ενδιαφέρονται να εντάξουν στο εργατικό τους δυναμικό πρόσωπα που ανήκουν στις εν λόγω κατηγορίες.

Το ΔΥΕ συγκροτείται από 200 οργανισμούς παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής και υποστήριξης που δραστηριοποιούνται σε όλα τα Ομόσπονδα Κρατίδια⁵⁵, υλοποιώντας προγράμματα με διαφοροποιημένο περιεχόμενο και στόχευση ανάλογα με τις τοπικές ανάγκες. Οι υπηρεσίες παρέχονται δωρεάν και ομαδοποιούνται σε έξι γενικές κατηγορίες ανάλογα με την ομάδα-στόχου, το περιεχόμενο και τους ιδιαίτερους σκοπούς που επιδιώκουν.

Πίνακας 2. Το προφίλ του Δικτύου Επαγγελματικής Υποστήριξης

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΥ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
Καθοδήγηση νέων (Jugendcoaching)	<p>Νέοι μετά τον 9^ο χρόνο της σχολικής εκπαίδευσης</p> <p>Νέοι εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος μέχρι την ηλικία των 19 ετών</p> <p>Νέοι με αναπηρίες ή ειδικές μαθησιακές ανάγκες μέχρι την ηλικία των 24 ετών</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Συνέντευξη ▪ Συμβουλευτική υποστήριξη ▪ Ανάλυση αδυναμιών και ικανοτήτων ▪ Κατάρτιση σχεδίου δράσης και επόμενων ενεργειών ή δράσεων
Εκπαίδευση (AusbildungsFit)	<p>Νέοι μέχρι την ηλικία των 21 ετών</p> <p>Νέοι με αναπηρία μέχρι την ηλικία των 24 ετών</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα προσανατολισμού και κατάρτισης • Καθοδήγηση και παρακολούθηση προόδου • Εργαστήρια απόκτησης δεξιοτήτων • Σύνταξη εκπαιδευτικού φακέλου

⁵³ Για μία αναλυτική διαχρονική παρουσίαση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη βλ. European Commission, *Social enterprises and their ecosystems in Europe*, 2020, διαθέσιμο σε <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22304&langId=en>.

⁵⁴ <https://www.neba.at/>.

⁵⁵ <https://www.neba.at/index.php/anbieterinnen>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

<p>Υποστήριξη επαγγελματικής κατάρτισης (Berufsausbildungsassistenz)</p>	<p>Νέοι χωρίς φοίτηση στην υποχρεωτική εκπαίδευση ή με εξαιρετικά χαμηλές επιδόσεις</p> <p>Νέοι με μαθησιακές δυσκολίες και αναπηρίες</p> <p>Νέοι που δεν έχουν την δυνατότητα να συμμετέχουν σε προγράμματα μαθητείας ή επαγγελματικής κατάρτισης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Πρόγραμμα παρατεταμένης μαθητείας σε επαγγελματική σχολή • Πρόγραμμα μερικής κατάρτισης σε επιχείρηση • Καθοδήγηση στο χώρο εργασίας • Προετοιμασία για την τελική εξέταση προγράμματος μαθητείας ή επαγγελματικής κατάρτισης
<p>Επαγγελματική καθοδήγηση (Jobcoaching)</p>	<p>Άτομα με μαθησιακές ανάγκες και δυσκολίες</p> <p>Άτομα με αναπηρίες ή/και χρόνιες ασθένειες</p> <p>Άτομα σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού</p> <p>Επιχειρήσεις που απασχολούν ή προτίθενται να απασχολήσουν άτομα με αναπηρία</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Επαφή με εργοδότη • Ανάλυση του προβλήματος • Διαμόρφωση σύμβασης εργασίας και αποσαφήνιση των στόχων και των εργασιακών καθηκόντων • Ανάλυση του περιβάλλοντος εργασίας και των επαγγελματικών καθηκόντων • Εφαρμογή μεθόδων και μέτρων αντιμετώπισης των προβλημάτων • Παρακολούθηση της προόδου του εργαζόμενου
<p>Επαγγελματική υποστήριξη (Arbeitsassistenz)</p>	<p>Άτομα με αναπηρία ή χρόνιες ασθένειες</p> <p>Άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, μαθησιακές δυσκολίες ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα μέχρι την ηλικία των 24 ετών</p> <p>Επιχειρήσεις που απασχολούν ή προτίθενται να απασχολήσουν άτομα με αναπηρία ή μειονεξίες</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Προετοιμασία και πραγματοποίηση αρχικής επαφής και συνάντησης με το υποστηριζόμενο άτομο ▪ Διαμόρφωση κοινωνικού και επαγγελματικού προφίλ ▪ Στοχοθεσία επαγγελματικής υποστήριξης και αποτίμηση επαγγελματικών προοπτικών ▪ Επαφή με εργοδότες ▪ Αξιολόγηση καταλληλότητα θέσης ▪ Διαρκής υποστήριξη και καθοδήγηση του εξυπηρετούμενου και του εργοδότη ▪ Αντιμετώπιση κρίσεων και προβλημάτων
<p>Υπηρεσίες λειτουργικής υποστήριξης στους εργοδότες (Betriebservice)</p>	<p>Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις</p> <p>Μεγάλες εταιρείες</p> <p>Φορείς του δημόσιου τομέα</p> <p>Οργανώσεις του μη κερδοσκοπικού τομέα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Πληροφορίες και συμβουλές από μια πηγή (one stop shop) για το νομικό πλαίσιο απασχόλησης ΑμΕΑ, τις ευκαιρίες χρηματοδότησης και τα οφέλη από την απασχόληση ατόμων με αναπηρία • Προσαρμοσμένη υποστήριξη στη διαδικασία επιλογής και

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

		<p>πρόσληψης των κατάλληλων υποψηφίων</p> <ul style="list-style-type: none"> • Παροχή εξατομικευμένων λύσεων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση οργανωτικών ή χωροταξικών προσαρμογών • Συμβουλευτικές υπηρεσίες για διαχείριση κρίσεων και τερματισμό συμβάσεων εργασίας
--	--	--

Β. Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων ΥΑ που συντονίζονται από την Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης - ΕΥΑ (Dachverband berufliche integration, DABEI)⁵⁶, την εθνική οργάνωση ομπρέλα για την ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην αγορά εργασίας στην Αυστρία. Η ΕΥΑ εκπροσωπεί 94 οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της εργασιακής ένταξης σε όλη τη χώρα⁵⁷, καλύπτοντας άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, νέους και ενήλικες με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού. Συνιστά τον εθνικό φορέα αντιπροσώπευσης και προώθησης των συμφερόντων των κοινωνικών επιχειρήσεων και συνεταιρισμών που είναι μέλη της, καθώς και τον δίαυλο επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των φορέων κοινωνικής οικονομίας της ενεργοποιούνται στο πεδίο της εργασιακής ένταξης και υποστήριξης και της δημόσιας διοίκησης, των διαμορφωτών πολιτικής και των υπηρεσιών κρατικής χρηματοδότησης προγραμμάτων προώθησης της επαγγελματικής συμπερίληψης. Επιπλέον λειτουργεί ως μια ανοικτή πλατφόρμα διαρκούς και εξειδικευμένης επιμόρφωσης, επικοινωνίας, δικτύωσης και ανταλλαγής των γνώσεων και των εμπειριών των μελών σε εγχώριο και ευρωπαϊκό επίπεδο, συμβάλλοντας αποφασιστικά στην διάχυση της τεχνογνωσίας και την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Ειδικότερα, οι υπηρεσίες που παρέχει η Ένωση είναι:

- Εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός των νέων
- Προγράμματα απόκτησης βασικών επαγγελματικών δεξιοτήτων
- Υποστήριξη νέων και ενηλίκων για την εύρεση ευκαιριών εργασίας ή μαθητείας και την διατήρηση της επαγγελματικής τους αποκατάστασης
- Δράσεις ευαισθητοποίησης και προγράμματα υποστήριξης των επιχειρήσεων με στόχο την προώθηση και διευκόλυνση της πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες
- Επαγγελματική εκπαίδευση νέων μέσω προγραμμάτων εκτεταμένης μαθητείας ή κατάρτισης
- Επαγγελματική καθοδήγηση και υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία και των επιχειρήσεων που τους έχουν προσλάβει με σκοπό την οργάνωση των καθηκόντων και την επίλυση τυχόν δυσλειτουργιών ή προβλημάτων με τους συναδέλφους ή τους προϊστάμενους τους

⁵⁶ <https://www.dabei-austria.at/>.

⁵⁷ <https://www.dabei-austria.at/mitglieder>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

- Μόνιμη εξατομικευμένη υποστήριξη στο χώρο εργασίας βασισμένη στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των εξυπηρετούμενων
- Υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης και συμβουλευτικής για άτομα με αναπηρίες.

3.2 Γερμανία

A. Το υπόδειγμα της ΥΑ αποτελεί άξονα των πολιτικών εργασιακής αποκατάστασης στην Ομοσπονδιακή Γερμανία από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, σύμφωνα με τα αποτελέσματα πιλοτικής εφαρμογής σχετικών δράσεων στα τέλη της δεκαετίας του 1980, που επιδίωξαν την ορθολογική μετάβαση ατόμων με γνωσιακές αναπηρίες και ψυχικές παθήσεις από τις μονάδες ειδικής αγωγής και τις δομές προστατευμένης εργασίας στην ανοικτή αγορά εργασίας (Doose, 2012). Η θεσμική κατοχύρωση ενός μοντέλου ΥΑ προωθήθηκε, όμως, μόλις το 2001 μέσω της εισαγωγής νομοθετικών διατάξεων που προέβλεψαν ρητά την προσφορά υπηρεσιών εργασιακής ένταξης, οριοθέτησαν τις ομάδες στόχους και περιέγραψαν το περιεχόμενο των συγκεκριμένων υπηρεσιών. Συγκεκριμένα με το άρθρο 192 του Τόμου ΙΧ του *Κοινωνικού Κώδικα* (Sozialgesetzbuch, SGB)⁵⁸ προβλέφθηκε η παροχή ειδικών υπηρεσιών ένταξης (Integrationsfachdienste, IFD)⁵⁹, οι οποίες ορίζονται ως «*υπηρεσίες από τρίτα μέρη που συμμετέχουν στην εφαρμογή των μέτρων για την συμμετοχή των ατόμων με σοβαρή αναπηρία στην επαγγελματική ζωή*». Στο ίδιο άρθρο καθορίζονται οι δυνητικοί δικαιούχοι των υπηρεσιών εργασιακής ένταξης μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται:

- άνεργοι με σοβαρές μορφές αναπηρίας που έχουν ανάγκη υποστήριξης στον χώρο εργασίας τους
- άτομα με αναπηρίες που έχουν απασχοληθεί σε χώρους προστατευμένης εργασίας (Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben)⁶⁰ και πρέπει να ενταχθούν στην ανοικτή αγορά εργασίας, εξαρτώνται ωστόσο από δαπανηρή και εντατική εργασιακή υποστήριξη
- άτομα με σοβαρές μορφές αναπηρίας που έχουν εγκαταλείψει το εκπαιδευτικό σύστημα και εξαρτώνται από εξειδικευμένες υπηρεσίες προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας
- άτομα που δεν αντιμετωπίζουν κάποια μορφή σοβαρής αναπηρίας αλλά έχουν ανάγκη υπηρεσιών εργασιακής ένταξης, με ιδιαίτερη έμφαση στις ανάγκες των ατόμων που έχουν ή απειλούνται από κάποια ψυχική πάθηση.

Με τις σχετικές ρυθμίσεις του *Κοινωνικού Κώδικα* προσδιορίστηκε, επιπλέον, το περιεχόμενο των ειδικών υπηρεσιών ένταξης, που καταγράφονται ενδεικτικά ως εξής:

- η αξιολόγηση των δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρίες
- η εκπόνηση ατομικού προφίλ δεξιοτήτων, επιδόσεων και ενδιαφερόντων για προετοιμασία ένταξης στην ανοικτή αγορά εργασίας σε συνεργασία με το ενδιαφερόμενο άτομο με αναπηρία, τον εργοδότη και τον φορέα παροχής υπηρεσιών επιμόρφωσης / επαγγελματικής κατάρτισης ή αποκατάστασης
- η υποστήριξη της *Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης*, κατόπιν αιτήματος, στην παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής στα σχολεία

⁵⁸ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/192.html>.

⁵⁹ <https://www.integrationsaemter.de/Integrationsfachdienste/88c51/>.

⁶⁰ <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen--WfbM-/77c336i/index.html>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

- η παροχή εκπαίδευσης εντός του χώρου εργασίας των ατόμων που πάσχουν από βαριά αναπηρία, ιδίως των νέων με νοητική και μαθησιακή αναπηρία
- η ανεύρεση των κατάλληλων θέσεων στην ανοικτή αγορά εργασίας
- η προετοιμασία των ατόμων με βαριά αναπηρία για την απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας
- η συνοδεία ατόμων με βαριά αναπηρία, εφόσον απαιτείται, στο χώρο εργασίας τους ή η υποστήριξη τους κατά τη διάρκεια της εκμάθησης πρακτικών επαγγελματικών δεξιοτήτων στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας
- η παροχή υπηρεσιών ενημέρωσης και συμβουλευτικής στους υπαλλήλους της εταιρείας σχετικά με το είδος και τις επιπτώσεις της αναπηρίας καθώς και τους αντίστοιχους κανόνες συμπεριφοράς (κατόπιν έγγραφης συγκατάθεσης του ατόμου με αναπηρία)
- η παροχή υπηρεσιών ψυχοκοινωνικής φροντίδας και η πραγματοποίηση παρεμβάσεων σε περίπτωση κρίσεων
- η παροχή πληροφοριών και διευκρινήσεων σχετικά με τα οφέλη της ΥΑ για τους εργοδότες
- η ανίχνευση των κατάλληλων υποστηρικτικών υπηρεσιών που απαιτούνται σε συνεργασία με τους φορείς αποκατάστασης και τα γραφεία ένταξης
- η παροχή υποστήριξης κατά την εφαρμογή τους.

Οι φορείς παροχής των ειδικών υπηρεσιών ένταξης ένταξης προσλαμβάνονται από τα *Γραφεία Ένταξης* (Integrationsamt)⁶¹ ή τους φορείς αποκατάστασης αναπηρίας που λειτουργούν στο επίπεδο κάθε Κρατιδίου μέσω συμβάσεων ανάθεσης έργου στις οποίες ορίζεται το είδος, το εύρος και η διάρκεια των υπηρεσιών υποστήριξης καθώς και η σχετική αμοιβή. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 194 του Τόμου ΙΧ του *Κοινωνικού Κώδικα*⁶² όλοι οι πάροχοι έχουν την υποχρέωση - στο πλαίσιο εφαρμογής μιας ολοκληρωμένης και συνεκτικής **Εθνικής Στρατηγικής Εργασιακής Ένταξης** - να συνεργάζονται και να συντονίζουν τις παρεμβάσεις τους με:

- τις αρμόδιες υπηρεσίες της *Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης*⁶³
- το Γραφείο Ένταξης
- την Τοπική Υπηρεσία Αποκατάστασης Αναπήρων
- τους εργοδότη, τους εκπροσώπους του ατόμου με αναπηρία και όλα τα κατά περίπτωση ενδιαφερόμενα μέρη
- τον φορέα εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης ή αποκατάστασης του ατόμου με αναπηρία
- τις Επαγγελματικές Ενώσεις, τα Βιομηχανικά και τα Εμπορικά Επιμελητήρια.

⁶¹ Αποτελούν αποκεντρωμένες δημόσιες υπηρεσίες κοινωνικής πολιτικής που συστήνονται στο επίπεδο των Κρατιδίων.

⁶² <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/194.html>.

⁶³ <https://www.arbeitsagentur.de>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

Το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο θέτει συγκεκριμένες προδιαγραφές και λειτουργικές απαιτήσεις για τους φορείς παροχής των ειδικών υπηρεσιών ένταξης ένταξης. Σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 195 του Τόμου ΙΧ του *Κοινωνικού Κώδικα*⁶⁴, οι πάροχοι οφείλουν:

- να είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντα τους λαμβάνοντας υπ' όψη τους ανθρώπινους και υλικούς πόρους που διαθέτουν
- να διαθέτουν εμπειρία διαχείρισης υποστηριζόμενων ατόμων
- να απασχολούν εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό με τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα, πρόσθετα ψυχοκοινωνικά ή εργασιακά/παιδαγωγικά προσόντα και επαρκή επαγγελματική εμπειρία
- να εξασφαλίζουν νομική, οργανωτική και οικονομική ανεξαρτησία.

Ειδικά σε ότι αφορά το προσωπικό των παρόχων, οι εκτιμήσεις για το απαιτούμενο προσωπικό μιας ειδικής υπηρεσίας ένταξης πρέπει να βασίζονται και να προσαρμόζονται στις εκάστοτε συνθήκες, λαμβάνοντας υπ' όψη τον αριθμό των περιπτώσεων υποστήριξης και παροχής συμβουλών, τον μέσο όρο διάρκειας υποστήριξης και παροχής συμβουλών, και τον αριθμό των εργοδοτών στους οποίους παρέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες, συνυπολογίζοντας την ανάγκη παροχής υπηρεσιών διακριτής ψυχοκοινωνικής φροντίδας.

Η λειτουργία των παρόχων ελέγχεται και εποπτεύεται από τα *Γραφεία Ένταξης*. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης των δραστηριοτήτων τους, οι πάροχοι οφείλουν να καταγράφουν την πρόοδο και τα αποτελέσματα των δράσεων τους και να παρουσιάζουν τις σχετικές αναφορές στις Αναθέτουσες Αρχές σύμφωνα με τους ειδικότερους όρους της συμβατικής τους σχέσης. Το περιεχόμενο των σχετικών εκθέσεων ή αναφορών περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων στοιχεία και πληροφορίες σε σχέση με:

- τις εισροές και εκροές υποθέσεων για το χρονικό διάστημα αναφοράς
- τον αριθμό των εκκρεμών υποθέσεων
- τον αριθμό των ολοκληρωμένων υποθέσεων, με κατηγοριοποίηση ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και το είδος της επαγγελματικής αποκατάστασης των ωφελουμένων.

Επιπλέον, και προκειμένου να συμβάλει στην προτυποποίηση και την διασφάλιση ενός υψηλού επιπέδου ποιότητας των υπηρεσιών, η *Ομοσπονδιακή Ένωση των Γραφείων Ένταξης* (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, ΒΙΗ)⁶⁵ έχει σχεδιάσει ένα σύνθετο *Πλαίσιο Διαχείρισης Ποιότητας* των ειδικών υπηρεσιών ένταξης (Qualitätsmanagement KASSYS)⁶⁶, στο οποίο οριοθετούνται οι ελάχιστες προδιαγραφές ηγεσίας και διοίκησης από τους παρόχους, καταγράφονται οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε διαφορετικές περιστάσεις (με βάση ιδίως την κατηγορία και τον βαθμό της αναπηρίας) και αποτυπώνονται τα προσδοκώμενα αποτελέσματα.

Το νομοθετικό πλαίσιο των υπηρεσιών εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία τροποποιήθηκε ριζικά το 2009, **κατοχυρώνοντας πλέον ρητώς την Υποστηριζόμενη**

⁶⁴ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/195.html>.

⁶⁵ <http://www.integrationsaemter.de/>.

⁶⁶ <https://www.integrationsaemter.de/Kassys-KASSYS-Qualitaetsanforderungen-an-die-IFD/769c11036i1p/index.html>.

Απασχόληση (Unterstützte Beschäftigung) **ως διακριτή υπηρεσία του Κοινωνικού Κράτους** σύμφωνα με το άρθρο 55 του Τόμου ΙΧ του *Κοινωνικού Κώδικα*, που προβλέπει ότι:

«Ο στόχος της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι να τοποθετηθούν και να διατηρηθούν οι δικαιούχοι ειδικών υπηρεσιών ένταξης σε κατάλληλη θέση απασχόλησης, που υπόκειται σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης»⁶⁷.

Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση περιλαμβάνει:

α) Δράσεις για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων μέσω εξατομικευμένης επαγγελματικής εκπαίδευσης (individuellen betrieblichen Qualifizierung), που έχουν ως στόχο να ελέγξουν την καταλληλότητα των δικαιούχων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, αλλά και να τους προετοιμάσουν για την επιτυχημένη διεκδίκηση μιας αμειβόμενης θέσης εργασίας, μέσω της ανάπτυξης επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων. Η μέγιστη διάρκεια παροχής των εν λόγω υπηρεσιών ρυθμίζεται νομοθετικά και ανέρχεται σε 24 μήνες (δύο έτη), με δυνατότητα παράτασης για ένα έτος εφόσον υφίστανται ειδικές συνθήκες.

β) Δράσεις παροχής υπηρεσιών συνεχιζόμενης υποστήριξης στον χώρο εργασίας (Berufsbegleitung) μετά την πρόσληψη, που επιδιώκουν την διατήρηση της θέσης εργασίας και την αντιμετώπιση ενδεχόμενων προβλημάτων κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης.

Υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης μπορούν να παρέχονται από τους παρόχους ειδικών υπηρεσιών ένταξης, κατόπιν ανάθεσης (outsourcing) είτε από την *Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης* (εφόσον πρόκειται για υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης), είτε από τα *Γραφεία Ένταξης* (εάν αφορούν υπηρεσίες συνεχιζόμενης εργασιακής υποστήριξης υπό την προϋπόθεση ότι συγκεντρώνουν τις απαραίτητες επιχειρησιακές δυνατότητες για την άσκηση των σχετικών λειτουργιών):

- Διαθέτουν καταρτισμένους επαγγελματίες που συγκεντρώνουν τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα, πρόσθετα ψυχοκοινωνικά ή εργασιακά/παιδαγωγικά προσόντα και επαρκή επαγγελματική εμπειρία
- Έχουν την ικανότητα να παρέχουν την κατάλληλη υποστήριξη για την απόκτηση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων και την εργασιακή ένταξη
- Διαθέτουν τις απαραίτητες υποδομές
- Εφαρμόζουν το *Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας* (Qualitätssicherung) σύμφωνα με τις ειδικές προβλέψεις του άρθρου 37 του Τόμου ΙΧ του *Κοινωνικού Κώδικα*.

Οι πάροχοι ειδικών υπηρεσιών ένταξης προέρχονται από τους τομείς της επαγγελματικής και ιδιωτικής ασφάλισης, της φροντίδας θυμάτων πολέμου, των δημόσιων δομών υποστήριξης των νέων και της κοινωνικής αρωγής⁶⁸. Εκπροσωπούνται την περίοδο αυτή σε ομοσπονδιακό επίπεδο από την *Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung)⁶⁹.

⁶⁷ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/55.html>.

⁶⁸ <https://www.bag-ub.de/seite/428625/ziele-und-aufgaben.html>.

⁶⁹ <https://www.bag-ub.de/seite/428467/kurzinformation-zur-bag-ub.html>.

3.3 Ηνωμένο Βασίλειο

Α. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει υιοθετήσει ένα εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την προώθηση της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, που αποτυπώθηκε τον Νοέμβριο του 2017 στην Λευκή Βίβλο (White Paper) με τίτλο «*Βελτιώνοντας Ζωές: Το μέλλον της εργασίας, της υγείας και την αναπηρία*» (Improving Lives: The Future of Work, Health and Disability)⁷⁰. Η Λευκή Βίβλος αποτελεί ένα βαρυσήμαντο έγγραφο πολιτικής για την βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία και μακροχρόνιες ασθένειες την περίοδο 2017-2027, επιδιώκοντας την ένταξη ενός τουλάχιστον εκατομμυρίου στο ενεργό εργατικό δυναμικό της χώρας έως το 2027. Με βάση τις κατευθυντήριες αρχές της έχουν θεσπισθεί και υλοποιούνται διαφορετικά προγράμματα, που αφορούν κατά κύριο λόγο την χορήγηση χρηματικών παροχών στους ενδιαφερόμενους για την αγορά υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης από εξειδικευμένους φορείς του ιδιωτικού και κοινωνικού τομέα.

