



ΕΚΠΟΝΗΣΗ: **CMT Prooptiki**
CONSULTING MANAGEMENT TRAINING

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.4

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΟΥ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε.

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



Φεβρουάριος, 2022

Το παραδοτέο 2.1.4, 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.

Το ανά χείρας κείμενο αποτυπώνει **το επικαιροποιημένο υπόδειγμα - μοντέλο** υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα **με βάση τις παρατηρήσεις και εισηγήσεις** της *Πανελληνίας Ομοσπονδίας Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης* (Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε.) επί του προσχεδίου του μοντέλου που είχε κατατεθεί προς συζήτηση τον Δεκέμβριο του 2021. Και τα δύο Παραδοτέα εκπονήθηκαν από την εταιρεία CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΕΠΕ στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα και ενίσχυση της επάρκειας και της διοικητικής και διαχειριστικής ικανότητας των Κοι.Σ.Π.Ε.*» για λογαριασμό της 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

ΑμΨΚΠ - άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

ΑΤΥ - Ατομική Τοποθέτηση και Υποστήριξη

βλ.- βλέπε

ΔΥΕ - Δίκτυο Επαγγελματικής Υποστήριξης

εδ. - εδάφιο

ΕΔΕΤ - Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία

ΕΕ - Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕΥΑ - Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

ΕΚΟ - Ευάλωτη Κοινωνική Ομάδα

ΕΚΤ - Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΛ.ΕΤ.ΥΠΕ - Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας

ΕΠΑΝΑΔ - Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού

ΕΠΨΕΑΑΨΥΠ - Εθνικό Πρόγραμμα Ψυχοκοινωνικής Ένταξης και Αποκατάστασης για άτομα με σοβαρά Ψυχοκοινωνικά Προβλήματα

ΕΣΑΜΕΑ - Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία

ΚΑΛΟ - Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία

Κοιν.Σ. Επ. - Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις

Κοι.Σ.Π.Ε. - Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης

ΜΚΟ - Μη Κυβερνητική Οργάνωση

ΟΤΑ - Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

ΠΕΨΑΕΕ - Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη

παρ. - παράγραφος

ΠΕΥΑ - Παγκόσμια Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

ΣΕΕ - Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

ΣΛΕΕ - Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τ.Ε.Ψ.Υ. - Τομεακές Επιτροπές Ψυχικής Υγείας

ΤΟΨΥ - Τομέας Ψυχικής Υγείας

ΥΑ - Υποστηριζόμενη Απασχόληση

ΥΕ - Υποστηριζόμενη Εκπαίδευση

Πίνακας Περιεχομένων

| | |
|--|----|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 5 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Το πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ελλάδα | 8 |
| 1.1 Μία γενική θεώρηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα | 8 |
| 1.2 Το πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο πεδίο της ψυχικής υγείας | 10 |
| 1.2.1. Η προώθηση του υποδείγματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο πεδίο της ψυχικής υγείας | 11 |
| 1.3 Το πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας..... | 14 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Οι παρεμβάσεις των Κοι.Σ.Π.Ε. στο πεδίο της υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα | 17 |
| 2.1 Το ιδρυτικό πλαίσιο των Κοι.Σ.Π.Ε..... | 17 |
| 2.1.1 Η τροποποίηση του πλαισίου των Κοι.Σ.Π.Ε..... | 18 |
| 2.2 Οι κύριοι άξονες των Κοι.Σ.Π.Ε..... | 20 |
| 2.3 Η εφαρμογή της ΥΑ από τους Κοι.Σ.Π.Ε. για την εργασιακή ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα | 26 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Διεθνείς καλές πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα | 31 |
| 3.1 Η οριοθέτηση των καλών πρακτικών..... | 31 |
| 3.1.1 Τα Κριτήρια Ποιότητας της Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση | 31 |
| 3.1.2 Το Πλαίσιο Προδιαγραφών Ποιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης | 33 |
| 3.2 Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές..... | 44 |
| 3.2.1 Η πιστοποίηση των στελεχών του τομέα της ΥΑ..... | 44 |
| 3.2.2 Η ενδυνάμωση του προσωπικού των φορέων παροχής υπηρεσιών ΥΑ..... | 45 |
| 3.2.3 Η ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των υποψήφιων εργαζομένων..... | 52 |
| 3.2.4 Η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού..... | 54 |
| 3.2.5 Η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών | 56 |
| 3.2.7 Η μέτρηση κοινωνικού αντίκτυπου των υπηρεσιών ΥΑ..... | 58 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Ο σχεδιασμός ενός μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε..... | 61 |
| 4.1 Τα πορίσματα της ανάλυσης SWOT | 62 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.1 Τα δυνατά σημεία των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ..... | 63 |
| 4.1.2 Τα αδύνατα σημεία των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ..... | 66 |
| 4.1.3 Οι ευκαιρίες λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ..... | 67 |
| 4.1.4 Οι απειλές λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ..... | 70 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Ένα νέο υπόδειγμα - μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε..... | 72 |
| 5.1 Η οριοθέτηση του Μοντέλου | 72 |
| 5.2 Οι Αρχές του Μοντέλου | 77 |
| 5.3 Οι φορείς ωρίμανσης και ανάπτυξης του Μοντέλου..... | 80 |
| 5.3.1. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης..... | 80 |
| 5.3.2 Οι Κοι.Σ.Π.Ε..... | 83 |
| 5.4 Τα όργανα εφαρμογής του Μοντέλου σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε..... | 85 |
| 5.5 Τα στάδια και οι διαδικασίες εφαρμογής του Μοντέλου σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε..... | 86 |
| 5.6 Η χρηματοδότηση του Μοντέλου..... | 94 |
| 5.6.1 Η οριοθέτηση των δαπανών του Μοντέλου..... | 94 |
| 5.6.2. Οι πηγές χρηματοδότησης του Μοντέλου..... | 95 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 101 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανά χείρας Μελέτη αντιστοιχεί στο Τελικό Παραδοτέο 2.1.4 «*Το μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των Ελληνικών Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης*» 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 υποστήριξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα για την προώθηση της εργασιακής τους (επαν-)ένταξης. Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την ΕΕ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Τομεακού Επιχειρησιακού Προγράμματος "*Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα 2014 - 2020*".

Το Παραδοτέο 2.1.4 αποτελεί μέρος της Δράσης «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*», η οποία προσανατολίζεται στην 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 διπτό 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.

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 από τους 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 θεραπευτικού 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 (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 αποτύπωση του διαχρονικού ρόλου και των παρεμβάσεων των Κοι.Σ.Π.Ε. για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα (εφεξής ΑμΨΚΠ) μέσω παροχής υπηρεσιών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (ΥΑ) στο πλαίσιο της ανάπτυξης υποδειγμάτων ΥΑ στα πεδία της ψυχικής υγείας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

β) Η δογματική και επιχειρησιακή διαμόρφωση ενός πρωτότυπου υποδείγματος - μοντέλου ΥΑ για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ μέσω των Κοι.Σ.Π.Ε. με βάση τα πορίσματα ανάλυσης των βασικών αξόνων του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε.

B. Η διάρθρωση του Παραδοτέου

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

Το **Κεφάλαιο 1** συστηματοποιεί το πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ελλάδα, παρουσιάζοντας την εφαρμογή σχετικών υποδειγμάτων στα πεδία της ψυχικής υγείας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Το **Κεφάλαιο 2** παρουσιάζει τις παρεμβάσεις των Κοι.Σ.Π.Ε. για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα μέσω παροχής υπηρεσιών ΥΑ.

Το **Κεφάλαιο 3** ανακεφαλαιώνει τα πορίσματα της συγκριτικής έρευνας σε αντιπροσωπευτικές χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας για την αποτύπωση καλών πρακτικών ΥΑ από φορείς του οικοσυστήματος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, 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*
- αντιπροσωπευτικές παρεμβάσεις που πληρούν τα κριτήρια επιλογής ως καλές πρακτικές.

Το **Κεφάλαιο 4** παρουσιάζει τα πορίσματα μίας σύνθετης διαδικασίας οριοθέτησης αρχών, στόχων και προτεραιοτήτων με στόχο την διαμόρφωση ενός πρωτότυπου υποδείγματος - μοντέλου ΥΑ για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ μέσω των Κοι.Σ.Π.Ε., που αξιοποίησε τα πορίσματα ανάλυσης των βασικών αξόνων του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε. (όπως έχουν καταγραφεί με την χρήση της *Ανάλυσης PESTLE* (P(olitical) E(conomic) S(ocio-cultural) T(echnological) L(egislative) E(nvironmental) trend analysis)).

Το **Κεφάλαιο 5** παρουσιάζει τις κύριες διαστάσεις του προτεινόμενου πρωτότυπου υποδείγματος - μοντέλου ΥΑ για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ μέσω των Κοι.Σ.Π.Ε. (εφεξής *Μοντέλο ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.*), το οποίο αποτελεί μια μέθοδο εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ που

εξυπηρετούνται ή/και απασχολούνται σε Κοι.Σ.Π.Ε., ενσωματώνοντας πτυχές των επιχειρησιακών μοντέλων της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (που έχουν προσαρμοσθεί στις ιδιαιτερότητες και συνθήκες ανάπτυξης και λειτουργίας του Ελληνικού οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε.). Το νέο μοντέλο προσεγγίζεται από θεσμική, επιχειρησιακή και χρηματοδοτική άποψη, καθώς εξετάζονται και αναπτύσσονται ως αυτοτελή πεδία συζήτησης:

- τα χαρακτηριστικά του μοντέλου
- οι αρχές του μοντέλου
- οι φορείς ωρίμανσης και ανάπτυξης του μοντέλου
- τα όργανα εφαρμογής του μοντέλου σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.
- τα στάδια και οι διαδικασίες εφαρμογής του μοντέλου σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.
- η χρηματοδότηση του μοντέλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Το πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ελλάδα

1.1 Μία γενική θεώρηση της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα

Σε αντίθεση με άλλες χώρες εντός και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, **η Ελληνική πολιτεία δεν έχει θεσμοθετήσει ένα δημόσιο σύστημα εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες μέσω του μοντέλου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης** (Supported Employment, SE), το οποίο σύμφωνα με τις σχετικές υπερεθνικές προσεγγίσεις αποτυπώνεται 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*»¹ (Παγκόσμια Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση - World Association for Supported Employment, WASE)²
- «*Παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών σε ανθρώπους με αναπηρία ή άλλες μειονεκτικές ομάδες προκειμένου να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν θέση αμειβόμενης εργασίας σε μια ανοικτή αγορά εργασίας*»³ (Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης - European Union for Supported Employment, EUSE)⁴.

Η έλλειψη αυτή πρέπει να συζητηθεί υπό το πρίσμα σύνθετων παραγόντων για το καθεστώς προστασίας των ατόμων με αναπηρίες (εφεξής ΑμΕΑ) στη χώρα μας και τις διαδικασίες προώθησης της οικονομικής και κοινωνικής τους ένταξης⁵. Ένας από τους κύριους άξονες του σχετικού διαλόγου αντιστοιχεί σε μία σημαντική καθυστέρηση υπερεθνικής κατοχύρωσης του θεσμού της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (εφεξής ΥΑ).

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 από τα Κράτη Μέλη **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.

¹ 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>.

² <https://www.wase.ca/>.

³ <http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se>.

⁴ <http://euse.org/index.php/about-euse/history>.

⁵ Βλ. ενδεικτικά ΕΣΑμεΑ, *Εθνική Έκθεση για την Αναπηρία έτους 2020, 2021*.

Παρά την έλλειψη ενός δημόσιου συστήματος εργασιακής ένταξης των ΑμΕΑ μέσω του μοντέλου της ΥΑ, το γενικό υπόδειγμα της ΥΑ αποτελεί πεδίο ενδιαφέροντος των φορέων εκπροσώπησης των ΑμΕΑ σε εθνικό (*Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία*) και θεματικό επίπεδο αλλά και αντικείμενο δραστηριοποίησης φορέων παροχής υπηρεσιών προς ΑμΕΑ, με πλέον αντιπροσωπευτική την *Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας* (ΕΛ.ΕΤ.ΥΠΕ)⁶.

Η ΕΛ.ΕΤ.ΥΠΕ συστάθηκε το 1997, κατόπιν ανάληψης σχετικής πρωτοβουλίας εργαζομένων του Ιδρύματος Προστασίας και Αποκατάστασης Παιδιών και Νέων με Νοητική Υστέρηση «Η Θεοτόκος»⁷ και αποτελεί επιστημονικό σωματείο (με μέλη νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και φυσικά πρόσωπα)⁸ που επιδιώκει τους ακόλουθους κοινωφελείς μη κερδοσκοπικούς σκοπούς:

- την προώθηση του **θεσμού της υποστηριζόμενης εργασίας** στην ελεύθερη αγορά
- την ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου σε σχέση με την υποστηριζόμενη εργασία
- την διευκόλυνση ανταλλαγής πληροφοριών σε σχέση με την υποστηριζόμενη εργασία.

⁶ <http://supportedemployment.gr>.

⁷ <http://www.theotokos.gr/home>.

⁸ Τα μέλη της ΕΛ.ΕΤ.ΥΠΕ είναι:

- Το Ίδρυμα Προστασίας και Αποκατάστασης Παιδιών και Νέων με Νοητική Υστέρηση (ΙΠΑΠ) «Η Θεοτόκος»
- Η Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (ΠΕΨΑΕΕ)
- Το Εργαστήριο Ειδικής Αγωγής «Μαργαρίτα»
- Το Κέντρο Κοινωνικής Φροντίδας «Εργαστήρι- Λίλιαν Βουδούρη»
- Το Κέντρο Κοινωνικής Φροντίδας για άτομα με νοητική υστέρηση «Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής» (ΕΣΕΕΠΑ)
- Το Ίδρυμα Ειδικής Αγωγής και Επαγγελματικής Κατάρτισης «Σικιαρίδειο»
- Φυσικά πρόσωπα που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της εργασιακής ένταξης και επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρίες.

1.2 Το πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο πεδίο της ψυχικής υγείας

Η έλλειψη ενός δημόσιου συστήματος εργασιακής ένταξης μέσω του μοντέλου της ΥΑ χαρακτηρίζει την υφιστάμενη κατάσταση στο πεδίο της ψυχικής υγείας. Για τον λόγο αυτό δεν έχουν υιοθετηθεί έως σήμερα νομοθετικές ρυθμίσεις που θα κατοχυρώνουν και θα οριοθετούν το δικαίωμα πρόσβασης των **ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα** (εφεξής ΑμΨΚΠ) σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, εργασιακής ενδυνάμωσης και ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, υποστηρίζοντας τις διαδικασίες ισότιμης πρόσβασής τους στην ανοικτή, ανταγωνιστική αγορά εργασίας.

Όμως, σε αντίθεση με άλλες κατηγορίες ΑμΕΑ, το εθνικό θεσμικό πλαίσιο της ψυχικής υγείας κατοχυρώνει έμμεσα την υπαγωγή του πεδίου της εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ στο Σύστημα Ψυχικής Υγείας, καθώς το άρθρο 1 του Ν. 2716/1999 «*Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις*» προβλέπει χαρακτηριστικά ότι:

*«1. Το Κράτος έχει την ευθύνη για την παροχή υπηρεσιών ψυχικής υγείας που έχουν σκοπό την πρόληψη, τη διάγνωση, τη θεραπεία, την περίθαλψη, καθώς και την ψυχοκοινωνική αποκατάσταση και **κοινωνική επανένταξη ενηλίκων, παιδιών και εφήβων με ψυχικές διαταραχές και διαταραχές αυτιστικού τύπου και με μαθησιακά προβλήματα.***

*2. Οι υπηρεσίες ψυχικής υγείας διαρθρώνονται, οργανώνονται, αναπτύσσονται και λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, 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».*

Η εργασιακή ένταξη των ΑμΨΚΠ αποτελεί αντικείμενο αρμοδιοτήτων διαφορετικών οργάνων και φορέων του Ν. 2716/1999:

α) Οι Τομεακές Επιτροπές Ψυχικής Υγείας (Τ.Ε.Ψ.Υ.) γνωμοδοτούν στον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας, μετά από γνώμη της Επιστημονικής Επιτροπής των ψυχιατρικών νοσοκομείων για την ανάπτυξη και οργάνωση εντός της κοινότητας Μονάδων Ψυχικής Υγείας, με σκοπό την αποϊδρυματοποίηση, ψυχοκοινωνική αποκατάσταση, καθώς και κοινωνική και **επαγγελματική επανένταξη ατόμων με χρόνιες ψυχικές διαταραχές και σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα** που νοσηλεύονται στα ψυχιατρικά νοσοκομεία (παρ. 9 άρθρου 3).

β) Τα Οικοτροφεία και οι Ξενώνες αναπτύσσουν δραστηριότητες Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης και συμμετέχουν από κοινού με άλλα νομικά πρόσωπα της περιοχής τους σε δραστηριότητες πολιτιστικές και εκπαιδευτικές, καθώς και κοινωνικής και **επαγγελματικής επανένταξης** (παρ. 3 άρθρου 9).

γ) Οι Ειδικές Μονάδες Αποκατάστασης και Επαγγελματικής Επανένταξης (Προστατευμένα Εργαστήρια και τα Εργαστήρια Επαγγελματικής Εκπαίδευσης) παρέχουν υπηρεσίες για την απόκτηση λειτουργικών, μαθησιακών και **επαγγελματικών δεξιοτήτων** στα άτομα με χρόνιες ψυχικές διαταραχές και σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα από το κατάλληλο προσωπικό με

σκοπό τη θεραπεία, την κοινωνική επανένταξη και **την τοποθέτηση τους στην ελεύθερη ή προστατευμένη αγορά εργασίας ή σε Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης ή άλλες μορφές κοινωνικών ή δημοτικών επιχειρήσεων** (παρ. 2 άρθρου 10).

δ) Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, κερδοσκοπικού ή μη χαρακτήρα, που ιδρύουν και λειτουργούν Ειδικές Μονάδες Αποκατάστασης και Επαγγελματικής Επανένταξης (παρ. 1 άρθρου 11).

ε) Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (εφεξής Κοι.Σ.Π.Ε.) αποβλέπουν στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και **επαγγελματική ένταξη** των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα και συμβάλλουν στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια» (παρ. 1 άρθρου 12).

Η ερμηνεία των διατάξεων του Ν. 2716/1999 επιβεβαιώνει μία βασική παραδοχή: **η Ελληνική πολιτεία δεν έχει κατοχυρώσει το μοντέλο της ΥΑ ως μηχανισμό προώθησης της εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ** και επομένως παραπέμπει στους ως άνω φορείς την οριοθέτηση και χρήση του, χωρίς προφανώς να εγγυάται αχώριστο δικαίωμα πρόσβασης των ΑμΨΚΠ σε συγκεκριμένο υπόδειγμα ΥΑ.

1.2.1. Η προώθηση του υποδείγματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο πεδίο της ψυχικής υγείας

Η πλέον αντιπροσωπευτική μέχρι σήμερα - εάν και αποσπασματική - παρέμβαση για την προώθηση του υποδείγματος της υποστηριζόμενης απασχόλησης ΑμΨΚΠ στο πεδίο της ψυχικής υγείας εντοπίζεται στο «*Πρόγραμμα Ολιστικής Παρέμβασης για την απασχόληση ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην ελεύθερη αγορά εργασίας - ΓΕΦΥΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ*»⁹, που υλοποιήθηκε από την *Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανένταξη* (ΠΕΨΑΕΕ)¹⁰. Η ΠΕΨΑΕΕ αποτελεί ένα επιστημονικό σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, που ιδρύθηκε το 1997 και δραστηριοποιείται ενεργά στο πεδίο της κοινωνικής ένταξης ΑμΨΚΠ με εξειδικευμένες μεθόδους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης. Ως οργάνωση του μη κυβερνητικού τομέα που παρέχει υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας σε συγκεκριμένη Ευάλωτη Κοινωνική Ομάδα (ΕΚΟ), η ΠΕΨΑΕΕ είναι ενταγμένη στο Εθνικό Μητρώο Φορέων Κοινωνικής Φροντίδας ιδιωτικού τομέα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα (ΜΚΟ) και στο Ειδικό Μητρώο Εθελοντικών Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.

Το Πρόγραμμα «ΓΕΦΥΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε την περίοδο 2010-2013 με πόρους του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΠΑΝΑΔ) του ΕΣΠΑ 2007-2013, επιδιώκοντας την βελτίωση της πρόσβασης ΑμΨΚΠ στην αγορά εργασίας μέσω της συνδυασμένης χρήσης εκπαιδευτικών, ερευνητικών και επιχειρησιακών εργαλείων¹¹, που οδήγησαν στις ακόλουθες παρεμβάσεις:

⁹ <http://www.gefyres.pepsaee.gr>.

¹⁰ <http://www.pepsaee.gr>.

¹¹ <https://bit.ly/3DpjdC7>.

- Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης 60 ανέργων ΑμΨΚΠ σε ειδικότητες υψηλής ζήτησης στην αγορά εργασίας
- Πρόγραμμα επιμόρφωσης 60 κοινωνικών επιστημόνων στο πεδίο της συμβουλευτικής απασχόλησης (job coaching) ΑμΨΚΠ με σκοπό την στελέχωση εξειδικευμένων υποστηρικτικών υπηρεσιών
- Πιλοτική λειτουργία 15 εσωτερικών μονάδων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε δομές ψυχικής υγείας (Κέντρα Ημέρας και Κοι.Σ.Π.Ε.)
- Έρευνες αξιολόγησης των αναγκών της ελεύθερης αγοράς εργασίας και των αντιλήψεων των εργοδοτών σχετικά με τη δυνατότητα και τη βούληση για απασχόληση ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες
- Δημιουργία Οδηγών για την συμβουλευτική απασχόληση, την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και την αυτο-εκπαίδευση των ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας
- Πρόγραμμα επαγγελματικής πρακτικής άσκησης 60 εκπαιδευμένων ανέργων ΑμΨΚΠ σε ιδιωτικές επιχειρήσεις
- Δημιουργία Δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για την Ψυχική Υγεία με συμμετοχή ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Η πλέον κρίσιμη παρέμβαση του Προγράμματος στο πεδίο της ΥΑ ήταν η ίδρυση και λειτουργία μίας εσωτερικής υπηρεσίας του Εξειδικευμένου Κέντρου Ημέρας «Κέντρο Κοινωνικού Διαλόγου»¹² για την Υποστήριξη της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας ενηλίκων με προβλήματα ψυχικής νόσου¹³. Η υπηρεσία στελεχώθηκε από συμβούλους απασχόλησης και απευθύνεται σε άτομα με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες ηλικίας 18 έως 65 ετών, υποστηρίζοντάς τους στην εύρεση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας που τους ταιριάζει, είτε στην ελεύθερη είτε στην προστατευμένη αγορά εργασίας.

Η φιλοσοφία της παρέμβασης

"Η φιλοσοφία μας στηρίζεται στο δικαίωμα και στην δυνατότητα που έχουν όλοι οι άνθρωποι για εργασία και στη βαθιά πίστη ότι τα άτομα που αντιμετωπίζουν διάφορες ψυχοκοινωνικές δυσκολίες μπορούν μέσα από την εξατομικευμένη και διαρκή υποστήριξη να βρουν αλλά και κυρίως να διατηρήσουν μια θέση εργασίας"

Πηγή: ΠΕΨΑΕΕ, [Γραφείο Υποστήριξης της Απασχόλησης & της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας \(persaee.gr\)](http://www.persaee.gr)

¹² Πρόκειται για μία εναλλακτική μονάδα ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης του 9^{ου} Τομέα Ψυχικής Υγείας (ΤΟΨΥ), προσανατολισμένη στην επαγγελματική ένταξη και επανένταξη ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας μέσω καινοτόμων δράσεων για τον αποστιγματισμό της ψυχικής νόσου, την βελτίωση της ποιότητας της ζωής των ληπτών, καθώς και την άρση των κοινωνικών ανισοτήτων και προκαταλήψεων (<https://ypbit.ly/3dga19c>).