Το Πρόγραμμα «*Εργασία και Υγεία*» (Work and Health Programme)⁷¹ ενεργοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2017 στην Αγγλία και την Ουαλία, ενώ από τις αρχές του 2018 καλύπτει ολόκληρο το Ηνωμένο Βασίλειο. Συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και επιδιώκει την υποστήριξη ατόμων με σωματικές και ψυχικές αναπηρίες (όπως προσδιορίζονται από το *Νόμο για την Ισότητα*⁷²), καθώς και ατόμων σε υψηλό κίνδυνο αποκλεισμού (μακροχρόνια άνεργοι, αποφυλακισμένοι, πρόσφυγες κ.α.) προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή να διατηρήσουν την θέση εργασίας στην οποία απασχολούνται. Οι υπηρεσίες που καλύπτει το Πρόγραμμα περιλαμβάνουν:

- ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η ανίχνευση των επαγγελματικών αναγκών
- η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας
- η πραγματοποίηση επαφών με τους εργοδότες
- η εύρεση θέσης μακροχρόνιας απασχόλησης (long-term employment)
- η παροχή εκπαίδευσης
- η υποστήριξη στην διαχείριση προβλημάτων υγείας προκειμένου να μειωθεί η επίδραση τους στην εργασιακή ζωή.

Οι εν λόγω υπηρεσίες παρέχονται - κατόπιν παραπομπής των υποψηφίων από τα *Τοπικά Γραφεία Εργασίας* (Job centers) - από πιστοποιημένους φορείς (η πλειοψηφία των οποίων είναι κοινωνικές επιχειρήσεις), οι οποίοι εισπράττουν αμοιβή (service delivery fee) σύμφωνα με τα αποτελέσματα των παρεμβάσεών τους. Με βάση τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία του *Υπουργείου για την Απασχόληση και τις Συντάξεις* (Department for Work and Pensions)⁷³, 170.000 άτομα συμμετείχαν στο Πρόγραμμα μέχρι τον Μάιο του 2021, μεταξύ των οποίων το

⁷⁰<https://www.gov.uk/government/publications/improving-lives-the-future-of-work-health-and-disability>.

⁷¹ <https://www.gov.uk/work-health-programme>.

⁷² <https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>.

⁷³ <https://www.gov.uk/government/statistics/work-and-health-programme-statistics-to-may-2021/work-and-health-programme-statistics-to-may-2021>.

μεγαλύτερο ποσοστό ήταν άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων και ατόμων με ψυχικές παθήσεις.

Άλλες δράσεις εθνικής εμβέλειας για την προώθηση της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία ή με μακροχρόνια προβλήματα υγείας μέσω της παροχής υπηρεσιών που εμπίπτουν στο μοντέλο της ΥΑ είναι το Πρόγραμμα «Πρόσβαση στην Εργασία» (Access to Work)⁷⁴ και το Πρόγραμμα «Εντατική Εξατομικευμένη Υποστήριξη Εργασίας» (Intensive Personalised Employment Support)⁷⁵.

α) Το πρώτο Πρόγραμμα αφορά άτομα με σωματικές αναπηρίες ή/και ψυχικές παθήσεις που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσχέρειες πρόσβασης ή παραμονής στην αγορά εργασίας. Περιλαμβάνει την χορήγηση χρηματικών επιδομάτων για αποζημίωση ενός εξειδικευμένου συμβούλου υποστήριξης (support worker), την εφαρμογή προσαρμογών στον χώρο εργασίας και την προμήθεια του απαραίτητου υλικού και τεχνολογικού εξοπλισμού για την ανταπόκριση των ωφελουμένων στις εργασιακές υποχρέωσεις τους.

β) Το δεύτερο Πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα με σωματικές αναπηρίες ή/και ψυχικές παθήσεις, καθώς και σε μακροχρόνια άνεργους, προβλέποντας την παροχή υποστηρικτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών από επαγγελματίες, με έμφαση στην διαμόρφωση εργασιακού προφίλ, την αντιστοίχιση με υφιστάμενες θέσεις εργασίας, την επιμόρφωση για την αναζήτηση επιθυμητής θέσης εργασίας, την διαμόρφωση ενός προσωπικού δικτύου υποστήριξης και την υποστήριξη στον χώρο εργασίας για χρονική περίοδο 6 μηνών.

B. Επισημαίνεται ότι το Ηνωμένο Βασίλειο έχει υιοθετήσει παράλληλα ένα πλέγμα πρωτοβουλιών για την εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ **στο πλαίσιο της ιδιωτικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας**. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 είχαν συσταθεί, μάλιστα, δύο φορείς εκπροσώπησης των οργανώσεων που δραστηριοποιούνταν εν λόγω πεδίο: η *Εθνική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (National Association of Supported Employment) και η *Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (Association for Supported Employment).

Οι οργανώσεις αυτές συγχωνεύθηκαν τελικά το 2006 με την μορφή της *Βρετανικής Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (British Association for Supported Employment, BASE)⁷⁶, που αποτελεί σήμερα την εθνική συνδικαλιστική ένωση (national trade association) στον τομέα της ΥΑ, διαθέτοντας περισσότερα από 200 μέλη (οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, ιδρύματα, πανεπιστήμια, φιλανθρωπικές και εθελοντικές οργανώσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις και συνεταιρισμοί)⁷⁷. Οι σκοποί της Ένωσης περιλαμβάνουν:

- ενεργητική προώθηση και επιδίωξη βιώσιμων πολιτικών και χρηματοδότησης για την εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ σε εθνική κλίμακα

⁷⁴ <https://www.gov.uk/access-to-work>.

⁷⁵ <https://www.gov.uk/intensive-personalised-employment-support>.

⁷⁶ <https://www.base-uk.org/>.

⁷⁷ <https://www.base-uk.org/member-organisations>.

- διαμόρφωση και επιβολή τυποποιημένων προδιαγραφών και κριτηρίων ποιότητας (quality standards) κατά την παροχή των υπηρεσιών ΥΑ
- ενθάρρυνση και υποστήριξη νέων πρωτοβουλιών και δράσεων στο πεδίο της ΥΑ
- επιμόρφωση του προσωπικού των οργανώσεων του τομέα της ΥΑ σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο
- ενθάρρυνση της δικτύωσης και την ανταλλαγής καλών πρακτικών με στόχο την βελτίωση των υπηρεσιών της ΥΑ.

Η BASE λειτουργεί με το καθεστώς της εταιρείας περιορισμένης ευθύνης του μη κερδοσκοπικού τομέα, και διοικείται από την Εθνική Εκτελεστική Επιτροπή (National Executive Committee, NEC)⁷⁸, η οποία αποτελείται από πρόσωπα με μακροχρόνια διοικητική και εργασιακή εμπειρία σε υπηρεσίες και φορείς κοινωνικής φροντίδας που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ΥΑ. Η σύνθεση της Επιτροπής διαμορφώνεται από τα περιφερειακά δίκτυα της Ένωσης (regional networks) και η δραστηριότητα της ελέγχεται κατά την διάρκεια των ετήσιων γενικών συνελεύσεων (General Annual Meetings). Οι πόροι της προέρχονται κατά κύριο λόγο από τις συνδρομές των μελών της, καθώς και από την εμπορική δραστηριότητα που ασκεί μέσω ειδικής θυγατρικής εταιρείας, η οποία επικεντρώνεται στην διοργάνωση εκδηλώσεων και την παροχή εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών⁷⁹.

A1. Η Κυβέρνηση της Σκωτίας έχει υιοθετήσει από τον Δεκέμβριο του 2018 το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία («A Fairer Scotland for Disabled People: employment action plan»)⁸⁰, επιδιώκοντας την μείωση του υφιστάμενου χάσματος απασχολησιμότητας (disability employment gap) μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και του υπόλοιπου πληθυσμού κατά 50% μέχρι το 2038. Υπό το πρίσμα αυτό, έχει σχεδιασθεί και υλοποιείται μία ειδική παρέμβαση πολιτικής εργασιακής στήριξης των ατόμων με αναπηρίες (συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ψυχικές παθήσεις) που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην διατήρηση ή την απόκτηση θέσης εργασίας με τίτλο **Πρόγραμμα Πρόσβασης στην Απασχόληση** «Access to Work»⁸¹, η κάλυψη του οποίου εκτείνεται σε ολόκληρο το Ηνωμένο Βασίλειο. Το Πρόγραμμα επικεντρώνεται στην χρηματοδότηση των απαραίτητων προσαρμογών στον χώρο εργασίας, την παροχή υποστήριξης από εξειδικευμένο σύμβουλο στο χώρο εργασίας και την εκπαίδευση του προσωπικού της εταιρείας που εργάζεται ο λήπτης σε θέματα αναπηρίας. Ειδικά σε ότι αφορά τα άτομα με ψυχικές παθήσεις, οι παροχές το Προγράμματος περιλαμβάνουν την χορήγηση εξατομικευμένων εμπιστευτικών υπηρεσιών υποστήριξης και συμβουλευτικής.

Παράλληλα, από τον Απρίλιο του 2018 η Κυβέρνηση της Σκωτίας έχει ενεργοποιήσει ένα δημόσιο πρόγραμμα χρηματοδότησης παροχής υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης από επιχειρήσεις του κοινωνικού τομέα με τίτλο **Μία Δίκαιη Αρχή για την Σκωτία** «Fair

⁷⁸ <https://www.base-uk.org/base-national-executive-committee>.

⁷⁹ <https://www.base-uk.org/training-and-consultancy>.

⁸⁰ <https://www.gov.scot/publications/fairer-scotland-disabled-people-employment-action-plan/>.

⁸¹ <https://www.gov.uk/access-to-work>.

Start Scotland»⁸². Το Πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα με ή χωρίς αναπηρίες και οι υπηρεσίες του περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- υποστήριξη κατά την αναζήτηση εργασίας που ταιριάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες και χαρακτηριστικά του συμμετέχοντα
- υποστήριξη κατά την διαδικασία υποβολής αίτησης για θέση εργασίας
- καθοδήγηση / εκπαίδευση / προσωπική ενδυνάμωση
- εξειδικευμένη υποστήριξη στην περίπτωση σοβαρής αναπηρίας.

B1. Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων ΥΑ που συντονίζονται από την *Σκωτσέζικη Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (Scottish Union for Supported Employment, SUSE)⁸³. Η Ένωση ιδρύθηκε το 1995, έχει την μορφή μη-κερδοσκοπικής εταιρείας κοινωνικής ωφέλειας (charitable company) και αποτελεί τον συλλογικό φορέα εκπροσώπησης των οργανώσεων και των κοινωνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, παρέχοντας υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης. Εκτός από την προώθηση των συμφερόντων των μελών της, η Ένωση λειτουργεί ως μέσο κοινωνικής πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης σε θέματα αναπηρίας αλλά και ως κέντρο αριστείας (center of excellence) στους τομείς της εκπαίδευσης, της έρευνας, της διασφάλισης ποιότητας και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, συμβάλλοντας έτσι συστηματικά στην προώθηση της διατηρήσιμης ένταξης των ΑμΕΑ και την καταπολέμηση του χάσματος απασχολησιμότητας μεταξύ των ΑμΕΑ και του γενικού πληθυσμού.

Οι κύριες δραστηριότητες της Ένωσης περιλαμβάνουν:

- διοργανώνει και υλοποιεί εκπαιδευτικά σεμινάρια για παρόχους υπηρεσιών ΥΑ
- διοργανώνει σε ετήσια βάση την Ημέρα Παρακολούθησης Εργασίας (Duo Day⁸⁴) κατά την οποία άτομα με αναπηρίες έχουν την ευκαιρία να επισκεφθούν και να εργασθούν υπό επίβλεψη σε μία επιχείρηση
- απονέμει το βραβείο συμπεριληπτικού χώρου εργασίας (Inclusive Workplace Award)⁸⁵
- έχει εκδώσει τον Οδηγό Καλής Πρακτικής⁸⁶ για εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες.

Τέλος, η Ένωση συμμετέχει στην σύμπραξη δημοσίου-κοινωνικού τομέα (Public Social Partnership) με τίτλο *Apt*⁸⁷, η οποία χρηματοδοτείται από την Κυβέρνηση της Σκωτίας και έχει ως στόχο α) την εφαρμογή πιλοτικών δράσεων σε συνεργασία με τους εργοδότες που

⁸²<https://www.gov.scot/policies/employment-support/fair-start-scotland-employment-support-service/>.

⁸³ <https://www.suse.org.uk/>.

⁸⁴ <https://www.suse.org.uk/duo-day/>.

⁸⁵ <https://www.suse.org.uk/inclusive-workplace-award/>.

⁸⁶ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide>.

⁸⁷ <https://apt.scot/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία και β) την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων τους προκειμένου να σχεδιασθούν προγράμματα ευρύτερης εφαρμογής με χρηματοδότηση από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Η πλέον αντιπροσωπευτική πρωτοβουλία της Ένωσης στο πεδίο της ΥΑ είναι η υλοποίηση του Προγράμματος με τίτλο «*More than the Sum of the Parts*»⁸⁸ (2014-2018) που χρηματοδοτήθηκε από το *Big Lottery Fund* (πλέον *National Lottery Community Fund*)⁸⁹ με στόχο την προώθηση της απασχόλησης των ΑμΕΑ μέσω ενός πλέγματος συναφών δραστηριοτήτων, οι οποίες εμπλέκουν και στηρίζουν τους εργοδότες, παρέχουν πρόσθετη στήριξη στα άτομα που επιθυμούν να εξελιχθούν στον χώρο εργασίας και ενισχύουν την ικανότητα των οργανώσεων μελών του SUSE. Συγκεκριμένα, το Πρόγραμμα επιδίωξε να διασφαλίσει⁹⁰ ότι:

- Οι εργοδότες θα έχουν αυξημένες δεξιότητες / γνώσεις και θα αισθάνονται πιο σίγουροι για την απασχόληση ΑμΕΑ
- Περισσότεροι ΑμΕΑ θα έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες για εργασία της επιλογής τους, εξασφαλίζοντας είτε την ένταξη τους στην αγορά εργασίας, είτε την διατήρηση της θέσης εργασίας τους
- Οι φορείς παροχής υπηρεσιών ΥΑ θα βελτιώσουν την τεχνογνωσία τους και θα ενισχύσουν τις ικανότητες τους να προωθούν διαδικασίες εργασιακής ένταξης ΑμΕΑ.

3.4 Ιρλανδία

A. Η Ιρλανδία ανήκει στην μικρή ομάδα των χωρών της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας που έχουν υιοθετήσει ένα ειδικό θεσμικό πλαίσιο για την ένταξη των ΑμΕΑ στην αγορά εργασίας με βάση τις γενικές διατάξεις του *Νόμου για την Ισότητα στην Εργασία* (Employment Equality Act), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ το 1998 και τροποποιήθηκε το 2011⁹¹, απαγορεύοντας τις διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων εξαιτίας ατομικών ιδιοτήτων/ χαρακτηριστικών, στα οποία περιλαμβάνονται και οι σωματικές, διανοητικές, γνωσιακές και ψυχικές αναπηρίες που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν. Η εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων παρακολουθείται από την *Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ισότητας* (Irish Human Rights and Equality Commission, IHREC)⁹², μία Ανεξάρτητη Αρχή που συστάθηκε το 2014 με σκοπό την ενεργητική προώθηση της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ισότητας στο επίπεδο της κοινωνίας και των θεσμών της δημόσιας διοίκησης. Στις αρμοδιότητες της Επιτροπής εμπίπτουν η γνωμοδότηση και η συμμετοχή στις διαδικασίες

⁸⁸ <https://www.suse.org.uk/about-suse/more-than-the-sum-of-the-parts-project/>.

⁸⁹ Το *National Lottery Community Fund* (<https://www.tnlcommunityfund.org.uk/>) είναι κρατικό ταμείο χρηματοδότησης δράσεων του κοινωνικού τομέα μέσω πόρων των διαγωνισμών λαχείων, που εποπτεύεται από το Υπουργείο Ψηφιακής Μέριμνας, Πολιτισμού, Μέσων Επικοινωνίας και Αθλητισμού ([Department for Digital, Culture, Media & Sport](#)).

⁹⁰ Η Τελική Έκθεση Αξιολόγησης του Προγράμματος είναι διαθέσιμη σε <https://www.suse.org.uk/download/2512/>.

⁹¹ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>.

⁹² <https://www.ihrec.ie/about/ihrec-act-2014/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

διαμόρφωσης και αναθεώρησης του θεσμικού πλαισίου που αφορά σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ισότητας, η παροχή βοήθειας σε κρατικές υπηρεσίες επί ζητημάτων εφαρμογής της υφιστάμενης νομοθεσίας, η πληροφόρηση των ενδιαφερόμενων μερών και η ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης αλλά και η προσφορά πρακτικής βοήθειας και ανεξάρτητης νομικής υποστήριξης σε φυσικά πρόσωπα κατόπιν σχετικού αιτήματος.

Τα άτομα με αναπηρίες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις στον χώρο εργασίας έχουν το δικαίωμα υποβολής αναφοράς (complaints) σχετικά με την αθέτηση ή παραβίαση δικαιωμάτων τους στην *Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων* (Workplace Relations Commission)⁹³.

Παράλληλα με τις προστατευτικές ρυθμίσεις του θεσμικού πλαισίου, η ανάπτυξη ενός μοντέλου ΥΑ για την προώθηση της εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ αποτελεί τμήμα της δεκαετούς *Στρατηγικής Απασχόλησης για τα ΑμΕΑ* (Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015-2024)⁹⁴ που υιοθετήθηκε το 2015 με πρωτοβουλία του Υπουργείου Παιδιών, Ισότητας, Αναπηρίας, Ενσωμάτωσης και Νεολαίας ([Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth](#)), αναγνωρίζοντας πανηγυρικά την αποτελεσματικότητα και την συμβολή της ΥΑ στην βελτίωση των δεικτών απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία. Υπό το πρίσμα αυτό, οι υπηρεσίες ΥΑ παρέχονται μέσω του Προγράμματος *EmployAbility*⁹⁵, που σχεδιάστηκε και εφαρμόζεται από το Υπουργείο Κοινωνικής Προστασίας (Department of Social Protection)⁹⁶.

Οι προϋποθέσεις ένταξης στο Πρόγραμμα είναι ο λήπτης των υπηρεσιών να έχει ηλικία μεταξύ 16 και 65 ετών και να βρίσκεται σε κατάσταση ετοιμότητας να εργασθεί (job ready,) δηλαδή να διαθέτει ήδη την μόρφωση, την εκπαίδευση, την ικανότητα και το κίνητρο προκειμένου να διεκδικήσει μια θέση απασχόλησης στην ανοικτή αγορά εργασίας. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες περιλαμβάνουν:

- διαμόρφωση εξατομικευμένου εργασιακού προφίλ
- συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (career advice)
- αντιστοίχιση των προσόντων και των δεξιοτήτων του υποψήφιου εργαζόμενου με τις κατάλληλες θέσεις εργασίας (job matching) και εύρεση θέσης απασχόλησης από Σύμβουλο Εργασίας (job coach)
- συνεχή υποστήριξη του εργαζόμενου και του εργοδότη καθ' όλη την περίοδο απασχόλησης από Σύμβουλο Εργασίας
- καθοδήγηση επί της διαθεσιμότητας και της διαδικασίας χορήγησης συμπληρωματικών υποστηρικτικών κοινωνικών υπηρεσιών ή χρηματικών επιδομάτων.

⁹³https://www.citizensinformation.ie/en/employment/enforcement_and_redress/labour_relations_com_mission.html.

⁹⁴ Government of Ireland, *Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015-2024*, 2015, διαθέσιμη σε <https://www.gov.ie/en/publication/83c2a8-the-comprehensive-employment-strategy-for-people-with-disabilities/#>.

⁹⁵https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/supported_employment_for_people_with_disabilities.html#.

⁹⁶ <https://www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

Οι πάροχοι των υπηρεσιών ΥΑ είναι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και οργανώσεις του μη κερδοσκοπικού τομέα που έχουν επιλεγεί από το *Υπουργείο Κοινωνικής Προστασίας* και δραστηριοποιούνται εντός προκαθορισμένων γεωγραφικών περιοχών. Το 2020 δραστηριοποιούνταν συνολικά 24 πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ με εξειδικευμένο προσωπικό στα πεδία της εργασιακής συμβουλευτικής και ένταξης⁹⁷.

Συμπληρωματικά με τις υπηρεσίες του τομέα της ΥΑ, το *Υπουργείο Κοινωνικής Προστασίας* χρηματοδοτεί υποστηρικτικές δράσεις για να ενθαρρύνει την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία σε αμειβόμενες θέσεις απασχόλησης στην ανοικτή αγορά εργασίας, όπως ιδίως:

- Το *Πρόγραμμα επιδότησης μισθολογικού κόστους* (Wage Subsidy Scheme)⁹⁸ που καλύπτει ένα τμήμα της ωριαίας αμοιβής του εργαζόμενου με αναπηρία
- Το *Πρόγραμμα για την διατήρηση εργαζομένων στις θέσεις εργασίας* (Employee Retention Grant Scheme)⁹⁹ που χρηματοδοτεί την διαμόρφωση και εφαρμογή μιας εξατομικευμένης παρέμβασης για την παραμονή ατόμων με αναπηρίες στη θέση εργασίας τους
- Το *Πρόγραμμα για την προώθηση και υποστήριξη της εκπαίδευσης και της ευαισθητοποίησης* (Disability Awareness Support Scheme)¹⁰⁰ που απευθύνεται σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και χρηματοδοτεί δράσεις εκπαίδευσης του προσωπικού τους σε θέματα αναπηρίας και υποστήριξης των εργαζόμενων με σωματικές, διανοητικές και ψυχικές αναπηρίες
- Το *Πρόγραμμα της προσαρμογής του εξοπλισμού στον χώρο εργασίας* (Workplace Equipment Adaptation Grant)¹⁰¹, που χρηματοδοτεί τις δαπάνες προσαρμογών για την χωροθέτηση / σήμανση και του πρόσθετου υλικοτεχνικού εξοπλισμού για την ομαλή εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου με αναπηρία (οι σχετικές δαπάνες καλύπτονται από το *Ταμείο Εύλογων Προσαρμογών - Reasonable Accommodation Fund*¹⁰², που εποπτεύεται από το *Υπουργείο Κοινωνικής Προστασίας*).

Β. Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων ΥΑ που συντονίζονται από την *Ιρλανδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (Irish Association of Supported Employment – IASE)¹⁰³, τον εθνικό φορέα προώθησης της εργασιακής ένταξης για άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Η Ένωση ιδρύθηκε το 1994, αποτελεί ένα από τα πλέον δραστήρια μέλη της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (EUSE) και στη σύνθεση της

⁹⁷ <https://www.gov.ie/en/publication/28d5a6-list-of-employability-organisations/>.

⁹⁸ https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/grant_aid_scheme_for_employers_with_disabled_staff.html.

⁹⁹ https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/grants_for_employers_to_retain_employees_with_disabilities.html.

¹⁰⁰ <https://www.gov.ie/en/service/3970b5-disability-awareness-support-scheme/>.

¹⁰¹ https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/grants_for_adapting_or_equipping_the_workplace_for_disabled_staff.html.

¹⁰² <https://www.gov.ie/en/service/62fd96-reasonable-accommodation-fund/>.

¹⁰³ <https://www.facebook.com/IASEmployment/>.

συμμετέχουν ενώσεις και ομοσπονδίες ατόμων με σωματικές ή πνευματικές αναπηρίες και ψυχικές παθήσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις και συνεταιρισμοί, ιδρύματα και φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της οικονομίας που ενεργοποιούνται στα πεδία της αποκατάστασης, της εργασιακής ένταξης και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού.

3.5 Ισπανία

Α. Η Ισπανία είναι μία από τις πρώτες χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας που υιοθέτησε ένα μικτό υπόδειγμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και Προστατευμένης Απασχόλησης (sheltered employment) των ΑμΕΑ μέσω των *Ειδικών Κέντρων Εργασίας* (Centros Especiales de Empleo, CEE)¹⁰⁴, το οποίο σταδιακά εξελίχθηκε σε υβριδικό μοντέλο Προστατευμένης Απασχόλησης με περιορισμένη επιτυχία (J. de Urríes, F. Borja and M. Verdugo, 2012a, 148). Τα *Ειδικά Κέντρα Εργασίας* λειτουργούν από τις αρχές τις δεκαετίας του 1980 με βάση ειδικό νομοθετικό πλαίσιο¹⁰⁵ ως επιχειρήσεις του δημοσίου, ιδιωτικού ή του κοινωνικού μη κερδοσκοπικού τομέα που εγγράφονται στο *Μητρώο Κέντρων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης* (Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal, SPEE)¹⁰⁶ και επιδιώκουν την προσφορά αμειβόμενων θέσεων εργασίας σε άτομα με αναπηρία, η οποία συνάδει με τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά¹⁰⁷.