¹³ Η Υπηρεσία δεν υποστήριζε άτομα: α) με οξεία ψυχιατρική συμπτωματολογία, β) με μέτρια ή σοβαρή νοητική υστέρηση ή βαριά αυτιστική συμπτωματολογία, γ) με σοβαρές διαταραχές συμπεριφοράς, δ) με εξάρτηση από τοξικές ουσίες ή ε) με σοβαρά σωματικά προβλήματα που απαιτούν εξειδικευμένη περίθαλψη.

Οι παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους ενδιαφερόμενους εντάσσονται στον σκληρό πυρήνα των δράσεων εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ, καθώς περιλαμβάνουν:

- ❑ Ατομικές και ομαδικές συναντήσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής
- ❑ Ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων (λειτουργία Ομάδων Αγγλικών και Υπολογιστών)
- ❑ Εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας (λειτουργία Ομάδας Διαδικτύου και Αναζήτησης Εργασίας)
- ❑ Τοποθέτηση σε θέση εργασίας ή σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης
- ❑ Υποστήριξη για διατήρηση θέσης εργασίας.

Η ανάλυση του πλέγματος των συγκεκριμένων υπηρεσιών οδηγεί σε ένα βασικό συμπέρασμα: **το Γραφείο Υποστήριξης της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας της ΠΕΨΑΕΕ είναι η πρώτη δομή του Ελληνικού Συστήματος Ψυχικής Υγείας που εισάγει ένα υβριδικό υπόδειγμα ΥΑ ως μέθοδο προώθησης της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ, εφαρμόζοντας βασικές τεχνικές της ΥΑ (υποστήριξη για την ένταξη στην αγορά εργασίας / υποστήριξη για την παραμονή στην αγορά εργασίας).**

Παράλληλα με την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών εργασιακής ένταξης, το Γραφείο σχεδίασε και υλοποιεί ένα πλήθος δραστηριοτήτων που προωθούν τον στόχο της επαγγελματικής και κοινωνικοοικονομικής ενσωμάτωσης ΑμΨΚΠ, περιλαμβάνοντας:

- ❑ Δράσεις επιμόρφωσης και κατάρτισης των επαγγελματιών ψυχικής υγείας στο πεδίο της υποστήριξης της απασχόλησης ΑμΨΚΠ
- ❑ Ανάπτυξη μεθοδολογίας και εργαλείων επαγγελματικής συμβουλευτικής ΑμΨΚΠ
- ❑ Διασύνδεση με τους φορείς κοινωνικής οικονομίας που ενεργοποιούνται στο πεδίο της ένταξης ΑμΨΚΠ (Κοιν.Σ.Ε.Π. και Κοι.Σ.Π.Ε.)
- ❑ Δράσεις ευαισθητοποίησης των εργοδοτών και της κοινής γνώμης σε θέματα απασχόλησης ΑμΨΚΠ
- ❑ Ανάπτυξη και διατήρηση ενός ενεργού δικτύου εργοδοτών
- ❑ Συνεργασία με φορείς και επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στο χώρο της ψυχικής υγείας.

1.3 Το πλαίσιο της υποστηριζόμενης απασχόλησης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας

Οι τυπικές μορφές των φορέων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα είναι οι **Συνεταιρισμοί** (συμπεριλαμβανομένων των Κοι.Σ.Π.Ε. και των Κοιν.Σ.Επ.), τα **Σωματεία** (συμπεριλαμβανομένων των Αλληλοβοηθητικών και των Φιλανθρωπικών), τα **Ιδρύματα** και οι **Αστικές Εταιρείες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα**. Σε αντίθεση με άλλα Κράτη Μέλη της ΕΕ, μόλις το 2016 υιοθετήθηκε συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο που εξειδικεύει τα νομικά μορφώματα της κοινωνικής οικονομίας¹⁴.

Οι πηγές του θεσμικού πλαισίου της Κοινωνικής Οικονομίας

Άρθρο 12 του **Συντάγματος του 1975** - Προβλέπει τη θεσμική κατοχύρωση των συνεταιρισμών και την διαφοροποίησή τους από τις ενώσεις προσώπων και τις εταιρίες.

N. 602/1915 - Ενθαρρύνει τη δημιουργία συνεταιρισμών, ενώ ταυτόχρονα δίνει τη δυνατότητα στους συνεταιριστικούς φορείς που λειτουργούν υπό άλλη νομική μορφή να αποκτήσουν τη νομική μορφή του συνεταιρισμού.

N. 921/1979 - Προβλέπει τη δημιουργία των πρώτων γυναικείων συνεταιρισμών, που προωθούν την τοπική ανάπτυξη και τον πολιτισμό.

N. 2076/1992 - Προβλέπει τη δημιουργία των συνεταιριστικών τραπεζών στην Ελλάδα

N. 2716/1999 (άρθρο 12) - Προβλέπει την αποϊδρυματοποίηση των ψυχικά ασθενών μέσω κοινωνικών συνεταιρισμών περιορισμένης ευθύνης (**Κοι.Σ.Π.Ε.**)

Άρθρα 78 - 106 Αστικού Κώδικα - Προβλέπουν ότι τα σωματεία δεν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα

Άρθρο 108 Αστικού Κώδικα - Ορίζει τα ιδρύματα ως οντότητες που χρησιμοποιούν τους πόρους τους για την εξυπηρέτηση ειδικού σκοπού.

Άρθρο 741 Αστικού Κώδικα - Προβλέπει ότι οι αστικές μη κερδοσκοπικές εταιρίες συνιστούν μία σύμβαση μεταξύ δύο ή περισσότερων μερών, που έχουν αμοιβαίως υποχρέωση να επιδιώκουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό και ιδίως οικονομικό

N. 4019/2011 - Προβλέπει τη θέσπιση της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης ως νέου είδους επιχείρησης (**Κοιν.Σ.Επ.**).

N. 4430/2016 - Προβλέπει ένα νέο πλαίσιο για διαφορετικά είδη μη κερδοσκοπικών φορέων και επιχειρήσεων (Κ.Α.Λ.Ο.) που εφαρμόζουν δημοκρατικό σύστημα λήψης αποφάσεων και έχουν έναν ξεκάθαρο συλλογικό και κοινωνικό αντίκτυπο, ενώ παράλληλα καλύπτουν μια κοινωνική ανάγκη προσφέροντας μία εναλλακτική λύση στην αγορά.

N. 4542/2018 (άρθρο 12) - Τροποποιεί το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο των **Κοι.Σ.Π.Ε.**

¹⁴ Πρόκειται για το Νόμο 4430/2016 «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις», που αντικατάστησε το Νόμο 4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις».

Ο Νόμος 4430/2016 εισήγαγε ένα νέο ρυθμιστικό πλαίσιο για διαφορετικούς τύπους φορέων ή επιχειρήσεων με ξεκάθαρο συλλογικό και κοινωνικό αντίκτυπο (φορείς *Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας - ΚΑΙΟ*), οι οποίοι παράλληλα ανταποκρίνονται σε μια κοινωνική ανάγκη.

Η θεσμική οριοθέτηση της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (άρθρο 2 Ν. 4430/2016)

Ως «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία» ορίζεται το σύνολο των οικονομικών δραστηριοτήτων που στηρίζονται σε μία εναλλακτική μορφή οργάνωσης των σχέσεων παραγωγής, διανομής, κατανάλωσης και επανεπένδυσης, βασισμένη στις αρχές της δημοκρατίας, της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, καθώς και του σεβασμού στον άνθρωπο και το περιβάλλον.

Η ανάλυση των διατάξεων του Ν. 4430/2016 οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η έλλειψη ενός συστήματος εργασιακής ένταξης μέσω του μοντέλου της ΥΑ χαρακτηρίζει την υφιστάμενη κατάσταση και στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας. Από την άλλη πλευρά, το υφιστάμενο πλαίσιο κατοχυρώνει άμεσα την υπαγωγή του πεδίου της εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ στο οικοσύστημα της κοινωνικής οικονομίας, καθώς η παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 4430/2016 προβλέπει χαρακτηριστικά ότι:

«Ως ευάλωτες ορίζονται οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω παραβατικής συμπεριφοράς. Σε αυτές ανήκουν:

α) τα άτομα με αναπηρία οποιασδήποτε μορφής (σωματική, ψυχική, νοητική, αισθητηριακή)

β) τα άτομα με προβλήματα εξάρτησης από ουσίες ή τα απεξαρτημένα άτομα

γ) οι ανήλικοι με παραβατική συμπεριφορά, οι φυλακισμένοι/ες και αποφυλακισμένοι/ες».

Η εργασιακή ένταξη των ΑμΨΚΠ αποτελεί πεδίο δράσης ενός ειδικού τύπου *Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων* (εφεξής Κοιν.Σ. Επ.)¹⁵. Πρόκειται για τις *Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων*¹⁶, οι οποίες επιδιώκουν την ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες (ποσοστό 30% κατ' ελάχιστον των μελών και των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές ανήκουν υποχρεωτικά στη συγκεκριμένη κατηγορία).

Η ερμηνεία των διατάξεων του Ν. 4430/2016 επιβεβαιώνει μία βασική παραδοχή: **η Ελληνική πολιτεία δεν έχει κατοχυρώσει το μοντέλο της ΥΑ ως μηχανισμό προώθησης της**

¹⁵ Το άρθρο 14 του Ν. 4430/2016 προβλέπει ότι: «*Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ. Επ.) είναι οι αστικοί συνεταιρισμοί του Ν. 1667/1986, που έχουν ως καταστατικό σκοπό τη συλλογική και την κοινωνική ωφέλεια, όπως ορίζονται στις παραγράφους 3 και 4 του άρθρου 2 και διαθέτουν εκ του νόμου εμπορική ιδιότητα».*

¹⁶ Επισημαίνεται ότι οι Κοι.Σ.Π.Ε. του άρθρου 12 του Ν. 2716/1999 θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης.

εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ μέσω της άσκησης κοινωνικής επιχειρηματικότητας και επομένως παραπέμπει στις *Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων* την οριοθέτηση και χρήση του, χωρίς προφανώς να εγγυάται αχώριστο δικαίωμα πρόσβασης των ΑμΨΚΠ σε συγκεκριμένο υπόδειγμα ΥΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Οι παρεμβάσεις των Κοι.Σ.Π.Ε. στο πεδίο της υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

2.1 Το ιδρυτικό πλαίσιο των Κοι.Σ.Π.Ε.

Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) συνιστούν μια αυτοτελή μορφή κοινωνικής επιχείρησης που θεσπίσθηκε στην Ελλάδα το 1999, με το άρθρο 12 του Ν. 2716/1999 «*Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας*». Σύμφωνα με το συγκεκριμένο 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 στον περιορισμό της ιδρυματοποίησης και στην ενίσχυση των κοινωνικών δικαιωμάτων των ενδιαφερομένων.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. 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. Αναπτύσσουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα και μπορούν ταυτόχρονα να είναι παραγωγικοί, προμηθευτικοί, καταναλωτικοί και γενικά να παρέχουν υπηρεσίες και αγαθά.

Ο Ν. 2716/1999 προβλέπει, μάλιστα, την δυνατότητα δημιουργίας δικτύων και ενώσεων Κοι.Σ.Π.Ε., που μπορούν να συστήνουν την *Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοι.Σ.Π.Ε.*¹⁷.