Σε θεσμικό επίπεδο, το *Βασιλικό Διάταγμα 870/2007* αναγνωρίζει την υποστηριζόμενη απασχόληση ως μέσο για την προώθηση των ατόμων με αναπηρία στην ανοικτή αγορά εργασίας, ρυθμίζοντας παράλληλα το περιεχόμενο και τις παραμέτρους υλοποίησης των σχετικών προγραμμάτων. Σύμφωνα με τις ισχύουσες προβλέψεις, οι ομάδες στόχου είναι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι με αναπηρίες στα μητρώα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Servicios Públicos de Empleo) και τα άτομα με αναπηρίες που κατέχουν ήδη μια θέση εργασίας στα *Κέντρα Ειδικής Εργασίας*, υπό την γενική προϋπόθεση να αντιμετωπίζουν¹⁰⁸:

- εγκεφαλική παράλυση, ψυχική ασθένεια ή διανοητική αναπηρία με αναγνωρισμένο ποσοστό μεγαλύτερο ή ίσο του 33%
- σωματική ή αισθητηριακή αναπηρία με αναγνωρισμένο ποσοστό μεγαλύτερο ή ίσο του 33%.

Εκτός από τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και τους αυτοαπασχολούμενους που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, τα προγράμματα ΥΑ απευθύνονται και σε ενώσεις, ιδρύματα και άλλες οργανώσεις του μη κερδοσκοπικού τομέα (όπως οι κοινωνικές επιχειρήσεις και οι συνεταιρισμοί), οι οποίες συνάπτουν συνήθως εξαήμερες συμβάσεις συνεργασίας με τα

¹⁰⁴<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-condiscapacidad/centros-especiales-empleo>.

¹⁰⁵ Πρόκειται για τα *Βασιλικά Διατάγματα 2273/1985* και *1368/1985*.

¹⁰⁶<https://sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/centro-entidades-formacion-presencial.html>
<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/EntradaBuscadorCentros.do>.

¹⁰⁷<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>.

¹⁰⁸<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

Κέντρα Ειδικής Εργασίας. Προκειμένου να καλυφθεί, μάλιστα, τμήμα των δαπανών μισθοδοσίας, κοινωνικής ασφάλισης και εκπαίδευσης των εργαζομένων με αναπηρίες, το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο προβλέπει την επιδότηση των εργοδοτών και των φορέων παροχής υπηρεσιών ΥΑ, η οποία συναρτάται από το είδος και το βαθμό αναπηρίας και διαβαθμίζεται ως εξής:

- 6,600 ευρώ ανά έτος για κάθε εργαζόμενο με εγκεφαλική παράλυση, ψυχική ασθένεια ή διανοητική αναπηρία, με αναγνωρισμένο ποσοστό ίσο ή μεγαλύτερο του 65%
- 4,000 ευρώ ανά έτος για κάθε εργαζόμενο με εγκεφαλική παράλυση, ψυχική ασθένεια ή διανοητική αναπηρία, με αναγνωρισμένο ποσοστό ίσο ή μεγαλύτερο του 33% και λιγότερο από 65%
- 2,500 ευρώ ανά έτος για κάθε εργαζόμενο με σωματική ή αισθητηριακή παράλυση και αναγνωρισμένο ποσοστό ίσο ή μεγαλύτερο του 65%, και στην περίπτωση ατόμων με κώφωση ή προβλήματα ακοής με αναγνωρισμένο ποσοστό ίσο ή μεγαλύτερο από 33%.

Τα εν λόγω ανώτατα ποσά επιδότησης¹⁰⁹ σε φορείς και επιχειρήσεις που υλοποιούν δράσεις ΥΑ εξαρτώνται τόσο από τη χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας του ατόμου με αναπηρία, όσο και από τις εργάσιμες ώρες που αυτή προβλέπει, μειούμενα αντίστοιχα στην περίπτωση μερικής απασχόλησης. Πρέπει, όμως, να επισημανθεί ότι η χορήγηση των συγκεκριμένων επιδοτήσεων δεν είναι εξασφαλισμένη, καθώς αφενός πραγματοποιείται στην βάση ανταγωνιστικών προτάσεων που κατατίθενται από τους ενδιαφερόμενους φορείς κατόπιν προκηρύξεων που εκδίδουν οι Ανεξάρτητες Κοινότητες, αφετέρου εξαρτάται από την διαθεσιμότητα των σχετικών πόρων στον προϋπολογισμό της αρμόδιας Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης. Επομένως, ανακύπτουν αρκετά συχνά δυσχέρειες διοικητικού και χρηματοδοτικού χαρακτήρα που εμποδίζουν την αποτελεσματική ανάπτυξη δράσεων ΥΑ¹¹⁰, ιδίως όταν η διάρκεια υλοποίησης περιορίζεται στους έξι μήνες¹¹¹.

Το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο (άρθρο 7 του *Βασιλικού Διατάγματος 870/2007*) προσδιορίζει τα ελάχιστα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα που πρέπει να διαθέτει το προσωπικό των δράσεων ΥΑ, οι αποκαλούμενοι *Εκπαιδευτές Εργασίας* (preparadores laborales):

- τίτλος επαγγελματικής κατάρτισης, μεσαίας βαθμίδας
- σχετική επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον ενός έτους.

Εάν και η διαθεσιμότητα επίσημων και αξιόπιστων στοιχείων σχετικά με τις δραστηριότητες ΥΑ είναι περιορισμένη, η Έκθεση του *Κρατικού Παρατηρητηρίου για την Αναπηρία* με θέμα «*Υποστηριζόμενη Απασχόληση στην Ισπανία*» (2017)¹¹² αναδεικνύει την αρνητική επίδραση

¹⁰⁹ Ο μέγιστος χρόνος καταβολής τους είναι το ένα έτος, με δυνατότητα επέκτασης υπό ειδικές προϋποθέσεις που καθορίζονται νομοθετικά.

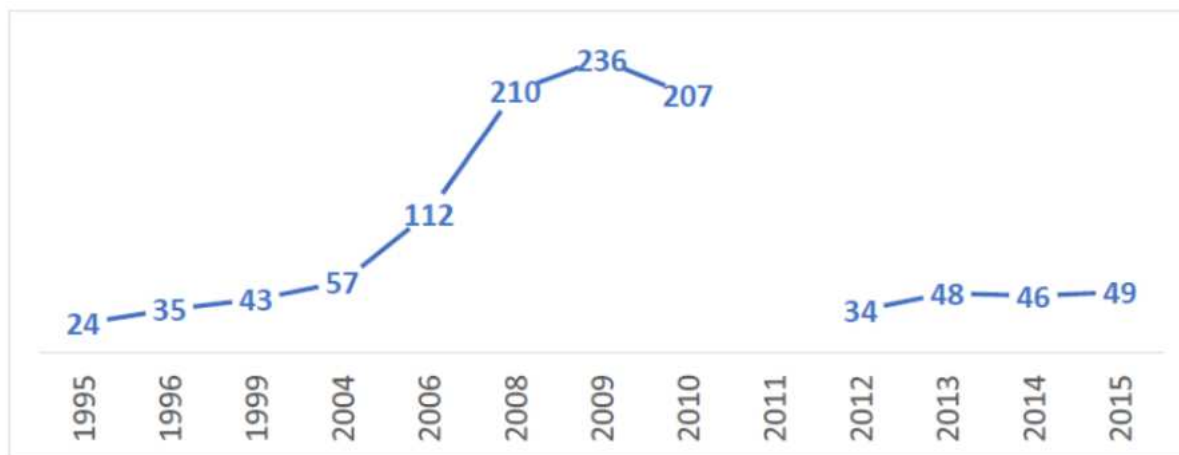
¹¹⁰ Βλ. σχετικά J. de Urrías, F. Borja and M. Verdugo, οπ. παρ., σ. 150.

¹¹¹ Η χρονική διάρκεια παροχής υπηρεσιών ΥΑ στο πλαίσιο των σχετικών δράσεων κυμαίνεται μεταξύ έξι μηνών και ενός έτους, με δυνατότητα επέκτασης για ακόμα ένα έτος.

¹¹² Βλ. Observatorio Estatal de Discapacidad, *Realidad, situación, dimensión y tendencias del Empleo con Apoyo en España en el Horizonte del año 2020*, 2017.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού της οικονομικής ύφεσης του 2010 στην ορθολογική ανάπτυξη σχετικών δράσεων, όπως αποτυπώνεται στον ακόλουθο Πίνακα.

Πίνακας 3. Η εξέλιξη των προγραμμάτων ΥΑ στην Ισπανία (1995-2015)



Πηγή: Observatorio Estatal de discapacidad, 2017

Όσον αφορά, μάλιστα, το προφίλ των φορέων που συμμετέχουν στις δράσεις ΥΑ, τα διαθέσιμα δεδομένα αναδεικνύουν ότι η πλειοψηφία των φορέων ανήκει στον ιδιωτικό / κερδοσκοπικό τομέα της οικονομίας (Empresa Privada), ενώ ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας (Economía Social) και ο κρατικός τομέας (Administración Pública) υπολείπονται με σημαντική διαφορά.

Πίνακας 4. Το προφίλ των φορέων υλοποίησης προγραμμάτων ΥΑ στην Ισπανία

	Total	Porcentaje
Empresa Privada	549	85,2%
Economía Social*	55	8,5%
Administración Pública	40	6,2%

Πηγή: Observatorio Estatal de discapacidad, 2017

Β. Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων ΥΑ που συντονίζονται από την *Ισπανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*¹¹³, τον εθνικό φορέα προώθησης της εργασιακής ένταξης για άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Η Ένωση ιδρύθηκε το 1993, αποτελεί ένα από τα ιδρυτικά μέλη της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (EUSE) και στη σύνθεση της συμμετέχουν ενώσεις και ομοσπονδίες ατόμων με σωματικές ή πνευματικές αναπηρίες και ψυχικές παθήσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις και συνεταιρισμοί, ιδρύματα και φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της οικονομίας που ενεργοποιούνται

¹¹³ <http://www.empleoconapoyo.org/aese/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού στα πεδία της αποκατάστασης, της εργασιακής ένταξης και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού.

Οι στόχοι της AESE είναι:

- η συμβουλευτική υποστήριξη των οργανώσεων και των κοινωνικών επιχειρήσεων που αναπτύσσουν δραστηριότητες στο πεδίο της ΥΑ, προκειμένου να αντιμετωπίσουν οργανωτικά και λειτουργικά ζητήματα ως προς την ποιότητα και την επάρκεια των παρεχόμενων υπηρεσιών
- η διαμόρφωση δυναμικών δικτύων και θεματικών ομάδων δράσης
- η εκπόνηση εργαλείων αξιολόγησης της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων ΥΑ
- η βελτίωση των νομοθετικών ρυθμίσεων και κανονιστικών ρυθμίσεων στο πεδίο της ΥΑ
- η διασύνδεση και δικτύωση του συνόλου των ενδιαφερόμενων προσώπων και οργανώσεων (εξυπηρετούμενων, οικογενειών, επαγγελματιών, κοινωνικών επιχειρήσεων, δημόσιων και ιδιωτικών δομών)
- η ενημέρωση, πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με την ΥΑ και την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρίες και ψυχικά ή κοινωνικά προβλήματα.

Οι κύριες δραστηριότητες της Ένωσης περιλαμβάνουν:

- παροχή υπηρεσιών ενημέρωσης, πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία και όλων των ενδιαφερόμενων μερών (οικογένειες, οργανώσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις) στο πλαίσιο της προώθησης του μοντέλου της ΥΑ
- ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες
- παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης, εκπαίδευσης, καθοδήγησης και τεχνικής βοήθειας σε επαγγελματίες παρόχους και μέλη των φορέων εκπροσώπησης των ατόμων και αναπηρίες, μέσω της ειδικής Υπηρεσίας Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής για θέματα ΥΑ
- διοργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης για *Εκπαιδευτές Εργασίας* που υλοποιούν ή συμμετέχουν σε δράσεις ΥΑ
- περιοδική διοργάνωση συνεδρίων των *Εκπαιδευτών Εργασίας*¹¹⁴.

¹¹⁴ <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article172.html>.

3.6 Νορβηγία

A. Το υπόδειγμα της ΥΑ εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στη Νορβηγία στις αρχές τις δεκαετίας του 1990 μέσω πιλοτικών προγραμμάτων του εθελοντικού τομέα, που οδήγησαν στην υιοθέτηση και ανάπτυξη από το Υπουργείο Εργασίας ενός εθνικού δημόσιου πιλοτικού Προγράμματος τριετούς διάρκειας (1992-1995). Το Πρόγραμμα διαρθρώθηκε σε τριάντα επιμέρους έργα τοπικής εμβέλειας (Spjelkavik, 2012, 165), καλύπτοντας σε ποσοστό 32% επί του συνόλου των επωφελουμένων τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, ένα σημαντικό τμήμα των οποίων κατάφερε να αποκτήσει πρόσβαση στην αγορά εργασίας με την αξιοποίηση του κινήτρου της μισθολογικής επιδότησης (wage subsidy).

Τα αποτελέσματα εφαρμογής του Προγράμματος ανέδειξαν την ανάγκη αποσαφήνισης των σκοπών της ΥΑ και διαμόρφωσης κοινών προδιαγραφών (Spjelkavik, 2012, 166). Υπό το πρίσμα αυτό, η Νορβηγική Κυβέρνηση προχώρησε το 1996 στην θεσμική κατοχύρωση μίας εθνικής πρωτοβουλίας για την υποστήριξη της πρόσβασης ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού στην αγορά εργασίας με τίτλο «*Εργασία με Υποστήριξη*» (Arbeid med bistånd, AB)¹¹⁵, η οποία, αξιοποιώντας τα διδάγματα των πρώτων προγραμμάτων ΥΑ, ενίσχυσε την επαγγελματική διάσταση του εθνικού συστήματος εργασιακής αποκατάστασης. Παρά το γεγονός ότι το Πρόγραμμα AB βασίστηκε στο μοντέλο της ΥΑ και ενσωμάτωσε σε σημαντική έκταση το μεθοδολογικό της υπόδειγμα, το σχετικό θεσμικό πλαίσιο δεν περιλάμβανε κάποια ρητή αναφορά στην ΥΑ και δεν υιοθέτησε το σύνολο των θεμελιωδών αρχών της, όπως:

- την αρχή του μη αποκλεισμού των υποψηφίων συμμετεχόντων βάσει των χαρακτηριστικών, του εκπαιδευτικού-επαγγελματικού υπόβαθρου και της διάγνωσης τους
- την αρχή της ενεργητικής ενθάρρυνσης των ληπτών να αναζητήσουν μια θέση ανταγωνιστικής εργασίας
- την αρχή της απεριόριστης παροχής υποστηρικτικών υπηρεσιών¹¹⁶.

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές του Προγράμματος AB, οι πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ (μεταξύ των οποίων και κοινωνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο πεδίο) είχαν την ευχέρεια να αξιολογούν και να επιλέγουν τους συμμετέχοντες βάσει στοχευμένων κριτηρίων επιλεξιμότητας, επιδιώκοντας να εξασφαλίσουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και ικανοποιητικότερο βαθμό ανταπόκρισης στις συμβατικές τους υποχρεώσεις απέναντι στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Παράλληλα, ένας σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων, ειδικά κατά τα πρώτα έτη υλοποίησης του Προγράμματος, επέλεξε την προνοιακή επιδότηση αντί της υποστηριζόμενης εργασιακής ένταξης, αξιοποιώντας την σχετική ρήτρα που παρείχε την δυνατότητα χορήγησης προνοιακών επιδομάτων σε άτομα που κρίνονταν ότι δεν μπορούσαν να καταλάβουν και να διατηρήσουν μακροπρόθεσμα μια θέση εργασίας.

Κατά την πρώτη επταετία της εφαρμογής του Προγράμματος (1996-2003), ο αριθμός των συμμετεχόντων αυξήθηκε από 750 σε 2.460 άτομα, ενώ τον Ιανουάριο του 2018 οι

¹¹⁵ Βλ. σχετικά A. Blystad and Ø. Spjelkavik, *A Norwegian Approach to Supported Employment*, 1997.

¹¹⁶ Η διάρκεια παροχής υπηρεσιών ΥΑ περιορίστηκε στα τρία χρόνια.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού συμμετέχοντες υπολογίσθηκαν σε 7.836 άτομα. Ωστόσο το ποσοστό ένταξής τους στην αγορά εργασίας ανήλθε σε μόλις 35%, ποσοστό πολύ χαμηλότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά

απασχόλησης του πιλοτικού προγράμματος. Επιπλέον το ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν σε προγράμματα ΥΑ διαμορφώθηκε σε μόλις 14% επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού με μειωμένες εργασιακές ικανότητες.

Β. Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων ΥΑ που συντονίζονται από την οργάνωση *Supported Employment Norge (SENO)*¹¹⁷, τον φορέα εκπροσώπησης των επαγγελματιών¹¹⁸, των οργανώσεων και των κοινωνικών επιχειρήσεων με δραστηριότητες στο πεδίο της ΥΑ.

Οι στόχοι της SENO είναι:

- η συστηματική ανάπτυξη και εφαρμογή του μοντέλου ΥΑ
- η βελτίωση και διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών ΥΑ σε άτομα με αναπηρίες και ψυχοκοινωνικά προβλήματα
- η συστηματική προώθηση μιας αμιγώς επαγγελματικής προσέγγισης στις δράσεις και τα προγράμματα ΥΑ.

Οι κύριες δραστηριότητες της Ένωσης περιλαμβάνουν:

- παροχή υπηρεσιών ενημέρωσης, πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία και όλων των ενδιαφερόμενων μερών (οικογένειες, οργανώσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις) στο πλαίσιο της προώθησης του μοντέλου της ΥΑ
- ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες
- διοργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης για μέλη των κοινωνικών επιχειρήσεων και όλους τους επαγγελματίες του τομέα της ΥΑ.¹¹⁹

3.7 Ολλανδία

Α. Το υπόδειγμα της ΥΑ εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στην Ολλανδία στις αρχές τις δεκαετίας του 1990 μέσω πιλοτικών προγραμμάτων περιφερειακής εμβέλειας

¹¹⁷ <https://www.seno.no>.

¹¹⁸ Μέλη της SENO μπορούν να γίνουν ερευνητές, επαγγελματίες και όλοι οι ενδιαφερόμενοι σχετικά με την εργασιακή ένταξη και υποστήριξη των ΑμΕΑ.

¹¹⁹ Τα εκπαιδευτικά προγράμματα προσαρμόζονται στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων και περιλαμβάνουν διαλέξεις, πρακτικές ασκήσεις και ομαδική εργασία (group work) σε μια εκτεταμένη θεματολογία, η οποία περιλαμβάνει:

- τις βασικές αρχές και την μεθοδολογία της ΥΑ
- τον σχεδιασμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των υποστηριζόμενων ατόμων
- την επικοινωνία με τους εργοδότες
- τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της εργασιακής υποστήριξης
- την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών.

του εθελοντικού τομέα, τα οποία χρηματοδοτήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η χώρα είχε επικεντρωθεί μέχρι τότε στην προώθηση της εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ μέσω δομών προστατευμένης απασχόλησης, η κοινωνική και οικονομική αποτελεσματικότητα των οποίων αμφισβητήθηκε έντονα στα μέσα της δεκαετίας του 1980 (στο πλαίσιο ενός εκτεταμένου δημόσιου διαλόγου σχετικά με τον εκσυγχρονισμό των πολιτικών κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των ΑμΕΑ, και ειδικά εκείνων που αντιμετώπιζαν ψυχικές παθήσεις και ψυχοκοινωνικά προβλήματα).

Τα αποτελέσματα εφαρμογής των πιλοτικών δράσεων ανέδειξαν την ανάγκη αποσαφήνισης των σκοπών της ΥΑ και διαμόρφωσης ενός πλέγματος κοινών προδιαγραφών. Υπό το πρίσμα αυτό, η Ολλανδική Κυβέρνηση προχώρησε το 1994 στην θεσμική κατοχύρωση του μέτρου για την παροχή ατομικής στήριξης (Maatregel Persoonlijke Ondersteuning) των ΑμΕΑ, το οποίο επικεντρώθηκε στην επιδότηση για την εργασιακή εκπαίδευση (job coaching). Στη συνέχεια, το Ολλανδικό Κοινοβούλιο υιοθέτησε το 2005 τον εμβληματικό *Νόμο για την Επανένταξη των Ατόμων με Αναπηρία* (Wet (Re)integratie Arbeidsgehandicapten)¹²⁰, ενσωματώνοντας συγκεκριμένες αρχές του μοντέλου της ΥΑ, όπως η επαγγελματική κατάρτιση των χρηστών και η παροχή υπηρεσιών ψυχολογικής και εργασιακής συμβουλευτικής.

Β. Η εφαρμογή του Νόμου του 2005 αποτέλεσε βασικό παράγοντα ενεργοποίησης του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, οδηγώντας εκτός των άλλων στην ίδρυση της *Ολλανδικής Ένωσης Υποστήριξης* (Nederlandse Vereniging voor Support, NVS)¹²¹, την εθνική οργάνωση ανάπτυξης και προτυποποίησης της ΥΑ ως μοντέλου προώθησης της εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ και άλλων ευπαθών ομάδων¹²². Επιδιώκοντας την βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών επαγγελματικής υποστήριξης / καθοδήγησης των ωφελουμένων και την δημιουργία ενός σταθερού δυναμικού επαγγελματιών συμβούλων εργασίας, η NVS έχει εγκαινιάσει μία βαρυσήμαντη εταιρική σχέση συνεργασίας με το ανεξάρτητο Ινστιτούτο Πιστοποίησης *Blik op Werk*¹²³, που περιλαμβάνει εκτός των άλλων τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη του *Εθνικού Μητρώου Συμβούλων Εργασίας*¹²⁴, μίας κοινά αποδεκτής πανευρωπαϊκής καλής πρακτικής στο πεδίο της ΥΑ (βλ. σχετικά το Κεφάλαιο 4 του Παραδοτέου).

¹²⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009565/2005-09-01>.

¹²¹ <https://nvssupport.nl/over-supported-employment/missie/>.

¹²² Η NVS αποτελεί ένα από τα πλέον δραστήρια μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (EUSE) και της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (WASE), συμβάλλοντας ενεργά στην δικτύωση και την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των οργανώσεων, φορέων και κοινωνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της επαγγελματικής υποστήριξης και συμβουλευτικής εντός και εκτός της χώρας.

¹²³ <https://www.blikopwerk.nl/>.

¹²⁴ <https://www.nationaaljobcoachregister.nl/>.

3.8 Σλοβενία

A. Η Σλοβενία είναι μία από τις λίγες χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας που έχει κατοχυρώσει θεσμικά ένα υπόδειγμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης με το Νόμο για την Επαγγελματική Αποκατάσταση και την Απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov)¹²⁵, θεσπίζοντας το δικαίωμα των ΑμΕΑ ως προς την πρόσβαση σε υπηρεσίες εκπαίδευσης και υποστήριξης που διευκολύνουν την συμμετοχή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας, την διατήρηση της θέσης εργασίας και την ανάπτυξη επαγγελματικής σταδιοδρομίας ή την μεταβολή εργασιακού αντικειμένου. Στο πλαίσιο αυτό, **έχει αναπτυχθεί ως δημόσια παροχή** ένα πλέγμα υπηρεσιών επαγγελματικής υποστήριξης και αποκατάστασης, που περιλαμβάνουν¹²⁶:

- Υπηρεσίες συμβουλευτικής στήριξης και ενεργοποίησης των ΑμΕΑ
- Αξιολόγηση του επιπέδου των εργασιακών προσόντων και ικανοτήτων και ταυτοποίηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων των εξυπηρετούμενων
- Ενημέρωση σχετικά με τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης και ένταξης στην αγορά εργασίας
- Υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και καθοδήγησης κατά την επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την εύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας
- Ανάλυση του χώρου εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα απασχοληθεί το άτομο με αναπηρία
- Διαμόρφωση σχεδίων για την προσαρμογή του χώρου εργασίας και την προμήθεια του κατάλληλου εξοπλισμού προκειμένου να είναι εφικτή η άσκηση των ανατιθέμενων εργασιακών καθηκόντων από τον εξυπηρετούμενο
- Υλοποίηση προγραμμάτων υποστηριζόμενης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης
- Παρακολούθηση και υποστήριξη των ωφελούμενων εκτός του χώρου εργασίας
- Διαρκής αξιολόγηση της διαδικασίας εργασιακής αποκατάστασης.

Οι υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες προδιαγραφές που προσδιορίστηκαν από το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε συνεργασία με το *Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο Αποκατάστασης της Σλοβενίας* (SOCA)¹²⁷, οριοθετώντας τις αποδεκτές μεθόδους εργασίας, τους αναμενόμενους στόχους και αποτελέσματα, τις οργανωτικές συνθήκες και τους όρους χορήγησής τους.

B. Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων ΥΑ που συντονίζονται από την *Ένωση Παρόχων Υπηρεσιών Επαγγελματικής Αποκατάστασης* (ZIZRS)¹²⁸, τον εθνικό φορέα δικτύωσης και εκπροσώπησης των παρόχων υπηρεσιών εργασιακής ένταξης και αποκατάστασης που

¹²⁵ <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841/>.

¹²⁶ <http://www.reha-slo.org/predstavitev/zaposlitvena-rehabilitacija/>.

¹²⁷ <http://www.ir-rs.si/>.

¹²⁸ <http://www.reha-slo.org/predstavitev/mednarodno-sodelovanje/>.

δραστηριοποιούνται στη Σλοβενία. Τα μέλη της Ένωσης περιλαμβάνουν το SOCA, κέντρα εκπαίδευσης και αποκατάστασης ΑμΕΑ και κοινωνικές επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής υποστήριξης και αποκατάστασης ΑμΕΑ.

Οι στόχοι της ZIZRS είναι:

- η συστηματική ανάπτυξη και εφαρμογή του μοντέλου ΥΑ
- η βελτίωση και διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών ΥΑ σε άτομα με αναπηρίες και ψυχοκοινωνικά προβλήματα
- η συστηματική προώθηση μιας αμιγώς επαγγελματικής προσέγγισης στις δράσεις και τα προγράμματα ΥΑ.

Οι κύριες δραστηριότητες της Ένωσης περιλαμβάνουν:

- παροχή υπηρεσιών ενημέρωσης, πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης ΑμΕΑ και όλων των ενδιαφερόμενων μερών (οικογένειες, οργανώσεις του εθελοντικού τομέα, κοινωνικές επιχειρήσεις) στο πλαίσιο της προώθησης του μοντέλου της ΥΑ
- ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες
- διοργάνωση προγραμμάτων επιμόρφωσης για στελέχη των κοινωνικών επιχειρήσεων του τομέα της ΥΑ¹²⁹ σε συνεργασία με το SOCA¹³⁰
- συμμετοχή στις διαδικασίες διαμόρφωσης και έκδοσης του επαγγελματικού υλικού που παράγεται από το SOCA.

3.9 Σουηδία

A. Το υπόδειγμα της ΥΑ εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στη Σουηδία στις αρχές τις δεκαετίας του 1990 μέσω πιλοτικών προγραμμάτων του εθελοντικού τομέα, οδηγώντας στην επιχειρησιακή ανάπτυξη και εφαρμογή από το 1998 ενός σταθερού πλαισίου παροχής υπηρεσιών εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ, το οποίο δεν έχει ακόμα κατοχυρωθεί θεσμικά. Οι υπηρεσίες ΥΑ χορηγούνται μέσω του Εθνικού Προγράμματος με τίτλο «*Ειδική εισαγωγή και υποστήριξη παρακολούθησης*» (Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd - SIUS)¹³¹, που σχεδιάστηκε και υλοποιείται από την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Arbetsförmedlingen)¹³².

Το Πρόγραμμα εφαρμόζεται σε όλη την χώρα και η χρηματοδότηση του καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό, μέσω δεσμευμένων (earmarked) πιστώσεων οι οποίες κατευθύνονται αποκλειστικά στην χρηματοδότηση πολιτικών και δράσεων για τα ΑμΕΑ (Sprjelkanik, 2012). Οι στόχοι του είναι η διασφάλιση αμειβόμενων θέσεων εργασίας για τους συμμετέχοντες και η

¹²⁹ Οι επαγγελματίες που εργάζονται σε κοινωνικές επιχειρήσεις και δραστηριοποιούνται στο πεδίο της εργασιακής ένταξης και αποκατάστασης υποχρεούνται να παρακολουθούν προγράμματα επιμόρφωσης τουλάχιστον δύο φορές κάθε χρόνο.

¹³⁰ <http://www.reha-slo.org/izobrazevalni-center/izvedba-izobrazevanja-za-zaposlitvene-centre/>.

¹³¹ <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/extra-stod/stod-a-o/sarskild-stodperson-for-introduktions--och-uppfoljningsstod---sius>.

¹³² <https://arbetsformedlingen.se/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των ΑμΕΑ στην εργασιακή ζωή μέσω της παροχής εντατικής και εξατομικευμένης υποστήριξης σε εκείνα και τους εργοδότες τους από έναν εξειδικευμένο σύμβουλο εργασίας (SIUS konsulent). Οι υπηρεσίες παρέχονται κατόπιν αξιολόγησης των χαρακτηριστικών του υποψήφιου εργαζόμενου και περιλαμβάνουν ιδίως:

- αντιστοίχιση του εργασιακού προφίλ του ωφελούμενου με την κατάλληλη θέση εργασίας (job matching)
- προώθηση επαφών του ωφελούμενου με τους υποψήφιους εργοδότες
- υποστήριξη της εισαγωγής του ωφελούμενου στο εργασιακό περιβάλλον (μέγιστης διάρκειας έξι μηνών), μετά το πέρας της οποίας ο εργοδότης πρέπει να αποφασίσει εάν θα προσλάβει ή όχι τον εργαζόμενο
- παροχή συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών (follow-up support) στον εργαζόμενο και τον εργοδότη, στο πλαίσιο συμφωνίας μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών (εργοδότη, εργαζόμενου και συμβούλου εργασίας)
- παρακολούθηση του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας (follow-up visits)

Η δομή του Προγράμματος SIUS βασίζεται στην αρχή της εκπαίδευσης μετά την τοποθέτηση (place and train) και ακολουθεί αυστηρά τα στάδια του υποδείγματος της ΥΑ, με ανώτατο διάστημα χορήγησης των υπηρεσιών το ένα έτος (με δυνατότητα παράτασης εφόσον υφίστανται ειδικοί λόγοι). Το Πρόγραμμα απασχολεί περίπου 900 Συμβούλους Εργασίας¹³³ και εξυπηρετεί σε ετήσια βάση τουλάχιστον 10.000 άτομα.

Εκτός από την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, αρκετοί Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού (Δήμοι) υλοποιούν προγράμματα ΥΑ ειδικά για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα (Kuznetsova and Yalcin, 2017). Η προσφορά των σχετικών υπηρεσιών δεν είναι υποχρεωτική αλλά οργανώνεται με πρωτοβουλία των ίδιων των ενδιαφερόμενων Δήμων¹³⁴.

Β. Όσον αφορά την ενεργοποίηση του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, έχει αναπτυχθεί ένα πλούσιο πλέγμα δράσεων ΥΑ που συντονίζονται από την *Σουηδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (Svenska Föreningen för Supported Employment, SFSE)¹³⁵, την εθνική οργάνωση προώθησης της εργασιακής ένταξης και αποκατάστασης των ατόμων που έχουν ανάγκη ειδικής υποστήριξης στην επαγγελματική τους ζωή μέσω των υποδειγμάτων της ΥΑ, της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (Individual Placement and Support, IPS) και της Υποστηριζόμενης Εκπαίδευσης (Supported Education, SEd). Η SFSE αποτελεί έναν από τους πλέον επιδραστικούς φορείς δικτύωσης μεταξύ των κοινωνικών επιχειρήσεων και των ιδιωτών επαγγελματιών παρόχων υπηρεσιών ΥΑ στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια, έχοντας ενεργοποιήσει τοπικά δίκτυα ανταλλαγής απόψεων, πληροφοριών και καλών πρακτικών.

¹³³ Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης έχει σχεδιάσει και υλοποιεί ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης των Συμβούλων Εργασίας.

¹³⁴ Υπολογίζεται ότι περίπου 1.500 Σύμβουλοι Εργασίας απασχολούνται στις σχετικές δημοτικές δράσεις.

¹³⁵ <https://www.sfse.se/>.

3.10 Φινλανδία

A. Η Φινλανδία είναι μία από τις λίγες χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας που εφαρμόζει ένα αποκεντρωμένο πλουραλιστικό υπόδειγμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, καθώς οι σχετικές υπηρεσίες είναι διαθέσιμες από διαφορετικούς φορείς στους οποίους έχουν την δυνατότητα να απευθυνθούν τόσο οι υποψήφιοι εργαζόμενοι ΑμΕΑ όσο και οι εργοδότες, ανάλογα με τις τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις ανάγκες και τις προτιμήσεις τους. Οι πλέον αντιπροσωπευτικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ¹³⁶ είναι:

- τα τοπικά γραφεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (TE Palvenut)¹³⁷
- η κρατική *Υπηρεσία Κοινωνικής Ασφάλισης Kela*¹³⁸
- οι κοινωνικές δομές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού
- τα Πανεπιστήμια
- ενώσεις, οργανισμοί και ιδρύματα που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της αποκατάστασης των ΑμΕΑ
- οργανισμοί υγειονομικής φροντίδας και συνταξιοδοτικών παροχών
- επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και του τομέα της κοινωνικής οικονομίας.

B. Ο σημαντικότερος μη-κερδοσκοπικός φορέας προώθησης του μοντέλου της ΥΑ είναι το Ίδρυμα *Vates*¹³⁹ που ιδρύθηκε το 1993 από εθνικές ενώσεις και οργανώσεις ΑμΕΑ, εργοδοτικές ομοσπονδίες και την δευτεροβάθμια ένωση συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας, εκπροσωπώντας την περίοδο αυτή το σύνολο των φορέων του τομέα της ΥΑ σε όλο φάσμα των σωματικών, διανοητικών και ψυχικών προβλημάτων και αναπηριών¹⁴⁰. Το *Vates* δραστηριοποιείται σε όλη την χώρα και η χρηματοδότηση του καλύπτεται κατά κύριο λόγο από το *Κέντρο Χρηματοδότησης Κοινωνικής Πρόνοιας και Οργανισμών Υγείας* (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus, STEA)¹⁴¹, μια ειδική υπηρεσία κρατικών επιχορηγήσεων σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής φροντίδας που λειτουργεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας.

Οι δραστηριότητες του *Vates* στο πεδίο της εργασιακής ένταξης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα είναι εκτεταμένες και περιλαμβάνουν:

- ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για ζητήματα εργασιακής ένταξης
- εκπαίδευση των παρόχων υπηρεσιών μέσω σεμιναρίων και εκπαιδευτικών ημερίδων
- εκπόνηση μελετών και ερευνών
- δικτύωση των ενδιαφερόμενων μερών που δραστηριοποιούνται σε εθνικό επίπεδο

¹³⁶ <https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen.html>.

¹³⁷ <https://www.te-palvelut.fi/>.

¹³⁸ <https://www.kela.fi/web/en>.

¹³⁹ <https://www.vates.fi/vates.html>.

¹⁴⁰ <https://www.vates.fi/en/vates-2/vates-briefly/background-organizations.html>.

¹⁴¹ <https://www.stea.fi/tietoa-steasta/#ca370976>.

Πίνακας 5. Μοντέλα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης						
A/A	ΧΩΡΑ	ΕΘΝΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ	ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ	ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΥ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ / ΠΟΙΟΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
1	ΑΥΣΤΡΙΑ	Το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων είναι ο Εθνικός συντονιστής των προγραμμάτων ΥΑ μέσω του Δικτύου Επαγγελματικής Υποστήριξης	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	1. Νέοι με αυξημένο κίνδυνο σχολικής διαρροής 2. Άτομα με αναπηρίες, ψυχοκοινωνικά προβλήματα ή μαθησιακές δυσκολίες 3. Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα		Η Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης είναι η εθνική οργάνωση ομπρέλα για την ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην αγορά εργασίας, λειτουργώντας ως φορέας αντιπροσώπευσης των κοινωνικών επιχειρήσεων και συνεταιρισμών καθώς και ως διάυλος επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των φορέων κοινωνικής οικονομίας
2	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	Η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης εποπτεύει την εφαρμογή του νομοθετικά κατοχυρωμένου θεσμού της ΥΑ	Εθνικοί πόροι	1. Άνεργοι με σοβαρές μορφές αναπηρίας που έχουν ανάγκη υποστήριξης στον χώρο εργασίας τους 2. ΑμΕΑ που έχουν απασχοληθεί σε χώρους προστατευμένης εργασίας και πρέπει να ενταχθούν στην ανοικτή αγορά εργασίας 3. Άτομα με σοβαρές μορφές αναπηρίας που έχουν εγκαταλείψει το εκπαιδευτικό σύστημα και εξαρτώνται από εξειδικευμένες υπηρεσίες προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας 4. Άτομα που δεν αντιμετωπίζουν κάποια μορφή σοβαρής αναπηρίας αλλά έχουν ανάγκη υπηρεσιών εργασιακής ένταξης, με ιδιαίτερη έμφαση στις ανάγκες των ατόμων που	Η Ομοσπονδιακή Ένωση των Γραφείων Ένταξης έχει σχεδιάσει ένα σύνθετο Πλαίσιο Διαχείρισης Ποιότητας των ειδικών υπηρεσιών ένταξης	Η Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση είναι ο Εθνικός φορέας αντιπροσώπευσης των φορέων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της ΥΑ, με μέλη κοινωνικές επιχειρήσεις και συνεταιρισμούς

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

				έχουν ή απειλούνται από κάποια ψυχική πάθηση		
3	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	Το Υπουργείο για την Απασχόληση και τις Συντάξεις εποπτεύει την εφαρμογή του Προγράμματος « <i>Εργασία και Υγεία</i> »	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	1. Άτομα με σωματικές και ψυχικές αναπηρίες 2. Άτομα σε υψηλό κίνδυνο αποκλεισμού (μακροχρόνια άνεργοι, αποφυλακισμένοι, πρόσφυγες κ.α.)		Η Βρετανική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση αποτελεί την εθνική συνδικαλιστική ένωση στον τομέα της ΥΑ, διαθέτοντας περισσότερα από 200 μέλη (οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, ιδρύματα, πανεπιστήμια, φιλανθρωπικές και εθελοντικές οργανώσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις και συνεταιρισμοί)
4	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	Το Υπουργείο Κοινωνικής Προστασίας εποπτεύει την εφαρμογή του Προγράμματος <i>EmployAbility</i>	Εθνικοί πόροι	Άτομα με αναπηρίες ηλικίας μεταξύ 16 και 65 ετών διαθέσιμα για ένταξη στην ανοικτή αγορά εργασίας		Η Ιρλανδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αποτελεί τον εθνικό φορέα προώθησης της εργασιακής ένταξης για άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, με μέλη κοινωνικές επιχειρήσεις και συνεταιρισμούς
5	ΙΣΠΑΝΙΑ	Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης εποπτεύει την εφαρμογή δράσεων ΥΑ από τα <i>Ειδικά Κέντρα Εργασίας</i>	Εθνικοί πόροι	1. Εγγεγραμμένοι άνεργοι με αναπηρίες στα μητρώα της <i>Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης</i> 2. Άτομα με αναπηρίες που κατέχουν ήδη μια θέση εργασίας στα <i>Κέντρα Ειδικής Εργασίας</i>	Μελέτες του Κρατικού Παρατηρητηρίου για την Αναπηρία	Η Ισπανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αποτελεί τον εθνικό φορέα προώθησης της εργασιακής ένταξης για άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, με μέλη κοινωνικές επιχειρήσεις και συνεταιρισμούς
6	ΝΟΡΒΗΓΙΑ	Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ένταξης εποπτεύει την εφαρμογή του Προγράμματος « <i>Εργασία με Υποστήριξη</i> »	Εθνικοί πόροι	1. Άτομα με αναπηρίες, ψυχοκοινωνικά προβλήματα ή μαθησιακές δυσκολίες 2. Άτομα σε υψηλό κίνδυνο αποκλεισμού		Η Νορβηγική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αποτελεί τον εθνικό φορέα εκπροσώπησης των επαγγελματιών, των οργανώσεων και των κοινωνικών επιχειρήσεων με δραστηριότητες στο πεδίο της ΥΑ

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

7	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εποπτεύει την εφαρμογή του νομοθετικά κατοχυρωμένου θεσμού της <i>Επανάταξης των Ατόμων με Αναπηρία</i>	Εθνικοί πόροι / Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	1. Άτομα με αναπηρίες, ψυχοκοινωνικά προβλήματα ή μαθησιακές δυσκολίες		Η Ολλανδική Ένωση Υποστήριξης αποτελεί τον εθνικό φορέα εκπροσώπησης των οργανώσεων και των κοινωνικών επιχειρήσεων με δραστηριότητες στο πεδίο της ΥΑ
8	ΣΛΟΒΕΝΙΑ	Το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας και Κοινωνικών Υποθέσεων εποπτεύει την εφαρμογή του νομοθετικά κατοχυρωμένου θεσμού της ΥΑ	Εθνικοί πόροι	1. Άτομα με αναπηρίες ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα		Η Ένωση Παρόχων Υπηρεσιών Επαγγελματικής Αποκατάστασης αποτελεί τον εθνικό φορέα εκπροσώπησης των οργανώσεων και των κοινωνικών επιχειρήσεων με δραστηριότητες στο πεδίο της ΥΑ
9	ΣΟΥΗΔΙΑ	Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης εποπτεύει την εφαρμογή δράσεων ΥΑ μέσω του Προγράμματος « <i>Ειδική εισαγωγή και υποστήριξη παρακολούθησης</i> »	Εθνικοί πόροι	1. Άτομα με αναπηρίες ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα		Η Σουηδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αποτελεί τον εθνικό φορέα εκπροσώπησης των οργανώσεων και των κοινωνικών επιχειρήσεων με δραστηριότητες στο πεδίο της ΥΑ
10	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης εποπτεύει την εφαρμογή δράσεων ΥΑ	Εθνικοί πόροι	1. Άτομα με αναπηρίες ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα		Το Ίδρυμα Vates εκπροσωπεί το σύνολο των φορέων του τομέα της ΥΑ σε όλο φάσμα των σωματικών, διανοητικών και ψυχικών προβλημάτων και αναπηριών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Διεθνείς Καλές Πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

4.1 Η οριοθέτηση των καλών πρακτικών

4.1.1 Τα Κριτήρια Ποιότητας της Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση

Η Παγκόσμια Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση (World Association for Supported Employment) έχει προχωρήσει σε μια συγκεντρωτική αποτύπωση των προϋποθέσεων και προδιαγραφών που οριοθετούν τις καλές πρακτικές στον τομέα της ΥΑ, καταγράφοντας με ιδιαίτερα αναλυτικό τρόπο στο Έγγραφο Εργασίας «*Supported Employment Quality Criteria*»¹⁴² τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που πρέπει να ενσωματώνουν τα προγράμματα ΥΑ.

Οι προδιαγραφές ποιότητας που προσδιορίζουν τις βέλτιστες πρακτικές στο πεδίο της εργασιακής ένταξης με την μέθοδο της ΥΑ αποτυπώνονται ως εξής:

α) Το σύνολο των υπηρεσιών ΥΑ πρέπει να είναι επικεντρωμένες στον λήπτη και να διαμορφώνονται κατά περίπτωση (tailor made) ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του. Και τούτο καθώς όχι μόνο οι λήπτες των υπηρεσιών αποτελούν ένα ετερογενές πλήθος ατόμων με εκτεταμένη ποικιλομορφία χαρακτηριστικών ανάλογα με το είδος και το ποσοστό της αναπηρίας, την ηλικία, το φύλο, τη φυλή (π.χ. μετανάστες, αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες), την κοινωνική και οικονομική τους κατάσταση (π.χ. άτομα που βιώνουν ή απειλούνται από κινδύνους εισοδηματικής φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού) και τις συνθήκες διαβίωσής τους (π.χ. άτομα σε κίνδυνο στεγαστικής στέρησης), αλλά σε αρκετές περιπτώσεις οι προσδοκίες τους ενδεχομένως να έρχονται σε αντίθεση με εκείνες του υποψήφιου εργοδότη ή ακόμα και του στενού οικογενειακού τους περιβάλλοντος. Σε κάθε περίπτωση, το περιεχόμενο και η μορφή των υπηρεσιών πρέπει να καθορίζονται από τους ίδιους τους χρήστες (primary persons), των οποίων τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, οι ιδιότητες και οι προτιμήσεις πρέπει να λαμβάνονται όσο το δυνατόν περισσότερο υπ' όψη σε όλες τις διαδικασίες επικοινωνίας τους με τους παρόχους υπηρεσιών.

β) Η ΥΑ είναι μια ατομική διαδικασία (individual process) που πρέπει να τοποθετεί τον χρήστη στο επίκεντρο της διαμόρφωσης και της εξέλιξής της. Προκειμένου να καταστεί εφικτή η διαρκής και ενεργή συμμετοχή του υποστηριζόμενου ατόμου στον σχεδιασμό, την παροχή και την αξιολόγηση των υπηρεσιών ΥΑ, οι πάροχοι οφείλουν να διευκολύνουν την πρόσβαση του στο σύνολο των πληροφοριών που τον αφορούν, να ενθαρρύνουν με κάθε τρόπο την έκφραση και την εξωτερίκευση των σκέψεων, των προτιμήσεων και των προσδοκιών του καθώς και να εξασφαλίσουν την ανεμπόδιστη συμμετοχή του στο σύνολο των δραστηριοτήτων. Επιπλέον, το προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες ΥΑ πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένο και καταρτισμένο, ώστε να επικοινωνεί

¹⁴² Είναι διαθέσιμο στον ιστότοπο της Ένωσης <https://www.wase.ca/resources>

και να αλληλοεπιδρά με τα υποστηριζόμενα άτομα με τρόπο που δεν θα επιβάλει τις δικές τους απόψεις και θεωρήσεις σε αυτά ούτε θα αντανakλά την δική τους επιρροή στην εξέλιξη της διαδικασίας.

γ) Ο πάροχος ΥΑ πρέπει να εκπονεί Ατομικά Σχέδια Υπηρεσιών (individual service plans) που θα βασίζονται στις εξατομικευμένες συνεισφορές (individual inputs) των ληπτών, αναδεικνύοντας και τεκμηριώνοντας με συστηματικό τρόπο μεταξύ άλλων τα προτερήματα και τις αδυναμίες τους, τις ικανότητες και τις ανάγκες τους. Το περιεχόμενο του Σχεδίου πρέπει να (συν)διαμορφώνεται από τον ίδιο τον λήπτη των υπηρεσιών ΥΑ (όπου είναι εφικτό) με απόλυτο σεβασμό της αξιοπρέπειάς του, να επικοινωνείται με σαφήνεια και πληρότητα, να αξιολογείται σε τακτική βάση και να προσαρμόζεται στην εξέλιξη των αναγκών και των επιθυμιών του.

δ) Οι δραστηριότητες ΥΑ πρέπει να επιδιώκουν σε κάθε περίπτωση την εργασιακή αποκατάσταση του υποστηριζόμενου προσώπου και να οδηγούν στην απόκτηση μιας αμειβόμενης θέσης εργασίας. Ειδικότερα το σύνολο των δραστηριοτήτων στο πλαίσιο της προετοιμασίας του υποστηριζόμενου ατόμου (όπως ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η εκπαίδευση σε επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες και η εκπαίδευση σε πραγματικές συνθήκες στον χώρο εργασίας κατά την περίοδο προσαρμογής) πρέπει να προσαρμόζονται στις ανάγκες του, επιδιώκοντας μεσοπρόθεσμα την διατηρήσιμη εργασιακή ένταξη (παραμονή στην αγορά εργασίας) και την ανάπτυξη μίας επαγγελματικής σταδιοδρομίας (career development).

ε) Οι πάροχοι ΥΑ πρέπει να παρέχουν υποστηρικτικές υπηρεσίες που δεν υπόκεινται σε χρονικούς περιορισμούς, λαμβάνοντας όσο το δυνατόν περισσότερο υπ' όψη τις ιδιαίτερες ανάγκες και επιθυμίες του υποστηριζόμενου ατόμου και του εργοδότη, προσαρμοζόμενες με ευελιξία - όσον αφορά το περιεχόμενο και την ένταση τους - στην κατάσταση του υποστηριζόμενου ατόμου στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας. Οι υποστηρικτικές υπηρεσίες μπορεί ανάλογα με την περίπτωση να προέρχονται από διαφορετικές πηγές και εναπόκειται πάντοτε στον πάροχο να συντονίζει την χορήγηση τους και να διασφαλίζει την ομαλή συνεργασία / συντονισμό των διαφορετικών φορέων.