¹⁷ Η Ομοσπονδία ιδρύθηκε το 2012 και εξυπηρετεί τους ακόλουθους καταστατικούς σκοπούς:

- «*Η κοινή και ισότιμη εκπροσώπηση όλων των μελών - Κοι.Σ.Π.Ε. έναντι της Ελληνικής Πολιτείας και σε κάθε είδους συλλογικά, εθνικά, ευρωπαϊκά και διεθνή όργανα*
- *η τήρηση ενός κώδικα δεοντολογίας που θα διαπνέει όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε. η στήριξη των μελών - Κοι.Σ.Π.Ε. αλλά και των ομάδων πρωτοβουλίας δημιουργίας νέων Κοι.Σ.Π.Ε. από θεσμική, οικονομική και κοινωνική άποψη*
- *η διεκδίκηση των δικαιωμάτων των ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας και ειδικότερα των μελών Α΄ κατηγορίας των Κοι.Σ.Π.Ε.*

2.1.1 Η τροποποίηση του πλαισίου των Κοι.Σ.Π.Ε.

Το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο των Κοι.Σ.Π.Ε. τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 του Ν. 4542/2018, που προβλέπει ότι:

(α) Οι Κοι.Σ.Π.Ε. αποβλέπουν στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα και συμβάλλουν στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, έχουν εμπορική ιδιότητα και αποτελούν Μονάδες Ψυχικής Υγείας, οι οποίες εντάσσονται στους Τομείς Ψυχικής Υγείας. Η μέριμνα για την ανάπτυξη τους και η εποπτεία τους ανήκουν στον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας και ασκούνται μέσω της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας.

(β) Οι Κοι.Σ.Π.Ε. μπορούν να είναι ταυτόχρονα παραγωγικές, καταναλωτικές, εμπορικές, προμηθευτικές, μεταφορικές, τουριστικές, οικοδομικές, πιστωτικές, αναπτυξιακές, κοινωνικές, εκπαιδευτικές και πολιτιστικές μονάδες και να αναπτύσσουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα (αγροτική, κτηνοτροφική, μελισσοκομική, αλιευτική, δασική, βιομηχανική, βιοτεχνική, ξενοδοχειακή, εμπορική, παροχής υπηρεσιών, κοινωνικής ανάπτυξης). Οι Κοι.Σ.Π.Ε. μπορεί:

α) Να ιδρύουν και να διατηρούν καταστήματα πώλησης και υποκαταστήματα οπουδήποτε.

β) Να συμμετέχουν σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας εφόσον η συμμετοχή αυτή επιτρέπεται από τις ειδικές κατά περίπτωση διατάξεις. Ειδικότερα, μπορεί να συμμετέχουν σε Ευρωπαϊκούς Ομίλους Οικονομικού Σκοπού (Ε.Ο.Ο.Σ.), Κοινοπραξίες, Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.), Ανώνυμες Εταιρείες (Α.Ε.) και Δημοτικές Επιχειρήσεις.

γ) Να συμμετέχουν σε αναπτυξιακά προγράμματα ή να συμμετέχουν με άλλες επιχειρήσεις ή εταιρείες στην πραγματοποίησή τους και να συνεργάζονται μέσω κοινοπραξιών ή προγραμματικών συμβάσεων με άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, εταιρείες ή άλλες ενώσεις κάθε τύπου, οι οποίες έχουν ως αντικείμενο την ανάπτυξη δραστηριοτήτων από αυτές που προβλέπονται στον νόμο.

(γ) Οι Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν έδρα τους το Δήμο στον οποίο εδρεύει η διοίκησή τους. Η επωνυμία τους¹⁸ περιλαμβάνει υποχρεωτικά τον όρο Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης και την έδρα. Μπορεί να περιλαμβάνει και διακριτικό τίτλο. Σε κάθε Τομέα Ψυχικής Υγείας (Το.Ψ.Υ.) Αττικής και Θεσσαλονίκης συστήνεται και λειτουργεί αποκλειστικά ένας Κοι.Σ.Π.Ε. Στους Το.Ψ.Υ. που περιλαμβάνουν περισσότερες από μία Περιφερειακές Ενότητες του άρθρου 3 του ν. 3852/2010 μπορεί να συστήνεται και να λειτουργεί ένας Κοι.Σ.Π.Ε. ανά Περιφερειακή Ενότητα.

-
- η προστασία του δικαιώματος των ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας, στην εργασία τόσο ως προς την εξασφάλιση θέσεων εργασίας και τις αμοιβές τους όσο και ως προς την ποιότητα της εργασίας τους
 - η φωνή των μελών Α΄ κατηγορίας να ακούγεται με κάθε δυνατό τρόπο μέσω των εκπροσώπων τους στην Ομοσπονδία».

¹⁸ Στην επωνυμία δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνονται ονόματα φυσικών προσώπων ή επωνυμίες άλλων νομικών προσώπων.

2.2 Οι κύριοι άξονες των Κοι.Σ.Π.Ε.

A. Η σύσταση των Κοι.Σ.Π.Ε.

(α) Η σύσταση των Κοι.Σ.Π.Ε. ρυθμίζεται από τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν.1667/1986 χωρίς τον περιορισμό για υπογραφή του καταστατικού από εκατό τουλάχιστον πρόσωπα αν πρόκειται για καταναλωτικό συνεταιρισμό. Απαιτείται άδεια σκοπιμότητας, η οποία χορηγείται από τον Υπουργό Υγείας μετά από εξέταση του προτεινόμενου καταστατικού και αφού ληφθούν υπόψη οι δυνατότητες των Μονάδων Ψυχικής Υγείας, τα αναπτυξιακά δεδομένα της περιοχής δράσης και η γνώμη του Τομέα Ψυχικής Υγείας. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις των παρ. 4 έως 8 του άρθρου 1 του Ν.1667/1986, εκτός από τα εδάφια δ' και ε' της παρ. 4 (άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 4542/2018).

B. Οι Εταίροι-μέλη

(α) Μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. μπορούν να γίνουν:

α) Φυσικά πρόσωπα, ενήλικες ή ανήλικοι τουλάχιστον δεκαπέντε (15) ετών, οι οποίοι λόγω ψυχικής διαταραχής έχουν ανάγκη αποκατάστασης, όπως αυτή προσδιορίζεται από την αντίστοιχη Τομεακή Επιτροπή Ψυχικής Υγείας, ανεξάρτητα από τη διαγνωστική κατηγορία, το στάδιο της νόσου και τη διαμονή (Προσωπική Κατοικία, Μονάδες Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης του παρόντος νόμου, νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ., κυρίως ψυχιατρικά, Πανεπιστημιακά Ψυχιατρικά Νοσοκομεία ή άλλες Μ.Ψ.Υ.), χωρίς να απαιτείται να έχουν την ικανότητα για δικαιοπραξία, κατά παρέκκλιση των διατάξεων του Αστικού Κώδικα και των νόμων Περί Συνεταιρισμών. Τα μέλη αυτής της κατηγορίας αποτελούν τουλάχιστον το 35 % του συνόλου των μελών.

β) Ενήλικες που εργάζονται στο χώρο της ψυχικής υγείας, όπως εργοθεραπευτές, εκπαιδευτές και άλλες κατηγορίες επαγγελματιών της ψυχικής υγείας. Επιτρέπεται η συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων ή ψυχιάτρων ή ψυχολόγων κλάδου Ε.Σ.Υ.. Τα μέλη αυτής της κατηγορίας δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 45% του συνόλου των μελών.

γ) Δήμοι, κοινότητες ή άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, εφόσον προβλέπεται από το καταστατικό των συνεταιρισμών, και ειδικότερα τα νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ., κυρίως τα Ψυχιατρικά Νοσοκομεία, τα Γενικά Νοσοκομεία, τα Πανεπιστημιακά Ψυχιατρικά Νοσοκομεία, τα Ν.Π.Ι.Δ. που έχουν αναπτύξει Μονάδες Ψυχικής Υγείας και υπάγονται στον κατά περίπτωση Τομέα Ψυχικής Υγείας. Τα μέλη αυτής της κατηγορίας δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 20% του συνόλου των μελών.

Μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. δεν μπορεί να γίνουν νομικά ή φυσικά πρόσωπα τα οποία μετέχουν σε άλλο συνεταιρισμό, ο οποίος έχει τον ίδιο ή παρεμφερή σκοπό και έχει την έδρα του στον ίδιο Τομέα Ψυχικής Υγείας (άρθρο 8 παρ. 4 του Ν. 4542/2018).

(β) Τα ιδρυτικά μέλη γίνονται μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. με την υπογραφή του καταστατικού. Η εγγραφή νέων μελών είναι πάντοτε ελεύθερη σε νομικά και φυσικά πρόσωπα που συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις του νόμου και του καταστατικού. Η διαδικασία εγγραφής διέπεται από τις διατάξεις

του ν.1667/1986 άρθρο 2 παρ. 4-6. Τα μέλη μπορεί να αποχωρήσουν από τους Κοι.Σ.Π.Ε. με γραπτή δήλωσή τους, που υποβάλλεται στο Δ.Σ. τρεις μήνες τουλάχιστον πριν από το τέλος της οικονομικής χρήσης. Το Δ.Σ. μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να επιτρέψει την αποχώρηση μελών πριν από τη συμπλήρωση του παραπάνω χρονικού διαστήματος.

Το μέλος διαγράφεται από τους συνεταιρισμούς στις περιπτώσεις που προβλέπει το καταστατικό ή αν λόγω μη εκπλήρωσης των υποχρεώσεών τους βλάπτονται τα συμφέροντα των Κοι.Σ.Π.Ε.. Στα μέλη που αποχωρούν ή διαγράφονται από τους Κοι.Σ.Π.Ε. αποδίδεται η συνεταιριστική μερίδα που εισέφεραν το αργότερο τρεις μήνες από την έγκριση του ισολογισμού της χρήσης μέσα στην οποία έγινε η αποχώρηση ή η διαγραφή (άρθρο 8 παρ. 5 του Ν. 4542/2018).

(γ) Κάθε μέλος εγγράφεται με μια υποχρεωτική συνεταιριστική μερίδα που καθορίζεται στο καταστατικό. Αν το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικό, η εισφορά της συνεταιριστικής μερίδας γίνεται μέσα σε ένα μήνα από την καταχώριση του συνεταιρισμού ή από την εγγραφή του μέλους. Η συνεταιριστική μερίδα είναι αδιαίρετη και ίση για όλα τα μέλη. Το καταστατικό μπορεί να επιτρέψει την απόκτηση από κάθε μέλος έως 5 προαιρετικών μερίδων, εκτός από την υποχρεωτική μερίδα και να ορίζει χωρίς περιορισμό τον αριθμό προαιρετικών μερίδων που μπορούν να αποκτήσουν ΝΠΔΔ ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που υπάγονται στον ευρύτερο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Η αξία κάθε προαιρετικής μερίδας είναι ίση με την αξία της υποχρεωτικής. Η μεταβίβαση της συνεταιριστικής μερίδας σε τρίτο γίνεται εγγράφως ύστερα από συναίνεση του Δ.Σ., εφόσον στο πρόσωπο του τρίτου συντρέχουν οι όροι που απαιτούνται για την είσοδό του ως μέλους.

Η προαιρετική συνεταιριστική μερίδα μπορεί να μεταβιβάζεται χωρίς προηγούμενη άδεια του Δ.Σ. σε άλλο μέλος. Η συνεταιριστική ιδιότητα δεν κληρονομείται ούτε κληροδοτείται. Στους κληρονόμους αποδίδεται η συνεταιριστική μερίδα (άρθρο 8 παρ. 7 του Ν. 4542/2018).

Γ. Οι σχέσεις μεταξύ των μελών Κοι.Σ.Π.Ε.