στ) Οι πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ πρέπει να έχουν σχεδιάσει και να εφαρμόζουν με ακρίβεια ένα εσωτερικό σύστημα αξιολόγησης (internal evaluation system), το οποίο να τους επιτρέπει να διαθέτουν μια σαφή εικόνα ως προς την υλοποίηση των σχετικών δραστηριοτήτων και την ποιότητα τους. Η αξιολόγηση της επάρκειας και της ποιότητας των υπηρεσιών ΥΑ εξασφαλίζεται ιδίως μέσω της καταγραφής και επεξεργασίας κρίσιμων πρωτογενών δεδομένων (συναντήσεις με τα υποστηριζόμενα άτομα και τους εργοδότες, διαμόρφωση εγγράφων Ατομικών Σχεδίων Δράσης, κλπ.), τα οποία αξιοποιούνται για την παραγωγή περιοδικών εκθέσεων αξιολόγησης (evaluation reports).

ζ) Η παραγωγή και χορήγηση των υπηρεσιών ΥΑ από τους παρόχους πρέπει πάντοτε να επιδιώκει συγκεκριμένα αποτελέσματα (result oriented process), εξασφαλίζοντας την ενημέρωση και κατανόηση των ενδιαφερομένων μερών. Επομένως, κάθε

φορέας ΥΑ πρέπει να διαθέτει ένα οργανωμένο σύστημα δεδομένων για να καταγράψει με αντικειμενικό τρόπο στοιχεία που αφορούν:

- τον αριθμό και τη σύνθεση των ληπτών, ειδικά εκείνων που λαμβάνουν υπηρεσίες συνεχιζόμενης υποστήριξης στο χώρο εργασίας
- τον τύπο και τον βαθμό αναπηρίας τους
- την χρονική διάρκεια κάθε δραστηριότητας και σταδίου της ΥΑ μέχρι την ένταξη στην αγορά εργασίας
- τον αριθμό των ατόμων που τοποθετήθηκαν σε μία αμειβόμενη θέση απασχόλησης
- το είδος και την χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

Παράλληλα, οι πάροχοι πρέπει να παράγουν δείκτες που μετρούν την αποτελεσματικότητα των χρησιμοποιούμενων πόρων (cost-benefit analysis), την ικανοποίηση των ληπτών και την πρόοδο ως αποτέλεσμα της χορήγησης των υποστηρικτικών υπηρεσιών.

4.1.2 Το Πλαίσιο Προδιαγραφών Ποιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

Η *Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (EUSE), ενσωματώνοντας τις οργανωσιακές και επιχειρησιακές διαστάσεις καλών πρακτικών ΥΑ που έχουν αναπτυχθεί από τις οργανώσεις - μέλη της, έχει εκπονήσει έναν τυποποιημένο *Οδηγό Προδιαγραφών Ποιότητας* (A Quality Standards Framework for providers of Supported Employment services)¹⁴³, στο οποίο καταγράφονται με συστηματικό τρόπο οι προδιαγραφές βέλτιστης πρακτικής (ή αριστείας) του πεδίου της ΥΑ. Η εφαρμογή του συγκεκριμένου Οδηγού εξασφαλίζει στις ενδιαφερόμενες οργανώσεις ένα συγκριτικό πλαίσιο αναφοράς (benchmark) στη βάση του οποίου οι πάροχοι μπορούν να βελτιώσουν την επάρκεια και την ποιότητα των υπηρεσιών τους.

Ο *Οδηγός Προδιαγραφών Ποιότητας* διαρθρώνεται σε τρεις Θεματικές Ενότητες:

- ο Οργανισμός (The Organisation)
- οι Διαδικασίες (The Process)
- τα Αποτελέσματα (Outcomes).

Για κάθε μία από τις Ενότητες προβλέπονται συγκεκριμένα **κριτήρια ποιότητας** (quality standards), προσδιορίζονται οι **δείκτες παρακολούθησης** (indicators) βάσει των οποίων αξιολογείται η ανταπόκριση των παρόχων και προσδιορίζονται οι **πηγές** από τις οποίες προκύπτουν οι πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την διαδικασία της αξιολόγησης (sources of evidence).

¹⁴³ Είναι διαθέσιμος στον ιστότοπο της Ένωσης <http://euse.org/index.php/resources/quality/quality-standards>.

(α) Αναφορικά με τον **οργανισμό (δημόσιος φορέας, ιδιωτική επιχείρηση, κοινωνική επιχείρηση) που παρέχει υπηρεσίες ΥΑ**, τα κριτήρια ποιότητας, οι δείκτες παρακολούθησης και οι πηγές δεδομένων για την διαδικασία αξιολόγησης αποτυπώνονται στον ακόλουθο Πίνακα.

Πίνακας 6. Οι προδιαγραφές Ποιότητας για τους παρόχους ΥΑ

Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ		
Κριτήριο ποιότητας	Δείκτες	Πηγή δεδομένων
<p>Η διοίκηση του οργανισμού έχει υιοθετήσει μια συγκεκριμένη μεθοδολογία που οδηγεί στην παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας</p>	<p>Ο οργανισμός διαθέτει μια προσδιορισμένη αποστολή με ρητή αναφορά στην εργασιακή ένταξη και τον μηδενικό αποκλεισμό</p>	<p>Δήλωση Αποστολής (Mission Statement)</p>
	<p>Ο οργανισμός διαθέτει διαδικασίες που διασφαλίζουν ισότητα ευκαιριών, υγιή και ασφαλή επαγγελματικά περιβάλλοντα, και την προστασία των δικαιωμάτων όλων των υποστηριζόμενων προσώπων</p>	<p>Έλεγχος υπηρεσίας</p>
	<p>Εφαρμόζει ένα στρατηγικό σχέδιο με βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους και σκοπούς σχετικά με την ανάπτυξη των υπηρεσιών</p>	<p>Στρατηγικό Σχέδιο (Strategic Plan)</p>
	<p>Εφαρμόζει ένα σύστημα συνεχούς αξιολόγησης και βελτίωσης της απόδοσης όλων των υπηρεσιών.</p>	<p>Αξιολόγηση/ Εκθέσεις ελέγχων, Αυτοαξιολόγηση</p>
	<p>Συλλέγει και αναλύει δεδομένα σχετικά με τα αποτελέσματα που αφορούν τους λήπτες, την παραγωγικότητα του προσωπικού, την ικανοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών, την αποτελεσματικότητα και άλλες πληροφορίες.</p>	<p>Διαχειριστικές εκθέσεις (Management Reports)</p>
	<p>Πρωθεί μια κουλτούρα εκμάθησης (learning culture) που ενθαρρύνει την δημιουργικότητα, την καινοτομία και την ανάληψη ρίσκου, ενδυναμώνοντας παράλληλα το προσωπικό</p>	<p>Ετήσιο πρόγραμμα εκπαίδευσης/ Συναντήσεις προσωπικού</p>
	<p>Διαθέτει συστήματα ανίχνευσης, καταμερισμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης των οικονομικών πόρων, διασφαλίζοντας την βιωσιμότητα του οργανισμού</p>	<p>Εκθέσεις χρηματοοικονομικών ελέγχων / Επιχειρηματικό σχέδιο</p>
	<p>Ενημερώνει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (υποστηριζόμενα άτομα, φιλικό και οικογενειακό περιβάλλον, εργοδότες) σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές.</p>	<p>Πρωθητικό υλικό</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

<p>Ο Οργανισμός αναγνωρίζει την σημασία και προωθεί την ενεργό συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών στον σχεδιασμό και την λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα δραστηριότητας</p> <p>Ο Οργανισμός δεσμεύεται να προστατεύει και να προωθεί τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία</p>	<p>Διαθέτει τυποποιημένες διαδικασίες και συστήματα διαχείρισης και προστασίας προσωπικών δεδομένων</p> <p>Διασφαλίζει την ισότητα ευκαιριών, την ίση συμμετοχή και την αποτροπή των διακρίσεων σε όλα τα επίπεδα των υπηρεσιών</p> <p>Τηρεί τις συμφωνίες παροχής υπηρεσιών (Service Agreements) με όλους τους λήπτες υπηρεσιών ΥΑ Παρακολουθεί την αγορά εργασίας μέσω ειδικών σχεδίων (Labour Market Plans)</p> <p>Καταγράφει τις τάσεις της τοπικής αγοράς εργασίας (Local Employment Trends)</p> <p>Διαθέτει και εφαρμόζει ένα ολοκληρωμένο μοντέλο για την συμμετοχή εκπροσώπων όλων των ενδιαφερόμενων μερών στις διαδικασίες της ΥΑ</p> <p>Οι λήπτες των υπηρεσιών ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται για να συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την διαδικασία λήψης αποφάσεων</p> <p>Λαμβάνεται τακτικά ανατροφοδότηση (feedback) από τους λήπτες σχετικά με την εμπειρία τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες</p> <p>Ο οργανισμός διαθέτει και τηρεί έναν προσβάσιμο Χάρτη Δικαιωμάτων (Charter of Rights)</p> <p>Προσωπικές και εμπιστευτικές πληροφορίες προστατεύονται από ασφαλείς διαδικασίες</p> <p>Το δικαίωμα του ατόμου να εκφράζει τις απόψεις του και να πραγματοποιεί τις δικές του επιλογές προστατεύεται σε όλα τα επίπεδα</p> <p>Τα υποστηριζόμενα άτομα ενθαρρύνονται και υποβοηθούνται στην διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους</p> <p>Ο οργανισμός ακολουθεί πολιτικές πρόσληψης και εξέλιξης του προσωπικού που προάγουν την προσέλκυση και διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού υψηλού επιπέδου</p> <p>Οι επαγγελματικοί ρόλοι (job roles) και τα καθήκοντα εντός του οργανισμού αντανακλούν τις αρχές και τις αξίες της ΥΑ</p>	<p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Πολιτική συμμετοχής για τα ενδιαφερόμενα μέρη</p> <p>Αξιολόγηση των ενδιαφερόμενων μερών</p> <p>Αξιολόγηση του λήπτη/Εκθέσεις ελέγχων</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας / Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας / Πολιτική και διαδικασίες / Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Εκθέσεις ελέγχων</p> <p>Αξιολόγηση από το προσωπικό ή τους λήπτες Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Οργανόγραμμα / Περιγράμματα θέσης</p>
--	--	---

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

<p>Παροχή ποιοτικών υπηρεσιών από κατάλληλο προσωπικό σε όλα τα επίπεδα της λειτουργίας του οργανισμού</p>	<p>Υπάρχει σαφής καταμερισμός αρμοδιοτήτων και ευθυνών εντός του οργανισμού</p> <p>Ο οργανισμός διαθέτει μια ασφαλή αναλογία προσωπικού σε σχέση με τα υποστηριζόμενα άτομα</p> <p>Ο οργανισμός εξασφαλίζει ευνοϊκές συνθήκες εργασίας για το προσωπικό του</p> <p>Ο οργανισμός εξασφαλίζει ότι η απόδοση του προσωπικού αξιολογείται σε τακτική βάση καθώς και ότι λαμβάνει την απαραίτητη υποστήριξη για την εκτέλεση των καθηκόντων του</p>	<p>Περιγράμμα θέσης</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Αξιολόγηση από το προσωπικό</p> <p>Αρχεία αξιολόγησης απόδοσης</p>
---	--	--

(β) Αναφορικά με τις διαδικασίες ανάπτυξης των υπηρεσιών ΥΑ σε διακριτές φάσεις / στάδια, τα κριτήρια ποιότητας, οι δείκτες παρακολούθησης και οι πηγές δεδομένων για την διαδικασία αξιολόγησης αποτυπώνονται στον ακόλουθο Πίνακα.

Πίνακας 7. Οι προδιαγραφές Ποιότητας των διαδικασιών ΥΑ

<p>Στάδιο 1: Ενεργοποίηση των ληπτών</p>		
<p>Ποιοτικό κριτήριο</p>	<p>Δείκτης</p>	<p>Πηγή δεδομένων</p>
<p>Το άτομο με αναπηρία λαμβάνει με τον κατάλληλο τρόπο το σύνολο των αναγκαίων πληροφοριών προκειμένου να αποφασίσει εάν θα ενταχθεί στο πρόγραμμα ΥΑ</p>	<p>Οι υπηρεσίες παρέχονται σε προσβάσιμες κτιριακές εγκαταστάσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν με αξιοπρεπή τρόπο από ένα άτομο με αναπηρίες</p> <p>Μέλος του προσωπικού υποδέχεται το υποστηριζόμενο άτομο με φιλικό, θετικό και αξιοπρεπή τρόπο</p> <p>Το προσωπικό αναγνωρίζει και ικανοποιεί τις ειδικές ανάγκες επικοινωνίας του υποστηριζόμενου ατόμου</p> <p>Το υποστηριζόμενο άτομο ενθαρρύνεται και υποστηρίζεται προκειμένου να εκφράσει τις απόψεις, τις θέσεις και τις απορίες του</p> <p>Προσβάσιμες πληροφορίες είναι διαθέσιμες σχετικά με τον πάροχο υπηρεσιών ΥΑ, την διαδικασία υπαγωγής στο Πρόγραμμα και το προφίλ της τοπικής αγοράς εργασίας</p>	<p>Εκθέσεις ελέγχων προσβασιμότητας / Αξιολόγηση ληπτών</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από το λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από το λήπτη</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

	Εξασφαλίζεται η διάθεση και η πρόσβαση σε μία έγγραφη συμφωνία παροχής υπηρεσιών (Service Level Agreement)	
--	--	--

Στάδιο 2: Κατάρτιση του επαγγελματικού προφίλ του λήπτη		
Ποιοτικό κριτήριο	Δείκτης	Πηγή δεδομένων
<p>Ο Οργανισμός υιοθετεί μία προσωποκεντρική θεώρηση προκειμένου να συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τις φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντα και τις επαγγελματικές ικανότητες του υποστηριζόμενου προσώπου</p> <p>Οι λήπτες των υπηρεσιών ΥΑ υποστηρίζονται κατάλληλα ώστε να προχωρούν σε ρεαλιστικές επιλογές σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία</p>	<p>Όλες οι συναντήσεις πραγματοποιούνται σε εύκολα προσβάσιμο ιδιωτικό χώρο</p> <p>Χρησιμοποιούνται οι κατάλληλες μέθοδοι επικοινωνίας και ανατροφοδότησης</p> <p>Το υποστηριζόμενο άτομο κατανοεί πλήρως τον σκοπό της συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών</p> <p>Το υποστηριζόμενο άτομο ενθαρρύνεται να υποδείξει άλλα σημαντικά πρόσωπα από το οικογενειακό ή ευρύτερο περιβάλλον του, τα οποία θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην εξέλιξη της διαδικασίας</p> <p>Οι πληροφορίες που αφορούν τα υποστηριζόμενα άτομα τελούν υπό την ιδιοκτησία τους και για την χρήση τους είναι απαραίτητη η συναίνεσή τους</p> <p>-----</p> <p>Τα υποστηριζόμενα πρόσωπα ενθαρρύνονται να διερευνήσουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες βάσει των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των αναγκών τους</p> <p>Τα υποστηριζόμενα άτομα διαθέτουν πρόσβαση σε ένα μεγάλο εύρος τοπικών ευκαιριών απασχόλησης</p> <p>Τα υποστηριζόμενα άτομα ενισχύονται για να κατανοήσουν πλήρως τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και τις δυνατότητες ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους</p> <p>Τα υποστηριζόμενα άτομα ενισχύονται για να συμμετέχουν σε προγράμματα</p>	<p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Πρακτικά συνεδριών</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Ατομικά προφίλ/Σχέδια Δράσης</p> <p>Σχέδια εκπαίδευσης</p> <p>Σχέδια εκπαίδευσης/δράσης</p> <p>Σχέδια εκπαίδευσης/δράσης</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

<p>Σχεδιασμός και ανάπτυξη ενός εξατομικευμένου και ευέλικτου σχεδίου δράσης, σε συνεργασία με τον υποψήφιο εργαζόμενο</p>	<p>παρακολούθησης εργασίας (job shadowing) και δοκιμαστικής εργασίας (job trials)</p> <p>Τα υποστηριζόμενα άτομα ενισχύονται για να αναπτύξουν αυτοπεποίθηση, αυτενέργεια και ικανότητες λήψης αποφάσεων (decision making skills)</p> <p>Τα υποστηριζόμενα άτομα ενθαρρύνονται ώστε να αξιοποιήσουν τις προσωπικές πληροφορίες και την εμπειρική μάθηση</p> <p>-----</p> <p>Το Σχέδιο Δράσης έχει αναπτυχθεί και έχει συμφωνηθεί με τον υποψήφιο εργαζόμενο-υποστηριζόμενο άτομο και διατίθεται σε εύκολα προσβάσιμη μορφή.</p> <p>Ο λήπτης των υπηρεσιών ΥΑ ενθαρρύνεται και υποστηρίζεται προκειμένου να συμμετέχει ενεργά στη διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης</p> <p>Όλες οι πτυχές του Σχεδίου Δράσης αντικατοπτρίζουν τα ενδιαφέροντα, τις προσδοκίες και τις επαγγελματικές δεξιότητες του υποψήφιου εργαζομένου</p> <p>Το Σχέδιο Δράσης περιγράφει με σαφήνεια τον επαγγελματικό στόχο και αναλύει τις διαθέσιμες επιλογές για την επίτευξη του</p> <p>Το Σχέδιο Δράσης περιγράφει με σαφήνεια τις διαδικασίες υποστήριξης και αναλύει τις προϋποθέσεις επίτευξης του στόχου</p> <p>Το Σχέδιο Δράσης αποτυπώνει άλλα πρόσωπα που μπορούν να συμβάλλουν στην επίτευξη των σκοπών του</p> <p>Το Σχέδιο Δράσης περιέχει χρονοδιαγράμματα και ειδικές προβλέψεις για την αναθεώρηση / τροποποίηση του</p> <p>Στα υποστηριζόμενα άτομα χορηγείται ένα υπογεγραμμένο αντίτυπο</p>	<p>Σχέδια εκπαίδευσης/δράσης</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p>
---	--	---

Στάδιο 3: Επαγγελματική ανάπτυξη του λήπτη



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

	Όλες οι κατάλληλες επαγγελματικές ευκαιρίες επικοινωνούνται χωρίς καθυστέρηση στον υποψήφιο εργαζόμενο	Αξιολόγηση από τον λήπτη
--	--	--------------------------

Στάδιο 4: Δέσμευση του εργοδότη		
Πρότυπο ποιότητας	Δείκτης	Πηγή δεδομένων
<p>Ο εργοδότης υποστηρίζεται προκειμένου να βρει το κατάλληλο άτομο για την διαθέσιμη θέση εργασίας (best person for the job)</p>	Ο πάροχος υπηρεσιών ΥΑ περιγράφει με σαφήνεια τις ανάγκες του εργοδότη, τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και τις εργασιακές συνθήκες σε ειδικό έντυπο με τίτλο « <i>Προφίλ Εργοδότη</i> » (Employer Profile)	Έλεγχος εργοδότη
	Το περιεχόμενο, ο σκοπός και ο ρόλος της ΥΑς επικοινωνούνται και γίνονται πλήρως αντιληπτές από τον εργοδότη	Έλεγχος υπηρεσίας
	Ο εργοδότης έχει πρόσβαση σε υπηρεσίες ενημέρωσης, συμβουλευτικής, επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης για ζητήματα αναπηρίας, μειονεξίας και πρακτικών κατά των διακρίσεων	Έλεγχος εργοδότη
	Το προσωπικό του εργοδότη εκπαιδεύεται ώστε να υποστηρίζει τον εργαζόμενο (natural support).	Έλεγχος εργοδότη/ Αξιολόγηση από τον λήπτη
	-----	Έλεγχος υπηρεσίας
	Τα άτομα με αυξημένες δυσχέρειες προωθούνται με θετικό τρόπο στον εργοδότη	Αξιολόγηση του εργοδότη
	Οι εργοδότες υποστηρίζονται ώστε να ανιχνεύσουν είτε υφιστάμενες θέσεις εργασίας που μπορεί να προσαρμοστούν στα χαρακτηριστικά των υποψηφίων εργαζομένων (job carving), είτε να δημιουργηθούν εξ' ολοκλήρου (job creation)	Αξιολόγηση του εργοδότη
	Οι λήπτες ενθαρρύνονται και εκπαιδεύονται προκειμένου να προωθούν την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σε θέματα αναπηρίας	Έλεγχος του εργοδότη
Ο εργοδότης έχει συνεχή πρόσβαση στον πάροχο υπηρεσιών ΥΑ	Αξιολόγηση του εργοδότη	
Δημιουργούνται ευκαιρίες για την υλοποίηση προγραμμάτων		

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

	<p>παρακολούθησης εργασίας (job shadowing), δοκιμαστικής εργασίας (job trials) και επισκέψεων σε χώρους εργασίας (site visits)</p> <p>Ενθαρρύνεται και καλλιεργείται η δημιουργία δικτύων εργοδοτών που συμμετέχουν σε δράσεις ΥΑ</p> <p>Ο πάροχος υπηρεσιών ΥΑ συνεργάζεται στενά και αδιάλειπτα με τον εργοδότη καθ' όλη την διάρκεια της διαδικασίας</p> <p>Ζητείται και καταγράφεται η ανατροφοδότηση του εργοδότη (employer's feedback) σχετικά με την εμπειρία του από την διαδικασία της ΥΑ</p>	<p>Έλεγχος του εργοδότη</p> <p>Αξιολόγηση του εργοδότη</p> <p>Αξιολόγηση του εργοδότη</p>
--	--	---

Στάδιο 5 : Υποστήριξη εντός και εκτός του χώρου εργασίας		
Πρότυπο ποιότητας	Δείκτης	Πηγή δεδομένων
<p>Η υποστήριξη του λήπτη υπηρεσιών ΥΑ είναι κατάλληλη, αποτελεσματική και προωθεί την πρόοδο και την ανεξαρτησία στον χώρο εργασίας</p>	<p>Ο πάροχος υπηρεσιών ΥΑ συνεργάζεται με τον εργαζόμενο προκειμένου να εντοπίσει τις κατάλληλες προσεγγίσεις μάθησης, οι οποίες ανταποκρίνονται καλύτερα στις ατομικές ανάγκες του.</p> <p>Καταρτίζεται ένα προσβάσιμο στον εργαζόμενο σχέδιο Εκπαίδευσης και Δράσης (Training and Action Plan)</p> <p>Το προσωπικό του εργοδότη εφαρμόζει τεχνικές μάθησης που είναι διακριτικές και φθίνουν με την πάροδο του χρόνου καθώς ο εργαζόμενος προσαρμόζεται στο εργασιακό περιβάλλον.</p> <p>Όλες οι υπηρεσίες ΥΑ, μεταξύ των οποίων και η υποστηρικτική τεχνολογία (assistive technology), είναι προσαρμοσμένες στο εργασιακό περιβάλλον και οδηγούν στην βελτίωση της κατάστασης και της απόδοσης του εργαζομένου</p> <p>Οι δράσεις υποστήριξης και εκπαίδευσης είναι ευέλικτες και προσανατολίζονται στην ανάπτυξη θετικών σχέσεων από των εργαζόμενο και την συμμετοχή του σε</p>	<p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας / Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Έλεγχος / Αξιολόγηση από λήπτη και εργοδότη</p> <p>Αξιολόγηση από λήπτη και εργοδότη</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

	<p>κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες, εντός και εκτός εργασίας.</p> <p>Ο εργαζόμενος ενθαρρύνεται προκειμένου να συμμετέχει σε τυπικές διαδικασίες της επιχείρησης, όπως η εισαγωγική εκπαίδευση, η δοκιμαστική περίοδος, η αξιολόγηση της απόδοσης και η ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, από κοινού με τους υπόλοιπους εργαζομένους</p> <p>Οι εργαζόμενοι υποστηρίζονται στην διαπραγμάτευση των όρων της εργασιακής τους σχέσης με τους εργοδότες</p>	<p>Αξιολόγηση από λήπτη και εργοδότη</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας/ Αξιολόγηση από τον λήπτη</p>
--	---	---

(γ) Αναφορικά με τα αποτελέσματα ή παραδοτέα (deliverables) των σταδίων της διαδικασίας εφαρμογής της ΥΑ, τα κριτήρια ποιότητας, οι δείκτες παρακολούθησης και οι πηγές δεδομένων για την διαδικασία αξιολόγησης αποτυπώνονται στον ακόλουθο Πίνακα.