(α) Τα δικαιώματα των μελών διέπονται από τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1667/1986. Κάθε νέο μέλος υποχρεούται να καταβάλει, εκτός από το ποσό της μερίδας του και εισφορά ανάλογη προς την καθαρή περιουσία του συνεταιρισμού, όπως αυτή προκύπτει από τον ισολογισμό της τελευταίας χρήσης. Η εισφορά αυτή φέρεται σε ειδικό αποθεματικό. Το καταστατικό μπορεί να ορίζει καταβολή μικρότερης εισφοράς ή συμβολικής αξίας εισφορά για τα μέλη της πρώτης και δεύτερης κατηγορίας. Το καταστατικό μπορεί να ορίζει ότι τα μέλη υποχρεούνται να καταβάλουν ορισμένο χρηματικό ποσό για την κάλυψη ζημιών των συνεταιρισμών και μόνο ύστερα από απόφαση της Γ.Σ. Τα μέλη ευθύνονται για τα χρέη των συνεταιρισμών σε τρίτους μέχρι το ποσό της συνεταιριστικής τους μερίδας.

Η ευθύνη των μελών υφίσταται και για χρέη που είχαν δημιουργηθεί πριν γίνουν μέλη και δεν περιλαμβάνει τα χρέη που δημιουργήθηκαν μετά την έξοδό τους. Η σχετική αξίωση παραγράφεται μετά την παρέλευση ενός έτους από την έξοδο του μέλους ή από την περάτωση της πτώχευσης ή της εκκαθάρισης. Δεν απαγγέλλεται ποτέ προσωπική κράτηση κατά των μελών των οργάνων των συνεταιρισμών για χρέη προς τρίτους και προς το Δημόσιο, καθώς και για χρέη μεταξύ μελών και συνεταιρισμών (άρθρο 8 παρ. 8 του Ν. 4542/2018).

(β) Τα μέλη των συνεταιρισμών μπορεί να απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε. ως εξής:

α) Τα μέλη της πρώτης κατηγορίας μπορεί να παρέχουν εργασία στους Κοι.Σ.Π.Ε. και να αμείβονται ανάλογα με την παραγωγικότητά τους και το χρόνο της εργασίας τους, όπως προβλέπεται από τον κανονισμό εσωτερικής λειτουργίας του κατά περίπτωση Κοι.Σ.Π.Ε.. Αν τα απασχολούμενα μέλη της κατηγορίας αυτής έχουν σύνταξη γήρατος ή αναπηρίας ή επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, δεν χάνουν αυτές τις παροχές, αλλά συνεχίζουν να τις εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αμοιβή τους από το συνεταιρισμό. Αν τα απασχολούμενα μέλη της πρώτης κατηγορίας της παρ. 6 εδ. α' δεν είναι ασφαλισμένα, ούτε καλύπτονται από τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 18 του ν.2072/1992 ασφαλιζονται από τους Κοι.Σ.Π.Ε. στους αντίστοιχους ασφαλιστικούς οργανισμούς των κλάδων τους.

β) Τα μέλη της δεύτερης κατηγορίας μπορεί να παρέχουν εργασία στους συνεταιρισμούς, με πλήρη ή μερική απασχόληση, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται από το καταστατικό και τον κανονισμό εσωτερικής λειτουργίας τους. Ειδικότερα, εργαζόμενοι σε Μονάδα Ψυχικής Υγείας του Τομέα Ψυχικής Υγείας με την οποία οι συνεταιρισμοί συνεργάζονται για επιστημονικούς, εκπαιδευτικούς και θεραπευτικούς σκοπούς μπορεί να απασχολούνται παράλληλα, να μετακινούνται ή να αποσπώνται με τη συναίνεσή τους στους Κοι.Σ.Π.Ε.. Τα απασχολούμενα μέλη αυτής της κατηγορίας δεν αμείβονται από τους Κοι.Σ.Π.Ε.. Οι συνεταιρισμοί οφείλουν μόνο να τους καταβάλουν τις δαπάνες στις οποίες υποβλήθηκαν λόγω της εργασίας τους (άρθρο 8 παρ. 5 του Ν. 4542/2018).

Δ. Τα όργανα των Κοι.Σ.Π.Ε.

(α) Το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) είναι το κύριο διαχειριστικό όργανο του Κοι.Σ.Π.Ε.¹⁹, και αποτελείται από επτά τακτικά μέλη και ισάριθμα αναπληρωματικά που εκλέγονται από τη Γ.Σ. με την ακόλουθη σύνθεση: πέντε μέλη της δεύτερης και τρίτης κατηγορίας, και δύο μέλη της πρώτης κατηγορίας, εφόσον δεν τελούν σε πλήρη στερητική δικαστική συμπαράσταση.

Το Δ.Σ., με πρόσκληση του συμβούλου που πλειοψήφησε, συνέρχεται και εκλέγει με φανερή ψηφοφορία πρόεδρο, ταμία και γραμματέα. Δεν μπορεί να εκλεγούν στη θέση του προέδρου, γραμματέα και ταμία μέλη της πρώτης κατηγορίας. Το Δ.Σ. μέσα σε τρεις μήνες πρέπει να δηλώσει την εκλογή του για καταχώριση στο μητρώο συνεταιρισμών του αρμόδιου Ειρηνοδικείου.

Η διάρκεια της θητείας του Δ.Σ. είναι τριετής και παρατείνεται μέχρι την εκλογή νέου Δ.Σ. το πολύ για τρεις μήνες.

¹⁹ Επισημαίνεται ότι το Δ.Σ. μπορεί να προσλάβει εργαζομένους που δεν είναι μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε.. Οι εργαζόμενοι που δεν είναι μέλη των συνεταιρισμών μπορεί να παρίστανται στη Γ.Σ. και να εκφέρουν τη γνώμη τους χωρίς δικαίωμα ψήφου, εφόσον προβλέπεται στο καταστατικό.

Το Δ.Σ. συνέρχεται σε τακτική συνεδρίαση μία φορά το μήνα και σε έκτακτη, όταν το συγκαλέσει ο πρόεδρος ή το ζητήσουν τρία από τα μέλη του. Βρίσκεται σε απαρτία και συνεδριάζει έγκυρα, όταν παρίστανται πέντε τουλάχιστον μέλη του.

Οι αποφάσεις λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρόντων μελών. Σε περίπτωση άρτιου αριθμού, υπερισχύει η ψήφος του προέδρου. Εκπροσώπηση μέλους δεν επιτρέπεται.

Οι αποφάσεις καταχωρούνται από το γραμματέα στο βιβλίο πρακτικών του Δ.Σ.. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 7 του ν. 1667/1986 (άρθρο 8 παρ. 9 του Ν. 4542/2018).

(β) Το Εποπτικό Συμβούλιο αποτελείται από τρία μέλη που εκλέγονται από τη Γ.Σ. Το ίδιο μέλος δεν μπορεί να μετέχει στο Ε.Σ. και στο Δ.Σ. Μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. της πρώτης κατηγορίας δεν μετέχουν στο Ε.Σ.. Τα μέλη του Ε.Σ. και του Δ.Σ. δεν επιτρέπεται να έχουν μεταξύ τους συγγένεια μέχρι δεύτερο βαθμό ή να είναι σύζυγοι. Αν τα μέλη του συνεταιρισμού είναι λιγότερα από είκοσι δεν απαιτείται η εκλογή Ε.Σ., εκτός αν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό. Μείωση των μελών κάτω των πενήντα δεν θίγει τη σύνθεση και τη λειτουργία του Ε.Σ. μέχρι τη λήξη της θητείας του. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις της παρ. 9.

Το Ε.Σ. ελέγχει τις πράξεις του Δ.Σ., καθώς και την τήρηση των αποφάσεων της Γ.Σ. από το Δ.Σ.. Έχει δικαίωμα και καθήκον να λαμβάνει γνώση οποιουδήποτε βιβλίου, εγγράφου ή στοιχείων των συνεταιρισμών, να διενεργεί λογιστικό και διαχειριστικό έλεγχο και να παρακολουθεί την πορεία των υποθέσεων του συνεταιρισμού. Για τη διενέργεια λογιστικού και διαχειριστικού ελέγχου μπορεί να διορίσει έναν ειδικό σύμβουλο ή εμπειρογνώμονα.

Το Ε.Σ. αν διαπιστώσει παραβάσεις του νόμου, του καταστατικού ή των αποφάσεων της Γ.Σ. εκ μέρους του Δ.Σ. ή παρατυπίες ως προς τη διαχείριση, που βλάπτουν τα συμφέροντα των συνεταιρισμών, υποδεικνύει εγγράφως την επανόρθωσή τους και ζητεί εκτάκτως από το Δ.Σ. τη σύγκληση της Γ.Σ. (άρθρο 8 παρ. 10 του Ν. 4542/2018).

(γ) Η Γενική Συνέλευση των μελών είναι το ανώτατο όργανο του Κοι.Σ.Π.Ε., αποφασίζει για κάθε υπόθεση που δεν υπάγεται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου και έχει την εποπτεία και τον έλεγχο των οργάνων της Διοίκησης. Στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γ.Σ., εκτός από τις προβλέψεις της παρ. 2 του άρθρου 6 του ν.1667/1986, υπάγονται:

α) Η έγκριση για συμμετοχή σε Ευρωπαϊκούς Ομίλους Οικονομικού Σκοπού (Ε.Ο.Ο.Σ.), σε Εταιρείες ή Επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος, καθώς και η αποχώρηση από αυτές.

β) Η έγκριση για συμμετοχή των συνεταιρισμών σε Κοινοπραξίες ή Ενώσεις συνεταιριστικές ανώτερου βαθμού και η αποχώρησή τους από αυτές,

γ) Η παύση των μελών των οργάνων της Διοίκησης, οποτεδήποτε, για σπουδαίο λόγο και κυρίως για παράβαση καθήκοντος ή για ανικανότητα να ασκήσουν την τακτική διαχείριση.

Η Γ.Σ. απαρτίζεται από όλα τα μέλη, που συνέρχονται σε τακτική ή έκτακτη συνεδρίαση όπως ορίζει ο παρών νόμος. Όλα τα μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε., ανεξάρτητο από κατηγορία, μετέχουν και ψηφίζουν αυτοπροσώπως, εκτός αν το καταστατικό προβλέπει την αντιπροσώπευση διαμέσου άλλου μέλους εξουσιοδοτούμενου από αυτά. Ειδικότερα τα μέλη της πρώτης κατηγορίας

παρέχουν έγκυρη εξουσιοδότηση κατά παρέκκλιση των διατάξεων του Αστικού Κώδικα για δικαιοπρακτική ικανότητα. Η εξουσιοδότηση γενικά παρέχεται με απλό έγγραφο. Κάθε παριστάμενο μέλος μπορεί να αντιπροσωπεύει μόνο ένα απόν μέλος.

Θέματα σύγκλησης, λειτουργίας και εγκυρότητας των αποφάσεων της Γ.Σ. ρυθμίζονται από τις διατάξεις των παραγράφων 2 - 6 και 8 του άρθρου 5 του Ν. 1667/1986. Η σύγκληση της Γ.Σ. γνωστοποιείται και στη Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας. Αιτήματα για σύγκληση έκτακτης Γ.Σ. υποβάλλονται από τουλάχιστον πέντε μέλη, στα οποία περιλαμβάνονται και μέλη του εδαφίου α' της παρ. 4 του άρθρου 8 (άρθρο 8 παρ. 11 του Ν. 4542/2018).

Ε. Η λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε.

(α) Εκτός από την εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 1667/1986, οι οποίες ρυθμίζουν θέματα διαχείρισης, οι Κοι.Σ.Π.Ε. υποχρεούνται να δημοσιεύσουν περίληψη του ισολογισμού τους στον αθηναϊκό ή επαρχιακό τύπο, αναλόγως της έδρας τους.

(β) Οι Κοι.Σ.Π.Ε. τηρούν τα εξής βιβλία:

α) βιβλίο Εσόδων-Εξόδων, που προβλέπει η φορολογική νομοθεσία

β) ημερολόγιο, βιβλίο απογραφών κινητής και ακίνητης περιουσίας και βιβλίο επιστολών που προβλέπει η εμπορική νομοθεσία

γ) βιβλίο πρακτικών Δ.Σ.