Πίνακας 8. Τα αποτελέσματα της εφαρμογής της ΥΑ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ		
Πρότυπο ποιότητας	Δείκτης	Πηγή δεδομένων
<p>Ο υποψήφιος εργαζόμενος βρίσκει και διατηρεί μια αμειβόμενη θέση εργασίας στην ανοικτή αγορά εργασίας</p> <p>Ο εργαζόμενος απολαμβάνει της εκτίμησης των συναδέλφων του και αποτελεί πλήρες μέλος της ομάδας στο χώρο εργασίας</p> <p>Ο εργαζόμενος διαθέτει ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και σταδιοδρομίας</p>	<p>Υφίσταται μια έγκυρη (valid) και σταθερή (stable) συμφωνία απασχόλησης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου</p>	Έλεγχος υπηρεσίας
	<p>Η σύμβαση εργασίας ικανοποιεί τις προτιμήσεις του εργαζομένου σχετικά με τις ημέρες και ώρες εργασίας, τις αργίες, το εργασιακό πλαίσιο και την αμοιβή του</p>	Αξιολόγηση από τον λήπτη
	<p>Ο εργαζόμενος λαμβάνει την ίδια αμοιβή και παροχές για την ίδια εργασία σε σχέση με άλλους συναδέλφους του</p>	Έλεγχος υπηρεσίας
	<p>Ο εργαζόμενος παραμένει στην θέση εργασίας για τουλάχιστον έξι μήνες</p>	Έλεγχος υπηρεσίας
	<p>Ο εργοδότης και οι συνάδελφοι του υποστηριζόμενου ατόμου παρέχουν φυσική υποστήριξη με διάφορες μεθόδους</p>	Αξιολόγηση/ Έλεγχος
	<p>Ο εργαζόμενος διατηρεί μια καλή σχέση με τους συναδέλφους του</p>	Αξιολόγηση από τον λήπτη
	<p>Ο εργαζόμενος έχει την ευκαιρία να συμμετέχει σε δραστηριότητες εκτός του χώρου εργασίας με τους συναδέλφους του</p>	Αξιολόγηση από τον λήπτη
	<p>Ο εργαζόμενος διερευνά ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και βελτίωσης, καθώς αναπτύσσει τις δεξιότητές του</p>	Αξιολόγηση από τον λήπτη / Έλεγχος από τον εργοδότη
	<p>Ο εργαζόμενος υποστηρίζεται προκειμένου να αξιοποιεί ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, εντός και εκτός της εργασίας</p>	Αξιολόγηση από τον λήπτη
	<p>Ο εργαζόμενος υποστηρίζεται κατά την συμμετοχή του σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης</p>	Έλεγχος υπηρεσίας/ Αξιολόγηση από τον λήπτη

4.2 Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές

4.2.1 Η πιστοποίηση των στελεχών του τομέα της ΥΑ

Τίτλος πρακτικής: *Εθνικό Μητρώο Συμβούλων Εργασίας*

Χώρα προέλευσης: Ολλανδία

Φορέας/είς υλοποίησης: *Ολλανδική Ένωση Υποστήριξης /* Ινστιτούτο Πιστοποίησης *Blik op Werk*

Αντικείμενο:

Η *Ολλανδική Ένωση Υποστήριξης* (Nederlandse Vereniging voor Support, NVS)¹⁴⁴, που λειτουργεί ως η εθνική οργάνωση ανάπτυξης και προτυποποίησης της ΥΑ ως μοντέλου προώθησης της εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ και άλλων ευπαθών ομάδων στην Ολλανδία, προχώρησε σε συνεργασία με το ανεξάρτητο Ινστιτούτο Πιστοποίησης *Blik op Werk*¹⁴⁵ στον σχεδιασμό και την ανάπτυξη του *Εθνικού Μητρώου Συμβούλων Εργασίας*¹⁴⁶. Δικαίωμα εγγραφής στο Μητρώο έχουν οι εκπαιδευμένοι Σύμβουλοι Εργασίας που δεσμεύονται να παρέχουν τις υπηρεσίες τους, τηρώντας τα πρότυπα / προδιαγραφές σε σχέση με τα ακόλουθα πεδία:

- Διαρκής κατάρτιση και απόκτηση νέων πιστοποιήσεων
- Επικαιροποίηση και διεύρυνση των γνώσεων
- Διαρκής αυτοαξιολόγηση και επανεξέταση της απόδοσης και των επιδόσεων
- Ενημέρωση για τις εξελίξεις στο πεδίο της ΥΑ.

Το Μητρώο καταγράφει το ονοματεπώνυμο του Συμβούλου Εργασίας, την γεωγραφική περιοχή στην οποία δραστηριοποιείται, την κοινωνική επιχείρηση στο δυναμικό της οποίας ανήκει και την διεύθυνση του προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του. Με αυτό τον τρόπο, κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να αναζητήσει στη σχετική ηλεκτρονική βάση τον Σύμβουλο Εργασίας της επιλογής του και να επικοινωνήσει μαζί του προκειμένου εν συνεχεία να προγραμματίσει οποιαδήποτε συνεργασία τους.

Η αρχική εγγραφή στο Μητρώο έχει διάρκεια πέντε έτη και καθιστά τον εγγεγραμμένο Σύμβουλο πιστοποιημένο πάροχο υπηρεσιών ΥΑ. Με την ολοκλήρωση της πενταετούς περιόδου ο Σύμβουλος πρέπει να έχει αποκτήσει τουλάχιστον 100 πόντους στο πλαίσιο ενός συστήματος πόντων *Μόνιμης Εκπαίδευσης* (Permanente Educatiepunten, PE Points).

Οι δραστηριότητες που αποφέρουν πόντους Μόνιμης Εκπαίδευσης είναι η συμμετοχή σε εργαστήρια (workshops), η συμμετοχή σε προγράμματα αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η συμμετοχή σε σεμινάρια και συνέδρια, η συμμετοχή σε διαδικασίες διαβούλευσης και η δημοσίευση άρθρων σε επιστημονικά περιοδικά. Οι εγγεγραμμένοι σύμβουλοι δηλώνουν μέσω ειδικού εντύπου τις δραστηριότητες στις οποίες

¹⁴⁴ <https://nvssupport.nl/over-supported-employment/missie/>.

¹⁴⁵ <https://www.blikopwerk.nl/>.

¹⁴⁶ <https://www.nationaaljobcoachregister.nl/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού συμμετείχαν και στη συνέχεια αξιολογούνται από ανεξάρτητη τριμελή επιτροπή που ορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της NVS¹⁴⁷.

Η ενεργοποίηση και λειτουργία ενός συστήματος Μόνιμης Εκπαίδευσης διασφαλίζει ότι οι πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που εργάζονται σε κοινωνικές επιχειρήσεις, επικαιροποιούν και επεκτείνουν το γνωσιακό τους υπόβαθρο, αξιολογούν και βελτιώνουν την απόδοση τους και συμβάλλουν δυναμικά στην εξέλιξη του τομέα της ΥΑ.

Εκτός από την συγκέντρωση ενός προκαθορισμένου αριθμού εκπαιδευτικών μονάδων, προκειμένου να επανεγγραφεί στο Εθνικό Μητρώο (μετά την πενταετή περίοδο της αρχικής εγγραφής) και να διατηρήσει την πιστοποίηση του, κάθε Σύμβουλος πρέπει να συγκεντρώνει σε τακτική βάση και να στέλνει μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους διαχειριστές του Μητρώου αποδεικτικά στοιχεία αναφορικά με την άσκηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής δραστηριότητας κατά το χρονικό διάστημα αναφοράς.

4.2.2. Η ενδυνάμωση του προσωπικού των φορέων παροχής υπηρεσιών ΥΑ

Τίτλος πρακτικής: Τα *Εθνικά Επαγγελματικά Πρότυπα* (National Occupational Standards) και το *Πιστοποιητικό τρίτου επιπέδου για τους επαγγελματίες της ΥΑ*

Χώρα προέλευσης: Ηνωμένο Βασίλειο

Φορέας/είς υλοποίησης: *Βρετανική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση / Οργανισμός Εκμάθησης και Βελτίωσης Ικανοτήτων*

Αντικείμενο:

Η *Βρετανική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (British Association for Supported Employment, BASE)¹⁴⁸ προχώρησε το 2012 σε συνεργασία με τον *Οργανισμό Εκμάθησης και Βελτίωσης Ικανοτήτων* (Learning and Skills Improvement Service)¹⁴⁹ στην κατάρτιση των *Εθνικών Επαγγελματικών Προτύπων για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (National Occupation Standards for Supported Employment, NOS)¹⁵⁰, εισάγοντας ένα πλαίσιο προδιαγραφών που πρέπει να τηρεί το ανθρώπινο δυναμικό των φορέων του τομέα της εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ όταν εφαρμόζουν τη μέθοδο της ΥΑ. Το πλαίσιο αυτό απευθύνεται κατά κύριο λόγο στα άτομα που παρέχουν υπηρεσίες ΥΑ με διαφορετικές επαγγελματικές ιδιότητες, μεταξύ των οποίων οι Εκπαιδευτές Εργασίας (job coaches), οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού (employments advisers) και οι επαγγελματίες Εργασιακοί Σύμβουλοι (employment consultants), ενώ μπορεί να αξιοποιηθεί από στελέχη των

¹⁴⁷ <https://www.nationaaljobcoachregister.nl/permanente-educatie-punten-jobcoaches>.

¹⁴⁸ <https://www.base-uk.org/>.

¹⁴⁹ Πρόκειται για μία μη κερδοσκοπική επιχείρηση του εκπαιδευτικού τομέα, <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20090326193725/http://www.lsis.org.uk/AboutUs/AboutLSIS.aspx>.

¹⁵⁰ <https://www.base-uk.org/nos>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού μονάδων ανθρώπινου δυναμικού των φορέων παροχής υπηρεσιών ΥΑ κατά την υλοποίηση διαδικασιών πρόσληψης και αξιολόγησης του προσωπικού τους.

Τα Εθνικά Επαγγελματικά Πρότυπα διαπνέονται από οριζόντιες αξίες (underpinning values), τις οποίες οφείλουν να γνωρίζουν και να εφαρμόζουν απαραίτητα οι πάροχοι των υπηρεσιών ΥΑ:

1. Τα άτομα με αναπηρίες και ψυχοκοινωνικά προβλήματα μπορούν να έχουν μια θετική συνεισφορά στους χώρους εργασίας
2. Τα άτομα με αναπηρίες και ψυχοκοινωνικά προβλήματα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε μια θέση απασχόλησης για την οποία α) θα αμείβονται ανάλογα με την απόδοσή τους σύμφωνα με το προβλεπόμενο μισθολόγιο, β) θα εκπληρώνουν τους στόχους και τις προσδοκίες τους, γ) ο ρόλος τους θα εκτιμάται από τους προϊσταμένους τους και δ) θα έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις με το υπόλοιπο προσωπικό
3. Οι επαγγελματίες Σύμβουλοι ΥΑ πρέπει να τηρούν την αρχή της «μηδενικής απόρριψης» (zero rejection) σύμφωνα με την οποία όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από το βαθμό και το είδος της αναπηρίας τους, μπορούν, υπό την προϋπόθεση της κατάλληλης επιλογής θέσης εργασίας και της κατάλληλης υποστήριξης, να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.
4. Σύμφωνα με το μοντέλο «*τοποθέτηση- εκπαίδευση- διατήρηση*» (place-train-maintain) αποκλείεται οποιαδήποτε αξιολόγηση της ετοιμότητας για απασχόληση (work readiness) του υποστηριζόμενου ατόμου
5. Η αναζήτηση της κατάλληλης θέσης εργασίας πραγματοποιείται όσο το δυνατόν νωρίτερα από την προσέλευση του ατόμου στον πάροχο υπηρεσιών ΥΑ
6. Τα υποστηριζόμενα άτομα πρέπει να ενθαρρύνονται κατάλληλα ώστε να έχουν ανά πάσα στιγμή τον έλεγχο της διαδικασίας της ΥΑ, εκφράζοντας τις προτιμήσεις και τις επιλογές τους
7. Η μέθοδος της ΥΑ βασίζεται σε μια αυθεντική σχέση συνεργασίας μεταξύ του παρόχου των υποστηρικτικών υπηρεσιών και του υποστηριζόμενου ατόμου, του οικογενειακού του περιβάλλοντος, του εργοδότη και του συνόλου των ενδιαφερόμενων μερών που συμμετέχουν ή επηρεάζουν τις σχετικές διαδικασίες
8. Τα υποστηριζόμενα πρόσωπα πρέπει να υποστηρίζονται με τρόπο που θα τα καθιστά πλήρη και ενεργά μέλη όχι μόνο του προσωπικού της επιχείρησης που τους προσλαμβάνει αλλά και της κοινότητας στην οποία διαβιούν
9. Πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη σε κάθε στάδιο της διαδικασίας οι ανάγκες και οι απαιτήσεις των εργοδοτών, καθώς και αυτοί είναι (δευτερογενείς) λήπτες των υπηρεσιών ΥΑ
10. Η εργασιακή αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες και ψυχοκοινωνικά προβλήματα έχει μία πολύτιμη κοινωνική σημασία που μπορεί να έχει θετική επίδραση σε πολλαπλά επίπεδα για την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας
11. Η αναπηρία είναι το αποτέλεσμα φυσικών, οργανωτικών και συμπεριφορικών εμποδίων / προκλήσεων που πρέπει να εντοπίζονται και να αντιμετωπίζονται παράλληλα με τις διαδικασίες ΥΑ

12. Η ΥΑ πρέπει να ενθαρρύνει εκτός από την εργασιακή ένταξη (ή αποκατάσταση) και την επαγγελματική ανάπτυξη (career development) μέσω της αξιοποίησης των ευκαιριών εκπαίδευσης και ανάληψης αυξημένων επαγγελματικών ευθυνών στον χώρο εργασίας.

Το πλαίσιο των Εθνικών Επαγγελματικών Προτύπων για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση αποτελείται από οκτώ θεματικά πρότυπα (standards), καθένα από τα οποία αντιστοιχεί σε συγκεκριμένες γνώσεις και παραδοχές (knowledge and understandings) και προσδιορισμένα κριτήρια επίδοσης (performance criteria). Κάθε θεματικό πρότυπο συνοδεύεται από ένα ευρετήριο της σχετικής ορολογίας και παραπομπές σε πληροφοριακό και τεκμηριωτικό υλικό που είναι διαθέσιμο από άλλες πηγές.

Ο ακόλουθος Πίνακας αποτυπώνει το περιεχόμενο των οκτώ θεματικών προτύπων, ενσωματώνοντας τις αντίστοιχες γνώσεις και αντιληπτικές ικανότητες, καθώς και τα σχετικά κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης των παρόχων.

Πίνακας 9. Το πλαίσιο των Εθνικών Επαγγελματικών Προτύπων της Βρετανικής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

Επαγγελματικό Πρότυπο	Γνώσεις και αντιληπτικές ικανότητες	Κριτήρια απόδοσης
Εφαρμογή αξιών και τήρηση του πλαισίου δεοντολογίας από τον επαγγελματία ΥΑ	<p>Κώδικας δεοντολογίας και κανονισμοί παροχής υπηρεσιών του οργανισμού ή της κοινωνικής επιχείρησης</p> <p>Γνώση του υφιστάμενου νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου</p> <p>Ικανότητα άντλησης, και αξιοποίησης πληροφοριών σχετικά με το υποστηριζόμενο άτομο</p> <p>Εξοικείωση με τις αξίες, τις αρχές και προδιαγραφές του μοντέλου της ΥΑ Απασχόλησης</p> <p>Γνώσεις και ικανότητες αντιμετώπισης και καταπολέμησης των διακρίσεων και του στιγματισμού</p>	<p>Τήρηση του κώδικα δεοντολογίας, των κανονισμών λειτουργίας και των ειδικών οδηγιών</p> <p>Τήρηση και προώθηση των βασικών αρχών της ΥΑ μεταξύ των οποίων η «μηδενική εξαίρεση» (zero exception), η αξιολόγηση των προσωπικών αναγκών και προτιμήσεων του υποστηριζόμενου ατόμου, η ενθάρρυνση της προσωπικής επιλογής και της αυτενέργειας κ.α.</p> <p>Καταπολέμηση προκαταλήψεων, στερεοτύπων και διακρίσεων</p>
	<p>Διαθεσιμότητα τοπικών υπηρεσιών και οργανώσεων/φορέων υποστήριξης</p>	<p>Αλληλεπίδραση με τα υποστηριζόμενα άτομα, τις τοπικές υπηρεσίες, τις οικογένειες και το περιβάλλον των υποστηριζόμενων ατόμων</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

<p>Υποστήριξη υποψηφίων εργαζόμενων που προσβλέπουν σε αμειβόμενη θέση εργασίας</p>	<p>Μέθοδοι αλληλεπίδρασης με του υποψήφιους εργαζόμενους, τις οικογένειές τους και τις τοπικές υπηρεσίες και οργανώσεις</p> <p>Γνώση ανάπτυξης κύκλων υποστήριξης</p>	<p>Παροχή αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τον κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο της ανάληψης θέσης εργασίας (π.χ. δυσμενής επίπτωση σε ότι αφορά την λήψη προνοιακών επιδομάτων)</p> <p>Ανάπτυξη κύκλων υποστήριξης που μπορούν να ενθαρρύνουν και βοηθήσουν τα υποστηριζόμενα άτομα</p> <p>Διοργάνωση δοκιμών εργασίας σε συνεργασία με τους υποψήφιους εργοδότες</p>
<p>Αναγνώριση και ταυτοποίηση των αναγκών των υποψήφιων εργαζόμενων με σκοπό την επίτευξη ενός ικανοποιητικού ταιριάσματος με την θέση εργασίας</p>	<p>Γνώσεις διαμόρφωσης επαγγελματικού προφίλ (vocational profiling)</p>	<p>Παροχή υποστήριξης στους υποψήφιους εργαζόμενους κατά την ταυτοποίηση των εμπειριών, των ικανοτήτων, των κλίσεων και των προτιμήσεων μέσω της διαμόρφωσης του επαγγελματικού τους προφίλ</p> <p>Συγκέντρωση πληροφοριών από τους κύκλους υποστήριξης των υποψηφίων</p> <p>Παρουσίαση του επαγγελματικού προφίλ στο υποστηριζόμενο άτομο, με εύληπτο και κατανοητό τρόπο</p> <p>Παροχή υποστήριξης κατά την προετοιμασία του βιογραφικού και παρουσίαση των ικανοτήτων του υποστηριζόμενου ατόμου σε μελλοντικούς υποψήφιους εργοδότες</p> <p>Διοργάνωση βραχυπρόθεσμων επαγγελματικών δραστηριοτήτων για την ανίχνευση ικανοτήτων, αναγκών, κλίσεων και προτιμήσεων</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

<p>Διαμόρφωση και επίτευξη συμφωνίας σχεδίων ανάπτυξης (development plans) για την απόκτηση και την διατήρηση θέσης εργασίας</p>	<p>Γνώσεις ενεργοποίησης και ενθάρρυνσης της συμμετοχής των υποψηφίων εργαζομένων και του περιβάλλοντός τους στις διαδικασίες διαμόρφωσης και σχεδιασμού των σχεδίων επαγγελματικής ανάπτυξης</p> <p>Γνώση μεθόδων και στρατηγικών σύνταξης σχεδίων προσωπικής ανάπτυξης (development plans)</p>	<p>Πραγματοποίηση εξατομικευμένων, προσωποκεντρικών συνεδριών για την ανίχνευσης του κατάλληλου μονοπατιού απασχόλησης (employment pathway)</p> <p>Παροχή πληροφοριών και δυνατοτήτων επαγγελματικών εμπειριών στους υποψηφίους εργαζόμενους</p> <p>Διαμόρφωση συγκεκριμένων, ρεαλιστικών και μετρήσιμων σχεδίων προσωπικής ανάπτυξης με την συναίνεση των υποστηριζόμενων προσώπων</p> <p>Αναθεώρηση και επικαιροποίηση των σχεδίων ανάπτυξης</p>
<p>Παροχή καθοδήγησης στους εργοδότες σχετικά με τα οφέλη, τις διαδικασίες και τις πρακτικές πρόσληψης και διατήρησης ενός διαφοροποιούμενου εργατικού δυναμικού (diverse workforce)</p>	<p>Γνώση των τοπικών, περιφερειακών και εθνικών πηγών σχετικά με την αγορά εργασίας και τις ικανότητες ανίχνευσης των υποψήφιων εργοδοτών</p> <p>Γνώσεις προετοιμασίας και πραγματοποίησης της αρχικής επαφής με τους υποψήφιους εργοδότες</p> <p>Ικανότητα παροχής συμβουλευτικής στήριξης και καθοδήγησης στους εργοδότες σχετικά με τις προσαρμογές που πρέπει να προωθήσουν σε όλα τα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, εκπαίδευσης και διαχείρισης των εργαζομένων με αναπηρία ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα</p> <p>Γνώση της εθνικής και διεθνούς νομοθεσίας για την εργασία και ισότητα</p>	<p>Πρόσβαση σε επίκαιρες πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και την ανίχνευση υποψηφίων εργοδοτών</p> <p>Πραγματοποίηση αρχικής επαφής (initial contact) με εργοδότες</p> <p>Παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε εργοδότες σχετικά με την παραμετροποίηση της θέσης εργασίας, την δημιουργία μιας νέας θέσης εργασίας και την προώθηση εύλογων προσαρμογών για την διευκόλυνση του ατόμου με αναπηρία ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα και την προσαρμογή του στις ρήτρες της εθνικής νομοθεσίας</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

<p>Συνεργασία με τους υποψηφίους εργαζομένους και τους εργοδότες για την εύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας</p>	<p>Γνώση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και της κουλτούρας των τοπικών εργοδοτών</p> <p>Γνώση της φύσης και των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας και ικανότητα ανάλυσής τους (job analysis)</p> <p>Γνώση και ικανότητα παροχής συμβουλευτικής στήριξης σε εργοδότες και υποψηφίους εργαζόμενους</p>	<p>Συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και πραγματοποίηση της ανάλυσης εργασίας για κάθε μία από αυτές</p> <p>Υποστήριξη των εργοδοτών προκειμένου να ταυτοποιήσουν τις απαιτήσεις τους</p> <p>Υποστήριξη των υποψηφίων εργαζομένων κατά τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης</p> <p>Παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε υποψηφίους εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τις απαραίτητες προσαρμογές</p> <p>Ανίχνευση πιθανών μηχανισμών φυσικής υποστήριξης για την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων των εργαζομένων και την ομαλή ένταξη τους στο εργασιακό περιβάλλον</p>
<p>Ανάπτυξη της ικανότητας των υποστηριζόμενων ατόμων να είναι παραγωγικοί και να ενταχθούν στο περιβάλλον εργασίας</p>	<p>Γνώση των μεθόδων ανίχνευσης και αξιολόγησης των αναγκών των υποστηριζόμενων ατόμων συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης για εντατική εκπαίδευση με συστηματική καθοδήγηση</p> <p>Γνώση μοντέλων, εργαλείων και τεχνικών της υποβοηθητικής τεχνολογίας για την βελτίωση της παραγωγικότητας και την ενίσχυσης της αυτονομίας στο χώρο εργασίας</p> <p>Ικανότητα ανάλυσης των καθηκόντων και παρουσίασης τους στο υποστηριζόμενο άτομο</p> <p>Γνώση τεχνικών καθοδήγησης, προτροπής μαθησιακής</p>	<p>Αξιολόγηση των πόρων που είναι απαραίτητη για την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενθάρρυνση της ανεξαρτησίας στο χώρο εργασίας</p> <p>Χρήση μοντέλων, εργαλείων και της υποβοηθητικής τεχνολογίας (assistive technology)</p> <p>Υποστήριξη των εργαζομένων κατά την εκμάθηση των καθηκόντων τους</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

	<p>στήριξης και ενδυνάμωσης εντός και εκτός του χώρου εργασίας</p> <p>Ικανότητα άντλησης και αξιολόγησης υλικού ανατροφοδότησης σχετικά με την επίδοση του υποστηριζόμενου ατόμου</p> <p>Θεωρητική και πρακτική γνώση αντιμετώπισης εργασιακών προβλημάτων σε συνεργασία με τους εργοδότες</p> <p>Ικανότητα σχεδιασμού και υλοποίησης των κατάλληλων παρεμβάσεων, εντός και εκτός του χώρου εργασίας, για την επίλυση δυσλειτουργιών και προβλημάτων που σχετίζονται με την επαγγελματική και την προσωπική ζωή του υποστηριζόμενου ατόμου</p> <p>Αξιοποίηση άλλων υπηρεσιών υποστήριξης εφόσον είναι αναγκαίες</p>	<p>Συγκέντρωση πληροφοριών και δεδομένων σχετικά με την απόδοση των υποστηριζόμενων προσώπων στον χώρο εργασίας τους</p> <p>Αξιολόγηση και χρήση επιπλέον υποστηρικτικών υπηρεσιών και πόρων</p> <p>Παροχή συμβουλευτικής στήριξης και χρήση τεχνικών κοινωνικής επιμόρφωσης για την διευκόλυνση της κοινωνικής ένταξης των υποστηριζόμενων ατόμων στο χώρο εργασίας</p> <p>Καθοδήγηση στα υποστηριζόμενα άτομα με σκοπό την ανάπτυξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας (career progression)</p>
<p>Η προσωπική ανάπτυξη των επαγγελματιών της ΥΑ</p>	<p>Εργαλεία και τεχνικές αυτοαξιολόγησης της επάρκειας και αναστοχασμού</p> <p>Ικανότητα άντλησης και επεξεργασίας υλικού ανατροφοδότησης (feedback) από τους λήπτες των παρεχόμενων υπηρεσιών και τους συναδέλφους</p> <p>Αναγνώριση και αξιοποίηση ευκαιριών προσωπικής ανάπτυξης, με έμφαση στις δυνατότητες διαρκούς</p>	<p>Καταγραφή των σκέψεων και των στοχασμών σχετικά με τις αξίες, τις συμπεριφορές, την προσέγγιση και τον βαθμό δέσμευσης στο αντικείμενο εργασίας</p> <p>Αναζήτηση ανατροφοδότησης (feedback) σχετικά με την απόδοση από τα υποστηριζόμενα πρόσωπα, τους εργοδότες και τους συναδέλφους</p> <p>Διαρκής επικαιροποίηση της γνώσης του πεδίου της ΥΑ</p> <p>Αναθεώρηση των στόχων προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης</p>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

	επικαιροποίησης των γνώσεων και των δεξιοτήτων	Καταγραφή των αποτελεσμάτων της διαδικασίας συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης
--	--	--

4.2.3. Η ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των υποψήφιων εργαζομένων

Τίτλος πρακτικής: *Talent Pass*

Χώρα προέλευσης: Γερμανία

Φορέας/είς υλοποίησης: *Γερμανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*

Αντικείμενο:

Το Πρόγραμμα *Talent Pass*¹⁵¹ αποτελεί μία πιλοτική δράση (Modellprojekt) εθνικής εμβέλειας, που υλοποιείται από την *Γερμανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung)¹⁵² για την απόκτηση, διατήρηση και επέκταση των επαγγελματικών δεξιοτήτων ΑμΕΑ προκειμένου να εξασφαλίσουν μια αποτελεσματική συμμετοχή στην αγορά εργασίας¹⁵³. Η ομάδα στόχου του Προγράμματος αφορά ΑμΕΑ (όπως προσδιορίζονται στο άρθρο 2 του Τόμου ΙΧ του Κοινωνικού Κώδικα¹⁵⁴), τα οποία απασχολούνται σε ανειδίκευτες ή ημειδίκευμένες θέσεις εργασίας και έχουν αποκτήσει ένα πλήθος γνώσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων, την κατοχή των οποίων δεν μπορούν να αποδείξουν ή να επικαλεσθούν, καθώς δεν διαθέτουν κάποιο αναγνωρισμένο πιστοποιητικό επαγγελματικών προσόντων. Η συμμετοχή τους στο Πρόγραμμα εξασφαλίζει αφενός την αξιολόγηση των προσόντων και των ικανοτήτων που έχουν αποκτήσει άτυπα στο πλαίσιο άσκησης των επαγγελματικών τους καθηκόντων μέσω μιας δομημένης διαδικασίας πιστοποίησης, αφετέρου την ένταξη τους σε δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, διευρύνοντας το περιεχόμενο των δεξιοτήτων τους.

(α) Η αξιολόγηση και πιστοποίηση των άτυπων προσόντων και δεξιοτήτων πραγματοποιείται με την υποστήριξη *Εκπαιδευτικών Συμβούλων* (Bildungskoaches), στους οποίους το Πρόγραμμα εξασφαλίζει την δυνατότητα ταχείας επιμόρφωσης μέσω ειδικών σεμιναρίων.¹⁵⁵ Οι Σύμβουλοι συνεργάζονται με τους συμμετέχοντες προκειμένου κατ' αρχήν να ανιχνεύσουν και

¹⁵¹ <https://talent-pass.de/>.

¹⁵² <https://www.bag-ub.de/seite/428467/kurzinformation-zur-bag-ub.html>.

¹⁵³ Η υλοποίηση του Προγράμματος εξελίσσεται την περίοδο 2019-2023 με χρηματοδότηση από το *Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων* (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS).

¹⁵⁴ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgebix/2.html>.

¹⁵⁵ <https://talent-pass.de/bildungcoach-weiterbildung/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού εν συνεχεία να ταυτοποιήσουν και να καταγράψουν τα πιστοποιημένα τυπικά προσόντα τους, καθώς και τις άτυπες, μη καταγεγραμμένες γνώσεις ή δεξιότητες τους. Η διαδικασία της αξιολόγησης των προσόντων είναι δομημένη και εξελίσσεται σε διαδοχικές φάσεις.¹⁵⁶

Διαβούλευση

Στο αρχικό στάδιο παρέχονται πληροφορίες στους υποψήφιους συμμετέχοντες σχετικά με τον πλαίσιο, τους όρους υλοποίησης και τις προϋποθέσεις ένταξης στο Πρόγραμμα.

Αυτοαξιολόγηση

Οι συμμετέχοντες προχωρούν στην καταγραφή των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που έχουν αποκτήσει κατά την επαγγελματική τους διαδρομή, καθώς και των κοινωνικών δεξιοτήτων τους μέσω της διεξαγωγής προσωπικών συνεδριών με τους Συμβούλους.

Εξωτερική αξιολόγηση

Το στάδιο της εξωτερικής αξιολόγησης στοχεύει την καταγραφή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και την ταυτοποίηση των προσόντων που συνδέονται με αυτές. Εδώ εμπλέκονται πρόσωπα από το εργασιακό περιβάλλον των συμμετεχόντων στο Πρόγραμμα (π.χ. προϊστάμενοι τμημάτων, εργοδότες) και εξωτερικοί επαγγελματικοί σύμβουλοι

Αναφορά

Εδώ επιχειρείται η προσαρμοστική αναγωγή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και προσόντων των συμμετεχόντων και η αντιστοίχιση τους με καθιερωμένα πλαίσια επαγγελματικών προσόντων.

Έκδοση πιστοποιητικού

Εδώ εκδίδεται από την Ένωση πιστοποιητικό που καταγράφει τις ικανότητες, τα προσόντα και τις επαγγελματικές δεξιότητες των συμμετεχόντων στο Πρόγραμμα. Οι Σύμβουλοι συνεργάζονται στο στάδιο αυτό με επαγγελματικές ενώσεις (π.χ. επαγγελματικά επιμελητήρια) και αναγνωρισμένους οργανισμούς πιστοποίησης.

(β) Μετά την έκδοση του σχετικού Πιστοποιητικού οι συμμετέχοντες παραπέμπονται σε δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης που θα τους επιτρέψουν να εμπεδώσουν και να επεκτείνουν τις υφιστάμενες γνώσεις και δεξιότητες τους. Κατ' αντιστοιχία με την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, η διαδικασία υποστήριξης για την επαγγελματική κατάρτιση των συμμετεχόντων υλοποιείται σε διαδοχικά στάδια¹⁵⁷, λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση/πιστοποίηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που έχει προηγηθεί.

Τα αρχικά στάδια στοχεύουν στην ανίχνευση των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών αναγκών των συμμετεχόντων από κοινού με τους εργοδότες τους και την ταυτοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών κατάρτισης, ακολουθούμενα από εκείνα του σχεδιασμού της περεταίρω εκπαιδευτικής διαδικασίας, την εκτίμηση των κατάλληλων προσαρμογών ανάλογα με τις

¹⁵⁶ <https://talent-pass.de/umsetzung-kompetenzfeststellung/>

¹⁵⁷ <https://talent-pass.de/umsetzung-berufliche-weiterbildung/>

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού ανάγκες των εκπαιδευόμενων προσώπων και την πραγματοποίηση των επιμορφωτικών δράσεων με την υποστήριξη των Συμβούλων.

4.2.4 Η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού

Τίτλος πρακτικής: *MentorAbility Canada*

Χώρα προέλευσης: Καναδάς

Φορέας/είς υλοποίησης: *Καναδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*

Αντικείμενο:

Το Πρόγραμμα *MentorAbility Canada*¹⁵⁸ είναι μία πρωτοβουλία εθνικής εμβέλειας που συντονίζει η *Καναδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* με στόχο την προώθηση του μοντέλου της ΥΑ στον Καναδά. Απευθύνεται σε ΑμΕΑ που αναζητούν εργασία, σε εργοδότες που ενδιαφέρονται να προσφέρουν θέσεις εργασίας σε ΑμΕΑ και σε παρόχους υπηρεσιών ΥΑ.

Οι συμμετέχοντες ΑμΕΑ (*MentorAbility Canada protégé*)¹⁵⁹ έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν κρίσιμες επαγγελματικές παραστάσεις και να διαμορφώσουν μια πληρέστερη εικόνα σχετικά με τις εργασιακές τους προτιμήσεις και προοπτικές, παρακολουθώντας **χωρίς οποιαδήποτε χρέωση** ένα πλέγμα δράσεων (σύντομες εμπειρίες καθοδήγησης - short mentoring experiences) που παρέχονται από επιχειρήσεις και εργοδότες (*MentorAbility Canada employer-mentor*). Οι σχετικές δράσεις περιλαμβάνουν¹⁶⁰:

- την ξενάγηση σε έναν χώρο εργασίας υψηλού ενδιαφέροντος
- την παροχή πληροφοριών και ενημέρωσης σχετικά με μια ενδεχόμενη επαγγελματική σταδιοδρομία
- την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών από επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας
- την αξιολόγηση του περιεχομένου του βιογραφικού τους από ένα τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού
- την υλοποίηση σύντομης δοκιμαστικής εργασίας ή παρακολούθηση εκτέλεσης εργασίας από έναν υπάλληλο (job Shadow)
- την πραγματοποίηση δοκιμαστικής συνέντευξης

Το Πρόγραμμα αποτελεί μία αντιπροσωπευτική εφαρμογή του *Βορειοαμερικανικού μοντέλου ΥΑ*, συμβάλλοντας στην καλλιέργεια και ανάπτυξη μιας συνεργατικής σχέσης μεταξύ των ΑμΕΑ, των συμβούλων και των εργοδοτών, η οποία δημιουργεί αμοιβαίες ωφέλειες για το σύνολο των συμμετεχόντων:

¹⁵⁸ <https://supportedemployment.ca/mentorability/>.

¹⁵⁹ Η ένταξη στο Πρόγραμμα πραγματοποιείται κατόπιν υποβολής σχετικής αίτησης του ενδιαφερόμενου με την υποστήριξη εξειδικευμένων επαγγελματικών συμβούλων (*MentorAbility Canada Site Partners*).

¹⁶⁰ <https://supportedemployment.ca/mentorability/ma-jobseeker/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

α) Οι υποψήφιοι έχουν την δυνατότητα, μέσω σύντομων και πρακτικών εμπειριών, να διευρύνουν τις γνώσεις τους σχετικά το επαγγελματικό περιβάλλον που τους ενδιαφέρει και να αποκρυσταλλώσουν τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.

β) Οι εργοδότες αποκτούν πολύτιμες εμπειρίες και γνώσεις στο πεδίο της διαχείρισης ενός διαφοροποιημένου ανθρωπίνου δυναμικού που περιλαμβάνει και άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

γ) Οι πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ αναπτύσσουν σε πραγματικό χρόνο δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική επαγγελματική προσέγγιση των εργοδοτών και αποκτούν πρόσβαση σε ένα ευρύ δίκτυο παρόχων που προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες μάθησης και απόκτησης τεχνογνωσίας.

4.2.5. Η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών

Τίτλος πρακτικής: *Οδηγός Καλής Πρακτικής για Εργοδότες (Good Practice Guide)*

Χώρα προέλευσης: Σκωτία

Φορέας/είς υλοποίησης: *Σκωτσέζικη Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*

Αντικείμενο:

Η *Σκωτσέζικη Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση (Scottish Union for Supported Employment, SUSE)*¹⁶¹ εκπόνησε και δημοσίευσε - στο πλαίσιο του Προγράμματος με τίτλο «*More than the Sum of the Parts*»¹⁶² - τον *Οδηγό Καλής Πρακτικής για Συμπεριληπτικούς Εργοδότες (Inclusive Employer Good Practice Guide)*¹⁶³ με σκοπό την καταπολέμηση των αρνητικών στερεοτύπων ως προς την απασχόληση των ΑμΕΑ μέσω στοχευμένης εφαρμογής του υποδείγματος της ΥΑ σε εργοδότες που ενδιαφέρονται για την πρόσληψη των ατόμων με σωματικές και διανοητικές αναπηρίες αλλά και ψυχοκοινωνικά προβλήματα¹⁶⁴.

Ο Οδηγός παρουσιάζει με εύληπτο και συνοπτικό τρόπο τους κύριους άξονες και τις διαδικασίες εφαρμογής του μοντέλου της ΥΑ, με έμφαση στην διαμόρφωση του επαγγελματικού προφίλ από τον σύμβουλο εργασίας, το ταίριασμα των χαρακτηριστικών του υποψήφιου εργαζόμενου με τη θέση εργασίας και τη συνεχή εξατομικευμένη υποστήριξη από εξειδικευμένους παρόχους. Παράλληλα αναδεικνύει με emphaticό τρόπο τα οφέλη και τα πλεονεκτήματα που συνεπάγεται η συμμετοχή της επιχείρησης σε πρόγραμμα ΥΑ, μεταξύ των οποίων η εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλο εργατικό δυναμικό, η βελτίωση του εταιρικού προφίλ και η δωρεάν πρόσβαση σε υπηρεσίες υποστήριξης και εκπαίδευσης για τον εργαζόμενο. Επιπλέον, με σκοπό την εξοικείωση των εργοδοτών με την σύνθετη ορολογία της ΥΑ, ο Οδηγός περιλαμβάνει ένα ευρετήριο όρων (definitions), μέσω του οποίου παρέχονται επεξηγήσεις και πληροφορίες σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο πιστοποίησης της αναπηρίας και των προγραμμάτων ένταξης

¹⁶¹ <https://www.suse.org.uk/>.

¹⁶² <https://www.suse.org.uk/about-suse/more-than-the-sum-of-the-parts-project/>.

¹⁶³ Ο Οδηγός είναι διαθέσιμος σε <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/>.

¹⁶⁴ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/aim-of-this-guide/>.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

στην αγορά εργασίας. Επίσης, παρέχει μια λεπτομερή καταγραφή του συνόλου των φορέων και των υπηρεσιών στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν οι εργοδότες προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση σε επιπλέον πληροφορίες, ενημέρωση και υποστήριξη για την αποτελεσματική προετοιμασία και συμμετοχή τους σε δράσεις ΥΑ.

Ο Οδηγός διαρθρώνεται σε θεματικές ενότητες σύμφωνα με τα στάδια εφαρμογής της ΥΑ, παρέχοντας πληροφορίες, συμβουλές και πρακτικές εισηγήσεις για:

- τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των διαδικασιών δημοσίευσης αγγελίας, αποστολής βιογραφικών σημειωμάτων, συνέντευξης και πρόσληψης, με έμφαση στην καταπολέμηση των ψηφιακών εμποδίων και του ψηφιακού αποκλεισμού των ΑμΕΑ
- τις απαραίτητες εύλογες προσαρμογές και παρεμβάσεις στο εργασιακό περιβάλλον¹⁶⁵ (ωράριο εργασίας, καθήκοντα, επαγγελματικός εξοπλισμός), οι οποίες θα επιτρέψουν στο άτομο με αναπηρία να διεκδικήσει ισότιμα την θέση εργασίας κατά το στάδιο της συνέντευξης, αλλά και να ασκήσει με επιτυχία τα καθήκοντα που απαιτούνται από τη θέση πρόσληψης¹⁶⁶
- την αποφυγή διακρίσεων και φαινομένων παρενόχλησης (harassment) ή θυματοποίησης (victimisation) στο χώρο εργασίας από τους συναδέλφους του¹⁶⁷
- την διευκόλυνση της αρχικής περιόδου της προσαρμογής¹⁶⁸ και εξοικείωσης του υποστηριζόμενου εργαζόμενου με το αντικείμενο, τους όρους και τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, τους κανόνες αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους και τους κανονισμούς υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν στην επιχείρηση
- τον τρόπο επικοινωνίας με τα άτομα με αναπηρία που προσλαμβάνονται στην επιχείρηση (πρακτικές οδηγίες για την βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας με εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν προβλήματα ακοής, όρασης, περιορισμένης κινητικότητας, μαθησιακές δυσκολίες ή βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού)¹⁶⁹
- την διαχείριση της απουσίας του εργαζόμενου από την θέση εργασίας, την διαδικασία ανάθεσης νέων καθηκόντων (redeployment), την πειθαρχική διαδικασία και την απόλυση.

¹⁶⁵ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/making-reasonable-adjustments/>.

¹⁶⁶ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/selection-and-interviews/>.

¹⁶⁷ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/disability-and-discrimination/>.

¹⁶⁸ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/induction-and-initial-training/>.

¹⁶⁹ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/communication/>.

Τίτλος πρακτικής: *BASE UK Knowledge Base*

Χώρα προέλευσης: Ηνωμένο Βασίλειο

Φορέας/είς υλοποίησης: *Βρετανική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση*

Αντικείμενο:

Η *Βρετανική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση* (British Association for Supported Employment, BASE)¹⁷⁰ έχει δημιουργήσει και διαθέτει χωρίς καμία χρέωση στους ενδιαφερόμενους ένα εκτεταμένο ηλεκτρονικό αποθετήριο πληροφοριών με τίτλο «*Γνωστική Βάση*» (Knowledge Base)¹⁷¹, με δεδομένα που διατίθενται υπό τη μορφή μεταμορφώσιμων ψηφιακών αρχείων¹⁷². Η θεματολογία του υλικού αφορά ένα ευρύ πεδίο ζητημάτων γενικού και ειδικότερου ενδιαφέροντος που σχετίζονται με την αναπηρία και την εργασιακή ένταξη, περιλαμβάνοντας τις ακόλουθες θεματικές ενότητες (topics):

- Χρηματικές παροχές και επιδόματα
- Αναπηρία και μειονεξία
- Μόρφωση και εκπαίδευση
- Εργοδότες
- Ισότητα και διαφορετικότητα
- Χρηματοδοτικά Προγράμματα
- Τοπική Αυτοδιοίκηση
- Πολιτικές
- Ποιότητα
- Τρίτος Τομέας.

Οι κατηγορίες του περιεχομένου της Βάσης περιλαμβάνουν:

- Δημοσιεύσεις και έγγραφα σχετικά με καλές πρακτικές στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης
- Έγγραφα στρατηγικής και υλικό διαβούλευσης των πολιτικών για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία
- Συνοπτικά και εύληπτα (easy read) ενημερωτικά και πληροφοριακά φυλλάδια
- Οδηγοί εφαρμογής και εργαλειοθήκες (toolkits) πολιτικών και δράσεων
- Ερευνητικό υλικό στα πεδία της εργασιακής και εκπαιδευτικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, με έμφαση στα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα
- Αναφορές και εκθέσεις (reports) από εθνικούς και διεθνείς φορείς
- Οπτικοακουστικό υλικό

¹⁷⁰ <https://www.base-uk.org/>.

¹⁷¹ Είναι διαθέσιμο σε <https://www.base-uk.org/knowledge-base>.

¹⁷² Τα αρχεία παράγονται τόσο από τα μέλη της Ένωσης, όσο και από ένα πλήθος συμμετεχόντων στο οικοσύστημα της ΥΑ, όπως το Κοινοβούλιο, κυβερνητικές υπηρεσίες και επιτροπές, ρυθμιστικές και εποπτικές αρχές, οργανώσεις του εθελοντικού τομέα, κοινωνικές επιχειρήσεις, ερευνητικά ιδρύματα, εκπαιδευτικοί φορείς, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλες εθνικές ή διεθνείς ενώσεις.

- Παραπομπές σε διαδικτυακούς ιστοτόπους με σχετικό περιεχόμενο.

4.2.7 Η μέτρηση κοινωνικού αντίκτυπου των υπηρεσιών ΥΑ

Τίτλος πρακτικής: *Ετήσιες Μελέτες Κοινωνικού Αντίκτυπου της ΥΑ*

Χώρα προέλευσης: -

Φορέας/είς υλοποίησης: *Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης*

Αντικείμενο:

Το *Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης* (European Network of Social Integration, ENSIE)¹⁷³ εγκαινίασε το 2015 μία εμβληματική πρωτοβουλία για την ανάδειξη του σημαντικού κοινωνικού αντίκτυπου των δράσεων ΥΑ, που αποτυπώνεται στην εκπόνηση και δημοσίευση σε ετήσια βάση σχετικών Εκθέσεων (social impact studies)¹⁷⁴, προκειμένου να αποτυπώσει με μετρήσιμους όρους αλλά και να αναδείξει την επίδραση του ρόλου και των πολύμορφων δραστηριοτήτων που ασκούν οι κοινωνικές επιχειρήσεις εργασιακής ένταξης σε ότι αφορά αφενός την βελτίωση της προσβασιμότητας των πλέον ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας αφετέρου την μακροπρόθεσμη διαμόρφωση συμπεριληπτικών εργασιακών πλαισίων που επιδιώκουν την ισότητα ευκαιριών, την κοινωνική συνοχή και την διαφοροποίηση (diversification) του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι Εκθέσεις της ENSIE χρησιμοποιούν ένα πλήθος ποιοτικών δεικτών (qualitative indicators) που έχουν ως αντικείμενο μέτρησης τον βαθμό αναγνωρισιμότητας των κοινωνικών επιχειρήσεων εργασιακής ένταξης, την οικονομική αποτελεσματικότητά τους, τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού που εργάζεται σε αυτές, τους τομείς της οικονομίας στους οποίους δραστηριοποιούνται (activity sectors), τον βαθμό επίτευξης του στόχου της εργασιακής ένταξης και αποκατάστασης των ατόμων που απευθύνονται σε αυτές και την συνεισφορά τους στην επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών¹⁷⁵.

Ειδικότερα, οι Εκθέσεις περιλαμβάνουν επίκαιρα δεδομένα αναφορικά με:¹⁷⁶

- Το τμήμα των εργαζομένων στις κοινωνικές επιχειρήσεις εργασιακής ένταξης που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, στις οποίες ανήκουν τα άτομα με

¹⁷³ Το Δίκτυο συστάθηκε το 2011 ως μη διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός και αποτελεί σήμερα τον σημαντικότερο φορέα συλλογικής αντιπροσώπευσης των κοινωνικών επιχειρήσεων εργασιακής ένταξης (work integration social enterprises, WISE's) της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας. Μεταξύ των μελών της περιλαμβάνονται 29 τοπικά και περιφερειακά δίκτυα κοινωνικών επιχειρήσεων με αντικείμενο δραστηριότητας την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία, που καλύπτουν γεωγραφικά 21 ευρωπαϊκές χώρες και εκπροσωπούν πάνω από 3.000 επιχειρήσεις και 250.000 εργαζόμενους. Βλ. σχετικά <https://www.ensie.org/who-we-are/about-ensie>.

¹⁷⁴ <https://www.ensie.org/wises-data/impact-wises>.

¹⁷⁵ <https://sdgs.un.org/>.

¹⁷⁶ https://www.ensie.org/Portals/ensie/OpenContent/Files/11733/IMPACT_WISEs_2019_EN.pdf.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

αναπηρίες ή ψυχοκοινωνικά προβλήματα, εκφρασμένο σε ποσοστιαία και απόλυτη αριθμητική βάση

- Τον τομέα της οικονομικής δραστηριότητας που αποτελεί το κύριο αντικείμενο εργασιών των εξεταζόμενων κοινωνικών επιχειρήσεων
- Το ποσοστό επί του συνόλου των ευάλωτων και μειονεκτούντων εργαζομένων (disadvantaged workers) που απέκτησαν μια σταθερή θέση εργασίας στις ίδιες τις κοινωνικές επιχειρήσεις ή σε άλλες επιχειρήσεις, καθώς και τα ποσοστά εκείνων που ξεκίνησαν μια επαγγελματική σταδιοδρομία ως αυτοαπασχολούμενοι, παρακολούθησαν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή δεν παρουσίασαν καμία εξέλιξη σε ότι αφορά την επαγγελματική τους εξέλιξη
- Τα συνολικά και μέσα έσοδα των κοινωνικών επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα
- Την προέλευση της ζήτησης των υπηρεσιών των κοινωνικών επιχειρήσεων ανάλογα με τον τομέα της οικονομίας από τον οποίο προέρχονται οι πελάτες τους (δημόσιος, ιδιωτικός τομέας)
- Την συνεισφορά τους σε κάθε έναν από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDG's) που έχει θέσει ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών.