δ) βιβλίο πρακτικών Ε.Σ.

ε) βιβλίο πρακτικών Γ.Σ.

στα οποία καταχωρούνται τα πρακτικά των αντίστοιχων οργάνων,

στ) βιβλίο μητρώου μελών Κοι.Σ.Π.Ε., στο οποίο καταχωρούνται με χρονολογική σειρά η ημερομηνία εγγραφής, τα στοιχεία ταυτότητας του μέλους, ο αριθμός των μερίδων και η αξία τους, η εισφορά νέων μελών και η χρονολογία τυχόν αποχώρησης ή διαγραφής των μελών. Τα βιβλία υπό στοιχεία (γ) έως (στ) θεωρούνται πριν από τη χρήση τους από το Ειρηνοδικείο στην περιφέρεια του οποίου εδρεύουν οι συνεταιρισμοί (άρθρο 8 παρ. 13 του Ν. 4542/2018).

ΣΤ. Οι πόροι των Κοι.Σ.Π.Ε.

Οι πόροι των Κοι.Σ.Π.Ε. προέρχονται από:

α) Επιχορήγηση από τον Τακτικό Κρατικό Προϋπολογισμό ή το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων αποκλειστικά για συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή Διεθνείς Οργανισμούς. Οι όροι και οι προϋποθέσεις της επιχορήγησης από τον Τακτικό Κρατικό Προϋπολογισμό καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας.

β) Χρηματοδότηση από Εθνικούς Οργανισμούς, το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, Αναπτυξιακά Προγράμματα, καθώς και από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή Διεθνείς Οργανισμούς,

γ) Κληροδοτήματα, δωρεές και παραχωρήσεις της χρήσης περιουσιακών στοιχείων.

δ) Έσοδα από την άσκηση των δραστηριοτήτων τους

ε) Έσοδα από την εκμετάλλευση περιουσιακών τους στοιχείων (άρθρο 8 παρ. 12 του Ν. 4542/2018).

Το κεφάλαιο των Κοι.Σ.Π.Ε. απαρτίζεται από:

α) τις συνεταιριστικές μερίδες,

β) το τακτικό αποθεματικό,

γ) το έκτακτο αποθεματικό,

δ) τα ειδικά αποθεματικά του παρόντος άρθρου και τα ειδικά αποθεματικά που τυχόν αποφασίζει η Γ.Σ..

Τακτικό αποθεματικό σχηματίζεται από την παρακράτηση τουλάχιστον του ενός εικοστού (1/20) των καθαρών κερδών χρήσης²⁰. Επιπλέον περιέρχεται στο τακτικό αποθεματικό κάθε άλλο έσοδο για το οποίο δεν υπάρχει ειδική πρόβλεψη στον παρόντα νόμο και στο καταστατικό. Ειδικό αποθεματικό σχηματίζεται από την εισφορά νέων μελών ανάλογη προς την καθαρή περιουσία των Κοι.Σ.Π.Ε., όπως αυτή προκύπτει από τον ισολογισμό της τελευταίας χρήσης. Το καταστατικό μπορεί να ορίζει την καταβολή μικρότερης εισφοράς (άρθρο 8 παρ. 12 του Ν. 4542/2018).

Τα μέλη που είναι Ν.Π.Δ.Δ. ή μη κερδοσκοπικά Ν.Π.Ι.Δ. του ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα μπορεί να μην εισπράττουν τα καθαρά κέρδη χρήσης, με απόφαση του διοικούντος οργάνου τους, για το σχηματισμό ειδικού αποθεματικού. Το ποσό αυτό χρησιμοποιείται όταν το αποθεματικό είναι ανεπαρκές για την κάλυψη ζημιών των Κοι.Σ.Π.Ε. και κυρίως για την απαλλαγή από έκτακτη εισφορά των συγκεκριμένων μελών που δεν εισέπραξαν τα διανεμηθέντα καθαρά κέρδη.

Οι επιχορηγήσεις από τον Τακτικό Κρατικό Προϋπολογισμό, το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, τα Αναπτυξιακά Προγράμματα, την ΕΕ, καθώς και τα έσοδα από χαριστική αιτία, εφόσον ο σκοπός τους δεν ορίζεται ειδικά, αποτελούν ειδικό αποθεματικό για την κάλυψη των προγραμμάτων, των εργασιών, των δαπανών και των αναγκών των Κοι.Σ.Π.Ε.. Σε περίπτωση διάλυσης των συνεταιρισμών το ειδικό αυτό αποθεματικό δεν διανέμεται εξίσου στα μέλη του, αλλά διατίθεται για παρεμφερείς σκοπούς.

Μετά την αφαίρεση των αποθεματικών, το υπόλοιπο των καθαρών κερδών διανέμεται μεταξύ των μελών. Ειδικότερα, εάν το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, τα μισά καθαρά κέρδη διανέμονται ανάλογα με τις συνεταιριστικές μερίδες, με την επιφύλαξη των διατάξεων του παρόντος άρθρου και του καταστατικού και τα άλλα μισά ανάλογα με την ποσοστιαία συμμετοχή τους στις εργασίες του συνεταιρισμού. Το καταστατικό καθορίζει τον τρόπο υπολογισμού της ποσοστιαίας συμμετοχής (άρθρο 8 παρ. 12 του Ν. 4542/2018).

Ζ. Λύση των Κοι.Σ.Π.Ε.

²⁰ Η συγκεκριμένη παρακράτηση δεν είναι υποχρεωτική όταν το ύψος του αποθεματικού έχει εξισωθεί με τη συνολική αξία των συνεταιριστικών μερίδων.

(α) Οι Κοι.Σ.Π.Ε. διαλύονται (άρθρο 8 παρ. 14 του Ν. 4542/2018)²¹: α) εάν τα μέλη τους μειωθούν κάτω των δέκα, β) όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς τους, όπως ορίζεται στο καταστατικό, γ) εάν αποφασίσει σχετικά η Γ.Σ., δ) εάν κηρυχθούν σε πτώχευση, μόνο αφού αποτύχει η διαδικασία για έκτακτη εισφορά.

(β) Εάν αποτύχει η διαδικασία που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 11 του Ν. 1667/1986, οι Κοι.Σ.Π.Ε. κηρύσσονται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου Ειρηνοδικείου²², ύστερα από δήλωση του Δ.Σ. των συνεταιρισμών ή αίτηση οποιουδήποτε δανειστή. Μέσα σε τρεις μήνες από την υποβολή της δήλωσης ή αίτησης για την κήρυξη σε πτώχευση των συνεταιρισμών, το Δ.Σ. είναι υποχρεωμένο να δηλώσει στο Ειρηνοδικείο εάν θα καταβληθούν τα χρέη των συνεταιρισμών ή αν η διαφορά μεταξύ παθητικού και ενεργητικού μειώθηκε κάτω από το ένα τρίτο (1/3). Μετά την πάροδο του τριμήνου, πριν από τη λήψη οποιουδήποτε άλλου μέτρου, ο Ειρηνοδίκης συγκαλεί τους δανειστές για συμβιβασμό.

Κατά το συμβιβασμό, στη συνέλευση των δανειστών προεδρεύει ο Ειρηνοδίκης. Ο συμβιβασμός, εφόσον επιτευχθεί, επικυρώνεται από το Ειρηνοδικείο. Μετά την επικύρωση οι Κοι.Σ.Π.Ε. συνεχίζουν τις εργασίες τους. Η απόφαση αυτή κοινοποιείται στη Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας με φροντίδα του Δ.Σ. (σε περίπτωση που αποτύχει ο συμβιβασμός, το Ειρηνοδικείο κηρύσσει την πτώχευση).

2.3 Η εφαρμογή της ΥΑ από τους Κοι.Σ.Π.Ε. για την εργασιακή ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

Το υφιστάμενο οικοσύστημα των Κοι.Σ.Π.Ε. συγκροτείται από 30 φορείς που εντάσσονται ως Μονάδες Ψυχικής Υγείας στους Τομείς Ψυχικής Υγείας της Ελληνικής επικράτειας²³, η πλειοψηφία των οποίων εντοπίζεται γεωγραφικά στην πολυπληθέστερη Περιφέρεια της χώρας (Αττική):

1. Κοι.Σ.Π.Ε ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ
2. Κοι.Σ.Π.Ε ΧΙΟΥ ΩΡΙΟΝ
3. Κοι.Σ.Π.Ε ΧΑΝΙΩΝ
4. Κοι.Σ.Π.Ε 1ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΔΙΑΠΛΟΥΣ
5. Κοι.Σ.Π.Ε 9ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΕΥ ΖΗΝ
6. Κοι.Σ.Π.Ε ΚΕΡΚΥΡΑΣ-ΛΕΥΚΑΔΑΣ ΝΕΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ
7. Κοι.Σ.Π.Ε ΠΙΕΡΙΑΣ
8. Κοι.Σ.Π.Ε 3ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΚΛΙΜΑΞ PLUS
9. Κοι.Σ.Π.Ε ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ-ΖΑΚΥΝΘΟΥ ΡΟΤΑ

²¹ Η σχετική διαπιστωτική πράξη καταχωρείται, με μέριμνα του Δ.Σ., στο μητρώο συνεταιρισμών του Ειρηνοδικείου στην περιφέρεια του οποίου εδρεύουν οι Κοι.Σ.Π.Ε.

²² Αρμόδιο δικαστήριο για την πτώχευση είναι το Ειρηνοδικείο της έδρας των συνεταιρισμών.

²³ Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 2716/1999, όπως ισχύει, οι Υγειονομικές Περιφέρειες διαιρούνται σε Τομείς Ψυχικής Υγείας (Το. Ψ.Υ.), με κριτήρια γεωγραφικά και πληθυσμιακά, στους οποίους εντάσσονται οι Μονάδες Ψυχικής Υγείας (Μ.Ψ.Υ.). Σε κάθε Το.Ψ.Υ στην Αττική και την Θεσσαλονίκη προβλέπεται η σύσταση ενός μόνο Κοι.Σ.Π.Ε., ενώ σε Το.Ψ.Υ. που περιλαμβάνουν περισσότερες από μία Περιφερειακές Ενότητες μπορεί να λειτουργεί ένας Κοι.Σ.Π.Ε. ανά Περιφερειακή Ενότητα.