Τα δεδομένα για την κατάρτιση των δεικτών προέρχονται από εθνικά και περιφερειακά δίκτυα επιχειρήσεων, τα οποία συμμετέχουν στις ετήσιες έρευνες μέσω ειδικών ερωτηματολογίων και αντιπροσωπεύουν έναν σημαντικό αριθμό ευρωπαϊκών κρατών. Ενδεικτικά, στην Έρευνα της ENSIE για το 2020 συμμετείχαν 11 εθνικά και περιφερειακά δίκτυα κοινωνικών επιχειρήσεων κοινωνικής ένταξης από 10 ευρωπαϊκές χώρες με συνολικό δείγμα 398 κοινωνικές επιχειρήσεις.

Πίνακας 10. Καλές Πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

A/A	ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	ΧΩΡΑ	ΦΟΡΕΑΣ	ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ
1	<i>Εθνικό Μητρώο Συμβούλων Εργασίας</i>	Ολλανδία	<i>Ολλανδική Ένωση Υποστήριξης / Ινστιτούτο Πιστοποίησης <i>Blik op Werk</i></i>	<p>Πιστοποίηση προσόντων εκπαιδευμένων Συμβούλων Εργασίας, τηρώντας τα πρότυπα / προδιαγραφές σε σχέση με τα ακόλουθα πεδία:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Διαρκής κατάρτιση και απόκτηση νέων πιστοποιήσεων ▪ Επικαιροποίηση και διεύρυνση των γνώσεων ▪ Διαρκής αυτοαξιολόγηση και επανεξέταση της απόδοσης και των επιδόσεων ▪ Ενημέρωση για τις εξελίξεις στο πεδίο της ΥΑ
2	<i>Εθνικά Επαγγελματικά Πρότυπα για τους επαγγελματίες της ΥΑ</i>	Ηνωμένο Βασίλειο	<i>Βρετανική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση / Οργανισμός Εκμάθησης και Βελτίωσης Ικανοτήτων</i>	Πλαίσιο προδιαγραφών που πρέπει να τηρεί το ανθρώπινο δυναμικό των φορέων του τομέα της εργασιακής ένταξης των ΑμεΑ όταν εφαρμόζουν τη μέθοδο της ΥΑ
3	<i>Talent Pass</i>	Γερμανία	<i>Γερμανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης</i>	Αξιολόγηση των προσόντων και των ικανοτήτων που έχουν αποκτήσει άτομα με αναπηρίες στο πλαίσιο άσκησης των επαγγελματικών τους καθηκόντων μέσω μιας δομημένης διαδικασίας πιστοποίησης Ένταξη σε δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης
4	<i>MentorAbility Canada</i>	Καναδάς	<i>Καναδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης</i>	Οι συμμετέχοντες ΑμεΑ αποκτούν κρίσιμες επαγγελματικές παραστάσεις και διαμορφώνουν μια πληρέστερη εικόνα σχετικά με τις εργασιακές τους προτιμήσεις και προοπτικές, παρακολουθώντας δωρεάν ένα πλέγμα δράσεων που παρέχονται από επιχειρήσεις και εργοδότες
5	<i>Οδηγός Καλής Πρακτικής για Εργοδότες</i>	Σκωτία	<i>Σκωτσέζικη Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης</i>	Ο Οδηγός παρουσιάζει με εύληπτο και συνοπτικό τρόπο τους κύριους άξονες και τις διαδικασίες εφαρμογής του μοντέλου της ΥΑ, με έμφαση στην διαμόρφωση του επαγγελματικού προφίλ από τον σύμβουλο εργασίας, το ταίριασμα των

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

				<p>χαρακτηριστικών του υποψήφιου εργαζόμενου με τη θέση εργασίας και τη συνεχή εξατομικευμένη υποστήριξη από εξειδικευμένους παρόχους</p>
6	<i>BASE UK Knowledge Base</i>	Ηνωμένο Βασίλειο	<i>Βρετανική Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση</i>	<p>Ηλεκτρονικό αποθετήριο πληροφοριών για την εργασιακή ένταξη των ΑμΕΑ που παράγονται τόσο από τα μέλη της Ένωσης, όσο και από ένα πλήθος συμμετεχόντων στο οικοσύστημα της ΥΑ, όπως το Κοινοβούλιο, κυβερνητικές υπηρεσίες και επιτροπές, ρυθμιστικές και εποπτικές αρχές, οργανώσεις του εθελοντικού τομέα, κοινωνικές επιχειρήσεις, ερευνητικά ιδρύματα, εκπαιδευτικοί φορείς, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλες εθνικές ή διεθνείς ενώσεις</p>
7	<i>Ετήσιες Μελέτες Κοινωνικού Αντίκτυπου της ΥΑ</i>	-	<i>Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης</i>	<p>Οι Μελέτες χρησιμοποιούν ένα πλήθος ποιοτικών δεικτών που έχουν ως αντικείμενο μέτρησης τον βαθμό αναγνωρισιμότητας των κοινωνικών επιχειρήσεων εργασιακής ένταξης, την οικονομική αποτελεσματικότητά τους, τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού που εργάζεται σε αυτές, τους τομείς της οικονομίας στους οποίους δραστηριοποιούνται, τον βαθμό επίτευξης του στόχου της εργασιακής ένταξης και αποκατάστασης των ατόμων που απευθύνονται σε αυτές</p>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συμπεράσματα

(α) Η προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ελλάδα δεν αποτελεί αυτοτελές πεδίο ρύθμισης του Κοινωνικού Κράτους αλλά προνομιακό αντικείμενο παρέμβασης του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, με κύριους εκπροσώπους τους *Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)*. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελούν την περίοδο αυτή τον μοναδικό οργανωμένο χώρο του τομέα της κοινωνικής οικονομίας που σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (ΥΑ) των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, παρά τα σημαντικά θεσμικά, οργανωτικά και χρηματοδοτικά ελλείμματα που χαρακτηρίζουν το πεδίο της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία (συμπεριλαμβανόμενης και της ειδικής κατηγορίας των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα) στη χώρα μας.

(β) Η ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερευνών πεδίου που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της Δράσης 2.1 «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*» του Έργου τεκμηρίωσε ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διακρίνουν τους Κοι.Σ.Π.Ε. από άλλες επιχειρήσεις και οι μεταξύ τους διαφοροποιήσεις (περιορισμένες θέσεις εργασίας, έλλειψη επαγγελματιών ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, γεωγραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά, ελλιπής διασύνδεση με άλλους φορείς και υποψήφιους εργοδότες κλπ.) δεν έχουν επιτρέψει την παροχή υπηρεσιών ΥΑ σε όλους τους Συνεταιρισμούς. Από την άλλη πλευρά, το υπόδειγμα ΥΑ που εφαρμόζεται από τους Κοι.Σ.Π.Ε. δεν είναι ενιαίο ή ομοιόμορφο, εξαιτίας κυρίως της έλλειψης ενός οριζόντιου θεσμικού πλαισίου ρύθμισης του πεδίου της ΥΑ στην Ελλάδα, των διαφορετικών ρυθμών ανάπτυξης των Συνεταιρισμών και των γεωγραφικών / κοινωνικών ιδιαιτεροτήτων στις περιοχές που αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους.

(γ) Η ΥΑ δεν έχει αποτελέσει ακόμα αντικείμενο δεσμευτικής ρύθμισης των Διεθνών Οργανισμών που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες (ΟΗΕ, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Ευρωπαϊκή Ένωση και Συμβούλιο της Ευρώπης), με αποτέλεσμα την έλλειψη ενός σαφούς υπερεθνικού πλαισίου ανάπτυξης και εφαρμογής της. Για τον λόγο αυτό, έχουν υιοθετηθεί διαφορετικά μοντέλα – υποδείγματα ΥΑ, τα οποία διαφοροποιούνται κυρίως ανάλογα με τους φορείς ρύθμισης και υλοποίησης των σχετικών προγραμμάτων (επίπεδο δημόσιου τομέα / επίπεδο εθελοντικού τομέα / επίπεδο τομέα κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας), τις προϋποθέσεις συμμετοχής των επωφελουμένων και τις πηγές χρηματοδότησής τους. Μία, όμως, από τις κύριες παραδοχές όλων των εφαρμοζόμενων την περίοδο αυτή μοντέλων είναι ότι η ΥΑ εντάσσεται στις ενεργητικές πολιτικές προώθησης της απασχόλησης, επιδιώκοντας να προωθήσει την εργασιακή ένταξη των ΑμΕΑ και άλλων ευάλωτων ομάδων που αδυνατούν να διαχειρισθούν ανεξάρτητα τους μηχανισμούς της ανοικτής αγοράς εργασίας και βρίσκονται αντιμέτωπα με το φάσμα του επαγγελματικού αποκλεισμού, της διαβιωτικής εξάρτησης και της κοινωνικής περιθωριοποίησης.

(δ) Η εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ για την παροχή εξατομικευμένων υποστηρικτικών υπηρεσιών σε άτομα με αναπηρία εγκαινιάσθηκε την δεκαετία του 1970 στις Ηνωμένες

Πολιτείες της Αμερικής. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 εντοπίζονται υβριδικές εφαρμογές του μοντέλου και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας, που οδήγησαν στην

ίδρυση της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (European Union of Supported Employment, EUSE), σηματοδοτώντας την αφετηρία της σταδιακής μετάβασης των εθνικών πολιτικών απασχόλησης των ΑμΕΑ σε μια προσωποκεντρική υποστηρικτική προσέγγιση.

Στο πλαίσιο αυτό, μπορεί να γίνει λόγος για δύο κύρια υποδείγματα του μοντέλου της ΥΑ (το *Βόρειο Αμερικάνικο υπόδειγμα* και το *Ευρωπαϊκό υπόδειγμα*) που συγκλίνουν ως προς τις κύριες επιδιώξεις και παραδοχές τους αλλά διαφοροποιούνται σαφώς σε σχέση με τις διαδικασίες θεσμικής κατοχύρωσης, επιχειρησιακής ανάπτυξης και χρηματοδότησής τους.

(Ε) Εάν και το μοντέλο της ΥΑ αναπτύχθηκε αρχικά για τα άτομα με σοβαρές διανοητικές αναπηρίες, μελετήθηκε και υιοθετήθηκε σύντομα από τους σημαντικότερους εκπροσώπους του κινήματος της ψυχιατρικής αποκατάστασης στις ΗΠΑ ως ένα μοντέλο εργασιακής ένταξης που βρίσκεται στον αντίποδα της παραδοσιακής προσέγγισης «*εκπαίδευση-τοποθέτηση*», αποδίδοντας έμφαση σε ένα ιδιαίτερα κρίσιμο κοινωνικοπολιτικό διακύβευμα: την ορθολογική και αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην αγορά εργασίας. Η νέα προσέγγιση υιοθέτησε μία βασική παραδοχή: Έχοντας ήδη αποκτήσει μια θέση εργασίας που ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες του, το άτομο που λαμβάνει υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι ικανό να διακρίνει τα προσόντα και τις απαιτούμενες δεξιότητες για να ανταποκριθεί στον επαγγελματικό του ρόλο και να τις αναπτύξει στοχευμένα, εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, με την υποστήριξη ενός επαγγελματία συμβούλου.

(ΟΤ) Η συγκριτική έρευνα των εθνικών πρωτοβουλιών για την εργασιακή ένταξη των ΑμΕΑ στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι σχετικές δράσεις δεν μπορούν να ενταχθούν στο πλαίσιο ενός κοινού πλαισίου ανάπτυξης (common development framework) του μοντέλου της ΥΑ. Και τούτο καθώς:

- Η ΥΑ δεν έχει αποτελέσει ακόμα αντικείμενο δεσμευτικής ρύθμισης των Διεθνών Οργανισμών που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες (ΟΗΕ, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Ευρωπαϊκή Ένωση και Συμβούλιο της Ευρώπης)
- Κάθε κράτος είναι ελεύθερο να υιοθετήσει εθνικά προσανατολισμένα μοντέλα ΥΑ, χωρίς να δεσμεύεται από κοινές προτεραιότητες, επιδιώξεις και προδιαγραφές
- Η εμβληματική πρωτοβουλία της ΕΕΥΑ να διαμορφώσει, μεταξύ άλλων κοινές μεθοδολογίες και πρακτικές (μέσω ιδίως της εκπόνησης μιας εργαλειοθήκης για την εφαρμογή της μεθόδου της ΥΑ) δεν έχει ακόμα αποδώσει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα για την οριοθέτηση ενός αποδεκτού και προτυποποιημένου πλαισίου εφαρμογής, έρευνας και εξέλιξης των δραστηριοτήτων στο πεδίο της εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ, αντίστοιχο με αυτό που υφίσταται τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

Υπό το πρίσμα αυτό, έχουν υιοθετηθεί διαφορετικές πρωτοβουλίες χωρών της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας για την ανάπτυξη και παροχή υπηρεσιών ΥΑ από ένα σύνθετο πλέγμα φορέων (δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί, κοινωνικές επιχειρήσεις), που εξελίσσονται με βάση την θεμελιώδη διάκριση ανάμεσα σε **εθνικές πολιτικές ΥΑ** και **προγράμματα ΥΑ από οργανώσεις του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας**.

Η συγκριτική έρευνα επιβεβαίωσε τον διαφορετικό βαθμό ανάπτυξης τόσο των εθνικών πολιτικών, όσο ιδίως των πρωτοβουλιών του τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, τεκμηριώνοντας παράλληλα ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι παρεμβάσεις των κοινωνικών επιχειρήσεων μπορούν να καλύψουν τα κενά του δημόσιου τομέα, συμβάλλοντας στην προώθηση του στόχου της ένταξης ενός τμήματος του πληθυσμού που συνεχίζει να βρίσκεται εκτός της ανοικτής, μη-προστατευμένης αγοράς εργασίας

(Ζ) Η διαδικασία ανάδειξης καλών πρακτικών¹⁷⁷ στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης χρησιμοποίησε κριτήρια ποιότητας διεθνών δικτύων (*Παγκόσμια Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση, Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης*) για να αποτυπώσει πρωτοβουλίες μαζικής κλίμακας του *Ευρωπαϊκού υποδείγματος ΥΑ*¹⁷⁸, που προωθούνται από Εθνικές Ενώσεις Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και παρουσιάζουν αυξημένο ενδιαφέρον για την συγκρότηση ενός ορθολογικού υποδείγματος εργασιακής ένταξης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα από τους Κοι.Σ.Π.Ε. στην Ελλάδα.

Η παραπάνω μελέτη διερεύνησε το βιβλιογραφικό πλαίσιο σε διεθνές επίπεδο με στόχο το υλικό που προέκυψε από τη συγκριτική αυτή μεθοδολογία να συμβάλει στην ανάπτυξη και πιλοτική εφαρμογή ενός στοχευμένου μοντέλου ΥΑ, προσαρμοσμένου στις ανάγκες των Κοι.Σ.Π.Ε.

¹⁷⁷ Ο όρος «καλή ή βέλτιστη πρακτική» (*good or best practice*) αντιστοιχεί σε κάθε μέθοδο ή τεχνική που είναι ορθολογικά σχεδιασμένη ως προς την αποτελεσματική επίτευξη στόχων σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς (εθνικό, τομεακό κ.ο.κ.), παρουσιάζοντας ειδικά χαρακτηριστικά, όπως την *καινοτομία (innovation)* και την δυνατότητα *μεταφοράς της (transferability)* σε ένα πλαίσιο διαφορετικό από το πλαίσιο της αρχικής της εφαρμογής. Υπό το πρίσμα αυτό, οι βέλτιστες πρακτικές μπορούν να αξιοποιηθούν ως σημείο αναφοράς στο πλαίσιο διαδικασιών *αυτοαξιολόγησης (self-assessment)* ή *συγκριτικής αξιολόγησης μέσω ομοιόμορφων και προκαθορισμένων όρων – δεικτών (benchmarking)*.

¹⁷⁸ Το υπόδειγμα αυτό αναδεικνύεται από την συστηματική διερεύνηση των πρωτοβουλιών της *Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αμίτσης, Γ. (2014): *Το Συλλογικό Διακύβευμα της Ενεργητικής Ένταξης των ευπαθών ομάδων - Αναπτυξιακά Διδάγματα από την Κοινωνική Ευρώπη*, Παπαζήσης, Αθήνα
- Αμίτσης, Γ. (2016): *Εμβληματικές πρωτοβουλίες διαφύλαξης της κοινωνικής συνοχής την εποχή των Μνημονίων - Το υπόδειγμα της Εθνικής Στρατηγικής Κοινωνικής Ένταξης*, Σειρά «Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους» Νο. 1, Παπαζήσης, Αθήνα
- Αμίτσης, Γ. και Μαρίνη, Φ. (2015): *Θεσμοί και Πολιτικές Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα*, ΤΕΙ Αθήνας, Αθήνα
- Anthony, W. A. and Blanch, A. (1987): 'Supported employment for persons who are psychiatrically disabled: A historical and conceptual perspective', *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 11(2), 5-23
- Αρμπουνιώτη, Β. (2013): *Υποστηριζόμενη Απασχόληση: Μια μέθοδος εργασιακής ένταξης για άτομα με νοητική υστέρηση*, Έργο Στέρις, Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής, Αθήνα
- Becker, D. R. and Drake, R. E. (1993): *A working life: The Individual Placement and Support (IPS) Program*, Dartmouth Psychiatric Research Center, Concord, New Hampshire
- Becker, D., Whitley, R., Bailey, E. and Drake, R. (2007): 'Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness in supported employment', *Psychiatric Services*, 58(7), 922-928
- Blanck, P. and Flynn, E. (eds.) (2017): *Routledge Handbook of Disability Law and Human Rights*, Routledge, London
- Blystad, R. and Spjelkavik, Ø. (1997): *A Norwegian Approach to Supported Employment*, AFIs Rapportserie nr 1/97, Work Research Institute, Oslo
- Bond, G. R. (1998): 'Principles of the Individual Placement and Support model: Empirical support', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(1), 11-23
- Bond, G. R. (2004): 'Supported employment: Evidence for an evidence-based practice', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345-359
- Bond, G. R. and McDonell, E. (1991): 'Vocational rehabilitation outcomes for persons with psychiatric disabilities: An update', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1(3), 9-20
- Broderick A. and Ferri, D. (eds.) (2019): *International and European Disability Law and Policy - Text, Cases and Materials*, Cambridge University Press, Cambridge
- Γαβριήλ, Ε. και Δρόσος, Ν. (2016): 'Συμβουλευτική απασχόλησης ανθρώπων με ψυχική νόσο: Η εμπειρία από τα έξι χρόνια λειτουργίας του Γραφείου Υποστήριξης της Απασχόλησης της ΠΕΨΑΕΕ', *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 107, σελ. 689-698
- Davister, C., Defourny, J., Gregoire, O. (2004): *Work Integration Social Enterprises in the European Union: An overview of existing models*, EMES Working Papers no. 04/04

Doose, S. (2012): 'Supported Employment in Germany', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3),195-202

Drake, R. E. (1998): 'A brief history of the Individual Placement and Support model', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(1), 3-7

Drake, R. and Bond, G. (2011): 'IPS support employment: A 20-year update', *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 14(3), 155-164

Drake, R., Bond, G. and Becker, D. (2012): *Individual Placement and Support: An evidence-based approach to Supported Employment*, Oxford University Press, New York

Drake, R. and Wallach, M. (2020): 'Employment is a critical mental health intervention', *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29(178), 1-3

Drosos, N., & Theodoroulakis, M. (2019): 'Employment as an integral part of social inclusion: The case of mental health patients in Greece'. In K. Scorgie and C. Forlin (eds.), *Promoting Social Inclusion: Co-creating Environments that Foster Equity and Belonging*, Emerald Group Publishing

Δρόσος, Ν. και Αντωνίου Α. (2020): 'Αναπηρία και Επαγγελματική Ένταξη: Προστατευμένη και Υποστηριζόμενη Εργασία', *Περιοδικό Επιστημονικής και Εκπαιδευτικής Έρευνας*, 6(1), σελ. 109-123

Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton

European Commission (2012): *Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: Good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*, Study Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b270b26a-bb7f-40d7-8883-53c78e436b5b>

European Commission (2020): *Social enterprises and their ecosystems in Europe*, Comparative synthesis report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22304&langId=en>

European Commission (2021): *Joint Employment Report*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels

European Union of Supported Employment (2010): *European Union of Supported Employment Toolkit*, <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013): *Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα*, Οδηγός για την Κοινωνική Ευρώπη, Τεύχος 4, <https://www.euricse.eu/projects/social-europe-guide-social-economy-and-social-entrepreneurship/>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020): *Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία υπό το φως της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες*, A9-0014/2021, [ΕΚΘΕΣΗ σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του](#)

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία υπό το φως της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες (europa.eu)

Geiger, B., Van Der Wel, K. and Tøge, A.G. (2017): 'Success and Failure in Narrowing the Disability Employment Gap: Comparing Levels and Trends Across Europe 2002–2014', *BMC Public Health*, 17(1)

Government of Ireland (2015): *Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015-2024*, Dublin, <https://www.gov.ie/en/publication/83c2a8-the-comprehensive-employment-strategy-for-people-with-disabilities/#>

Ferri, D. and Broderick A. (eds.) (2020): *Research Handbook on EU Disability Law*, Edward Elgar, Cheltenham

Hammersley, H. (2020): *Poverty and Social Exclusion of Persons with Disabilities*, European Human Rights Report Issue 4, European Disability Forum, Brussels

Harnois, G. and Gabriel, P. (2000): *Mental health and work: impact, issues, and good practices*, World Health Organization & International Labour Organisation

Jenaro, M., Bottomley, A., Doose, S. and Tuckerman, B. (2002): 'Supported Employment in the International Context: An Analysis of Process and Outcomes', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(5), 5-21

Jordán de Urrías, F. B. and Verdugo, M.A (2012): 'Are We Walking Towards Integrated Employment? A Perspective from Europe and Australia', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 143-145

Jordán de Urrías, F. B. and Verdugo, M.A. (2012a): 'Open Employment in Spain. Why Have We Still Not Taken the Decisive Step?', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 143-154

Kamp, M., Lynch, C. and Haccou, R. (2014): *Supported Employment Handbook*, World Association for Supported Employment (WASE), <https://www.wase.ca/resources>

Kuznetsova, Y. and Yalcin, B. (2017): 'Inclusion of Persons with Disabilities in Mainstream Employment: Is it Really All About the Money? A Case Study of Four Large Companies in Norway and Sweden', *Disability and Society*, 32(2), 233-253

Λογαράς, Δ. (2013): *Εργασία, Απασχόληση και Αναπηρία*, Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, Αθήνα

Lecerf, M. (2020): *Employment and disability in the European Union*, European Parliamentary Research Service - European Parliament, Brussels

Mental Health Commission of Canada (2012): *Turning the Key - Assessing Housing and Related Supports for Persons Living with Mental Health Problems and Illness*, Ottawa, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiU14GJj53zAhXagf0HHbFVDtcQFnoECAyQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mentalhealthcommission.ca%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FPrimaryCare_Turning_the_Key_Full_ENG_0_1.pdf&usq=AOvVaw021RMNZSJAbuMp3l-Zsdeo



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.3.: Συγκριτική επισκόπηση (benchmarking) μοντέλων εξωτερικού

Mental Health Commission of Canada (2013): *The Aspiring Workforce - Employment and Income for People with Serious Mental Illness*, Ottawa, <https://mentalhealthcommission.ca/aspiring-workforce/>

O'Brien, R.L. (2015): 'Disability and the Worlds of Welfare Capitalism', *Sociological Science*, 2, 1-19

OECD (2003): *Transforming Disability into Ability - Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*, OECD Publications Service, Paris

Oliver, M. (1983): *Social Work with Disabled People*, Macmillan, Basingstoke

Provencher, H. L., Gregg, R., Mead, S. and Mueser, K. T. (2002): 'The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26(2), 132-144

Spjelkavik, Ø. (2012): 'Supported Employment in Norway and in the other Nordic Countries', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 163-172

Tschanz, C. and Staub, I. (2017): 'Disability-policy models in European welfare regimes: comparing the distribution of social protection, labour-market integration and civil rights', *Disability & Society* 32(8), 1199-1215

World Health Organization (2021): *Comprehensive mental health service networks: promoting person-centred and rights-based approaches*, Geneva



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