10. Κοι.Σ.Π.Ε ΔΥΤΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
11. Κοι.Σ.Π.Ε ΑΧΑΪΑΣ ΦΑΡΟΣ
12. Κοι.Σ.Π.Ε ΦΩΚΙΔΑΣ ΒΟΛΙΚΑΣ
13. Κοι.Σ.Π.Ε 10ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ
14. Κοι.Σ.Π.Ε 5ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΗΛΙΟΤΡΟΠΙΟ
15. Κοι.Σ.Π.Ε ΑΡΤΑΣ-ΠΡΕΒΕΖΑΣ
16. Κοι.Σ.Π.Ε 8ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΑΘΗΝΑ ΕΛΠΙΣ
17. Κοι.Σ.Π.Ε ΚΑΒΑΛΑΣ
18. Κοι.Σ.Π.Ε ΗΜΑΘΙΑΣ ΔΕΣΜΟΣ
19. Κοι.Σ.Π.Ε ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΜΙΤΟΣ
20. Κοι.Σ.Π.Ε ΛΑΣΙΘΙΟΥ ΠΕΡΙΠΛΟΥΣ
21. Κοι.Σ.Π.Ε ΡΕΘΥΜΝΟΥ ΑΡΩΔΑΜΟΣ
22. Κοι.Σ.Π.Ε 7ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΑΡΧΙΠΕΛΑΓΟΣ
23. Κοι.Σ.Π.Ε ΤΡΙΚΑΛΩΝ
24. Κοι.Σ.Π.Ε ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ-ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ ΙΡΙΣ
25. Κοι.Σ.Π.Ε ΕΒΡΟΥ-ΡΟΔΟΠΗΣ ΝΑΥΤΙΛΟΣ
26. Κοι.Σ.Π.Ε ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ-ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ ΑΝΕΜΩΝΗ
27. Κοι.Σ.Π.Ε ΛΑΡΙΣΑΣ ΜΥΡΜΙΔΟΝΕΣ
28. Κοι.Σ.Π.Ε 2ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΠΛΩΡΗ
29. Κοι.Σ.Π.Ε 6ου Το.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ ΕΙΚΟΝΑ
30. Κοι.Σ.Π.Ε. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ ΘΥΑΜΙΣ

Εάν και η παροχή υπηρεσιών ΥΕ δεν ρυθμίζεται στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο της ψυχικής υγείας / κοινωνικής επιχειρηματικότητας, η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας πεδίου με στόχο την καταγραφή και αποτύπωση των υπηρεσιών ΥΑ που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. στα Μέλη Κατηγορίας Α' (Παραδοτέο 2.1.1.) οδηγεί σε ένα βασικό συμπέρασμα: η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα (79%) **εφαρμόζει κάποια εκδοχή του μοντέλου ΥΑ για την υποστήριξη των εργαζομένων ΑμΨΚΠ μελών τους**, προσαρμοσμένη στο πλαίσιο και τις ειδικότερες συνθήκες λειτουργίας τους:

- Κοι.Σ.Π.Ε. 5ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΗΛΙΟΤΡΟΠΙΟ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. 6ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΕΙΚΟΝΑ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. 7ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΑΡΧΙΠΕΛΑΓΟΣ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. 8ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΑΘΗΝΑ-ΕΛΠΙΣ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. 9ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΕΥΖΗΝ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. 10ου Τ.Ο.Ψ.Υ. Αττικής «ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας- Λευκάδας «ΝΕΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ».
- Κοι.Σ.Π.Ε. Φωκίδας «ΒΟΛΙΚΑΣ».
- Κοι.Σ.Π.Ε. Ανατ. Θεσσαλονίκης- Χαλκιδικής «ΙΡΙΣ».
- Κοι.Σ.Π.Ε. Ιωαννίνων -Θεσπρωτίας «ΘΥΑΜΙΣ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. Αχαΐας «Φάρος»
- Κοι.Σ.Π.Ε. Έβρου-Ροδόπης «ΝΑΥΤΙΛΟΣ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. Φθιώτιδας «ΑΝΕΜΩΝΗ»

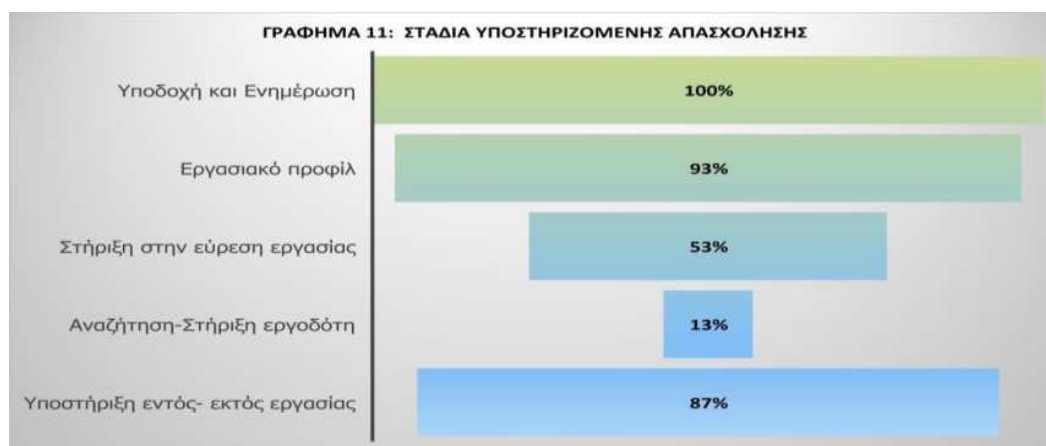
- Κοι.Σ.Π.Ε. Λάρισας «ΜΥΡΜΙΔΟΝΕΣ»
- Κοι.Σ.Π.Ε. Λασιθίου «ΠΕΡΙΠΛΟΥΣ».

Το συγκεκριμένο μοντέλο δεν είναι ενιαίο, καθώς κάθε Κοι.Σ.Π.Ε. έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει διαφορετικές αρχές, στόχους και διαδικασίες. Οι πλέον έντονες διαφοροποιήσεις εντοπίζονται σε δύο επίπεδα: τα **στάδια εφαρμογής** και τα **εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης των υπηρεσιών ΥΑ**.

Αναφορικά με τα στάδια της ΥΑ που εφαρμόζουν οι Κοι.Σ.Π.Ε., η ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων επιβεβαιώνει ότι (βλ. Γράφημα 11 του Παραδοτέου 2.1.1):

- το στάδιο «Υποδοχή και ενημέρωση των ωφελούμενων σχετικά με την υποστηριζόμενη απασχόληση και τις παρεχόμενες υπηρεσίες» εφαρμόζεται από το 100%
- το στάδιο «Διερεύνηση των εργασιακών ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων και Σύνταξη επαγγελματικού Προφίλ» εφαρμόζεται από το 93%
- το στάδιο «Εκπαίδευση και υποστήριξη στην αναζήτηση κατάλληλης θέσης εργασίας - Έρευνα, ανάπτυξη και δικτύωση με την αγορά εργασίας» εφαρμόζεται από το 53%
- το στάδιο «Αναζήτηση, στήριξη και εκπαίδευση νέων εργοδοτών» εφαρμόζεται από το 13%
- το στάδιο «Εκπαίδευση και υποστήριξη στο χώρο εργασίας και διερεύνηση δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης» εφαρμόζεται από το 87%.

Γράφημα 1. Τα στάδια εφαρμογής της ΥΑ



Πηγή: Παραδοτέο 2.1.1

Αναφορικά με τα εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης των υπηρεσιών ΥΑ που εφαρμόζουν οι Κοι.Σ.Π.Ε., η ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων επιβεβαιώνει ότι το εργαλείο της φόρμας παρακολούθησης της εργασιακής απόδοσης του Λήπτη χρησιμοποιείται σε ποσοστό 67%, ενώ τα υπόλοιπα εργαλεία της μεθόδου (ενημερωτικό υλικό, πλάνο εργασίας, πλάνο εκπαίδευσης, φόρμες αξιολόγησης) χρησιμοποιούνται σε μικρότερα ποσοστά (βλ. Γράφημα 12 του Παραδοτέου 2.1.1).

Γράφημα 2. Τα εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης της ΥΑ



Πηγή: Παραδοτέο 2.1.1

Το πλέον κρίσιμο συμπέρασμα που απορρέει, όμως, από την ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων είναι η περιορισμένη αποτελεσματικότητα των Κοι.Σ.Π.Ε. ως προς την παραπομπή και ένταξη των εργαζομένων ΑμΨΚΠ μελών τους σε ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας. Πράγματι, μόλις πέντε Κοι.Σ.Π.Ε. επεδίωξαν ενεργά την απασχόληση των μελών τους σε άλλους εργοδότες την περίοδο 2018-2019 και 8 επεδίωξαν ενεργά την απασχόληση των μελών τους σε άλλους εργοδότες για το έτος 2020. Ο προσανατολισμός της παρεχόμενης υποστήριξης στην εργασιακή ένταξη εντός Κοι.Σ.Π.Ε. συνιστά αναμφισβήτητα μία σημαντική απόκλιση από το δογματικό υπόδειγμα της ΥΑ, επηρεάζοντας σημαντικά και την διαμόρφωση του περιεχομένου κρίσιμων σταδίων (όπως ιδίως το στάδιο «*Εκπαίδευση και υποστήριξη στην αναζήτηση κατάλληλης θέσης εργασίας - Έρευνα, ανάπτυξη και δικτύωση με την αγορά εργασίας*»).

Η συγκεκριμένη επιλογή φαίνεται ότι επηρεάζει και μία άλλη σημαντική πτυχή του υποδείγματος της ΥΑ, την διασύνδεση δηλαδή των Κοι.Σ.Π.Ε. με τους πραγματικούς συντελεστές της αγοράς εργασίας σε τοπικό επίπεδο (επιχειρήσεις). Πράγματι, από την ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων προκύπτει η υπολειμματική και σε μεγάλο βαθμό μονοθεματική δικτύωση και διασύνδεση των Κοι.Σ.Π.Ε. ιδίως με άλλες Μονάδες Ψυχικής Υγείας, ενώ δεν εντοπίζονται διαδικασίες ισορροπημένης δικτύωσης και συνεργασίας τόσο με φορείς που δημιουργούν θέσεις εργασίας (επιχειρήσεις, άλλοι φορείς του οικοσυστήματος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών), όσο και με δημόσιους φορείς που σχεδιάζουν και υλοποιούν ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης (ΟΑΕΔ).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Διεθνείς καλές πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

3.1 Η οριοθέτηση των καλών πρακτικών

3.1.1 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*»²⁴ 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 στέρσης), 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 και να αλληλοεπιδρά με τα υποστηριζόμενα άτομα με τρόπο

²⁴ Είναι διαθέσιμο στον ιστότοπο της Ένωσης <https://www.wase.ca/resources>.

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 καταγράφει 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.

3.1.2 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)²⁵, 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).

(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.

²⁵ Είναι διαθέσιμος στον ιστότοπο της Ένωσης <http://euse.org/index.php/resources/quality/quality-standards>.

Πίνακας 3. Οι προδιαγραφές Ποιότητας για τους παρόχους ΥΑ

| Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ | | |
|---|--|---|
| Κριτήριο ποιότητας | Δείκτες | Πηγή δεδομένων |
| <ul style="list-style-type: none"> Η διοίκηση του οργανισμού έχει υιοθετήσει μια συγκεκριμένη μεθοδολογία που οδηγεί στην παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας | <ul style="list-style-type: none"> Ο οργανισμός διαθέτει μια προσδιορισμένη αποστολή με ρητή αναφορά στην εργασιακή ένταξη και τον μηδενικό αποκλεισμό Ο οργανισμός διαθέτει διαδικασίες που διασφαλίζουν ισότητα ευκαιριών, υγιή και ασφαλή επαγγελματικά περιβάλλοντα, και την προστασία των δικαιωμάτων όλων των υποστηριζόμενων προσώπων Εφαρμόζει ένα στρατηγικό σχέδιο με βραχυπρόθεσμους, μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους και σκοπούς σχετικά με την ανάπτυξη των υπηρεσιών Εφαρμόζει ένα σύστημα συνεχούς αξιολόγησης και βελτίωσης της απόδοσης όλων των υπηρεσιών. 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. Πρωθει μια κουλτούρα εκμάθησης (learning culture) που ενθαρρύνει την δημιουργικότητα, την καινοτομία και την ανάληψη ρίσκου, ενδυναμώνοντας παράλληλα το προσωπικό Διαθέτει συστήματα ανίχνευσης, καταμερισμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης των οικονομικών πόρων, διασφαλίζοντας την βιωσιμότητα του οργανισμού Ενημερώνει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (υποστηριζόμενα άτομα, φιλικό και οικογενειακό | <ul style="list-style-type: none"> Δήλωση Αποστολής (Mission Statement) Έλεγχος υπηρεσίας Στρατηγικό Σχέδιο (Strategic Plan) Αξιολόγηση/ Εκθέσεις ελέγχων, Αυτοαξιολόγηση Διαχειριστικές εκθέσεις (Management Reports) Ετήσιο πρόγραμμα εκπαίδευσης/ Συναντήσεις προσωπικού Εκθέσεις χρηματοοικονομικών ελέγχων / Επιχειρηματικό σχέδιο Πρωθητικό υλικό |

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ο Οργανισμός αναγνωρίζει την σημασία και προωθεί την ενεργό συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών στον σχεδιασμό και την λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα δραστηριότητας • Ο οργανισμός δεσμεύεται να προστατεύει και να προωθεί τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία • Παροχή ποιοτικών υπηρεσιών από κατάλληλο προσωπικό σε όλα τα | <p>περιβάλλον, εργοδότες) σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Διαθέτει τυποποιημένες διαδικασίες και συστήματα διαχείρισης και προστασίας προσωπικών δεδομένων • Διασφαλίζει την ισότητα ευκαιριών, την ίση συμμετοχή και την αποτροπή των διακρίσεων σε όλα τα επίπεδα των υπηρεσιών • Τηρεί τις συμφωνίες παροχής υπηρεσιών (Service Agreements) με όλους τους λήπτες υπηρεσιών ΥΑ <ul style="list-style-type: none"> • Παρακολουθεί την αγορά εργασίας μέσω ειδικών σχεδίων (Labour Market Plans) • Καταγράφει τις τάσεις της τοπικής αγοράς εργασίας (Local Employment Trends) • Διαθέτει και εφαρμόζει ένα ολοκληρωμένο μοντέλο για την συμμετοχή εκπροσώπων όλων των ενδιαφερόμενων μερών στις διαδικασίες της ΥΑ • Οι λήπτες των υπηρεσιών ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται για να συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την διαδικασία λήψης αποφάσεων <ul style="list-style-type: none"> • Λαμβάνεται τακτικά ανατροφοδότηση (feedback) από τους λήπτες σχετικά με την εμπειρία τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες • Ο οργανισμός διαθέτει και τηρεί έναν προσβάσιμο Χάρτη Δικαιωμάτων (Charter of Rights) • Προσωπικές και εμπιστευτικές πληροφορίες προστατεύονται από ασφαλείς διαδικασίες • Το δικαίωμα του ατόμου να εκφράζει τις απόψεις του και να πραγματοποιεί τις δικές του επιλογές προστατεύεται σε όλα τα επίπεδα | <ul style="list-style-type: none"> • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας • Πολιτική συμμετοχής για τα ενδιαφερόμενα μέρη • Αξιολόγηση των ενδιαφερόμενων μερών • Αξιολόγηση του λήπτη/Εκθέσεις ελέγχων • Έλεγχος υπηρεσίας / Αξιολόγηση από τον λήπτη • Έλεγχος υπηρεσίας / Πολιτική και διαδικασίες / Έλεγχος υπηρεσίας • Αξιολόγηση από τον λήπτη |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>επίπεδα της λειτουργίας του οργανισμού</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Τα υποστηριζόμενα άτομα ενθαρρύνονται και υποβοηθούνται στην διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους • Ο οργανισμός ακολουθεί πολιτικές πρόσληψης και εξέλιξης του προσωπικού που προάγουν την προσέλκυση και διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού υψηλού επιπέδου • Οι επαγγελματικοί ρόλοι (job roles) και τα καθήκοντα εντός του οργανισμού αντανακλούν τις αρχές και τις αξίες της ΥΑ <ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει σαφής καταμερισμός αρμοδιοτήτων και ευθυνών εντός του οργανισμού • Ο οργανισμός διαθέτει μια ασφαλή αναλογία προσωπικού σε σχέση με τα υποστηριζόμενα άτομα <ul style="list-style-type: none"> • Ο οργανισμός εξασφαλίζει ευνοϊκές συνθήκες εργασίας για το προσωπικό του • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Εκθέσεις ελέγχων • Αξιολόγηση από το προσωπικό ή τους λήπτες <ul style="list-style-type: none"> • Έλεγχος υπηρεσίας • Οργανόγραμμα / Περιγράμματα θέσης • Περίγραμμα θέσης • Έλεγχος υπηρεσίας • Αξιολόγηση από το προσωπικό <ul style="list-style-type: none"> • Αρχεία αξιολόγησης απόδοσης |
|--|---|--|

(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 4. Οι προδιαγραφές Ποιότητας των διαδικασιών ΥΑ

| Στάδιο 1: Ενεργοποίηση των ληπτών | | |
|--|---|--|
| Ποιοτικό κριτήριο | Δείκτης | Πηγή δεδομένων |
| <ul style="list-style-type: none"> Το άτομο με αναπηρία λαμβάνει με τον κατάλληλο τρόπο το σύνολο των αναγκαίων πληροφοριών προκειμένου να αποφασίσει εάν θα ενταχθεί στο πρόγραμμα ΥΑ | <ul style="list-style-type: none"> Οι υπηρεσίες παρέχονται σε προσβάσιμες κτιριακές εγκαταστάσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν με αξιοπρεπή τρόπο από ένα άτομο με αναπηρίες Μέλος του προσωπικού υποδέχεται το υποστηριζόμενο άτομο με φιλικό, θετικό και αξιοπρεπή τρόπο Το προσωπικό αναγνωρίζει και ικανοποιεί τις ειδικές ανάγκες επικοινωνίας του υποστηριζόμενου ατόμου Το υποστηριζόμενο άτομο ενθαρρύνεται και υποστηρίζεται προκειμένου να εκφράσει τις απόψεις, τις θέσεις και τις απορίες του Προσβάσιμες πληροφορίες είναι διαθέσιμες σχετικά με τον πάροχο υπηρεσιών ΥΑ, την διαδικασία υπαγωγής στο Πρόγραμμα και το προφίλ της τοπικής αγοράς εργασίας Εξασφαλίζεται η διάθεση και η πρόσβαση σε μία έγγραφη συμφωνία παροχής υπηρεσιών (Service Level Agreement) | <ul style="list-style-type: none"> Εκθέσεις ελέγχων προσβασιμότητας / Αξιολόγηση ληπτών Αξιολόγηση από τον λήπτη Αξιολόγηση από το λήπτη Αξιολόγηση από το λήπτη Έλεγχος υπηρεσίας Έλεγχος υπηρεσίας |

| Στάδιο 2: Κατάρτιση του επαγγελματικού προφίλ του λήπτη | | |
|---|--|--|
| Ποιοτικό κριτήριο | Δείκτης | Πηγή δεδομένων |
| <ul style="list-style-type: none"> Ο Οργανισμός υιοθετεί μία προσωποκεντρική θεώρηση προκειμένου να συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τις φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντα και τις επαγγελματικές ικανότητες του υποστηριζόμενου προσώπου Οι λήπτες των υπηρεσιών ΥΑ υποστηρίζονται κατάλληλα ώστε να προχωρούν σε ρεαλιστικές επιλογές σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία | <ul style="list-style-type: none"> Όλες οι συναντήσεις πραγματοποιούνται σε εύκολα προσβάσιμο ιδιωτικό χώρο Χρησιμοποιούνται οι κατάλληλες μέθοδοι επικοινωνίας και ανατροφοδότησης Το υποστηριζόμενο άτομο κατανοεί πλήρως τον σκοπό της συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών 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 Οι πληροφορίες που αφορούν τα υποστηριζόμενα άτομα τελούν υπό την ιδιοκτησία τους και για την χρήση τους είναι απαραίτητη η συναίνεσή τους Τα υποστηριζόμενα πρόσωπα ενθαρρύνονται να διερευνήσουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες βάσει των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των αναγκών τους Τα υποστηριζόμενα άτομα διαθέτουν πρόσβαση σε ένα μεγάλο εύρος τοπικών ευκαιριών απασχόλησης Τα υποστηριζόμενα άτομα ενισχύονται για να κατανοήσουν πλήρως τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και τις δυνατότητες ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους Τα υποστηριζόμενα άτομα ενισχύονται για να συμμετέχουν σε προγράμματα παρακολούθησης εργασίας (job shadowing) και δοκιμαστικής εργασίας (job trials) | <ul style="list-style-type: none"> Αξιολόγηση από τον λήπτη Αξιολόγηση από τον λήπτη Αξιολόγηση από τον λήπτη Πρακτικά συνεδριών Έλεγχος υπηρεσίας Ατομικά προφίλ/Σχέδια Δράσης Σχέδια εκπαίδευσης Σχέδια εκπαίδευσης/δράσης Σχέδια εκπαίδευσης/δράσης Σχέδια εκπαίδευσης/δράσης |

| | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Σχεδιασμός και ανάπτυξη ενός εξατομικευμένου και ευέλικτου σχεδίου δράσης, σε συνεργασία με τον υποψήφιο εργαζόμενο | <ul style="list-style-type: none"> • Τα υποστηριζόμενα άτομα ενισχύονται για να αναπτύξουν αυτοπεποίθηση, αυτενέργεια και ικανότητες λήψης αποφάσεων (decision making skills) • Τα υποστηριζόμενα άτομα ενθαρρύνονται ώστε να αξιοποιήσουν τις προσωπικές πληροφορίες και την εμπειρική μάθηση <ul style="list-style-type: none"> • Το Σχέδιο Δράσης έχει αναπτυχθεί και έχει συμφωνηθεί με τον υποψήφιο εργαζόμενο-υποστηριζόμενο άτομο και διατίθεται σε εύκολα προσβάσιμη μορφή. • Ο λήπτης των υπηρεσιών ΥΑ ενθαρρύνεται και υποστηρίζεται προκειμένου να συμμετέχει ενεργά στη διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης • Όλες οι πτυχές του Σχεδίου Δράσης αντικατοπτρίζουν τα ενδιαφέροντα, τις προσδοκίες και τις επαγγελματικές δεξιότητες του υποψήφιου εργαζομένου • Το Σχέδιο Δράσης περιγράφει με σαφήνεια τον επαγγελματικό στόχο και αναλύει τις διαθέσιμες επιλογές για την επίτευξη του • Το Σχέδιο Δράσης περιγράφει με σαφήνεια τις διαδικασίες υποστήριξης και αναλύει τις προϋποθέσεις επίτευξης του στόχου • Το Σχέδιο Δράσης αποτυπώνει άλλα πρόσωπα που μπορούν να συμβάλλουν στην επίτευξη των σκοπών του <ul style="list-style-type: none"> • Το Σχέδιο Δράσης περιέχει χρονοδιαγράμματα και ειδικές προβλέψεις για την αναθεώρηση / τροποποίηση του • Στα υποστηριζόμενα άτομα χορηγείται ένα υπογεγραμμένο αντίτυπο | <ul style="list-style-type: none"> • Αξιολόγηση από τον λήπτη • Αξιολόγηση από τον λήπτη • Αξιολόγηση από τον λήπτη • Αξιολόγηση από τον λήπτη • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας |
|--|--|---|

| Στάδιο 3: Επαγγελματική ανάπτυξη του λήπτη | | |
|---|--|---|
| Ποιοτικό κριτήριο | Δείκτης | Πηγή δεδομένων |
| <ul style="list-style-type: none"> Το υποστηριζόμενο άτομο υποστηρίζεται και εκπαιδεύεται κατάλληλα ώστε να βρει την κατάλληλη θέση εργασίας | <ul style="list-style-type: none"> Παροχή εκπαίδευσης και υποστήριξης προκειμένου το υποστηριζόμενο άτομο να ολοκληρώσει δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας (job search activities) Το υποστηριζόμενο άτομο καθορίζει την έκταση συμμετοχής του στην διαδικασία αίτησης και πρόσληψης σε θέση εργασίας Οι λήπτες υπηρεσιών ΥΑ ενθαρρύνονται προκειμένου να συμμετέχουν όσο το δυνατόν περισσότερο στην επαγγελματική ανάπτυξη και τις επαφές με τους υποψήφιους εργοδότες, ανεξάρτητα από το είδος και το βαθμό της αναπηρίας ή των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν. Στους υποστηριζόμενους υποψήφιους εργαζόμενους παρέχεται η κατάλληλη προετοιμασία, εκπαίδευση και στήριξη προκειμένου να διαπραγματευτούν οι ίδιοι τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες προτιμήσεις και ανάγκες τους Ο πάροχος υπηρεσιών ΥΑ αναπτύσσει δίκτυο επαφών με την τοπική επιχειρηματική κοινότητα, συμμετέχοντας ως μέλος σε τοπικές επαγγελματικές ενώσεις και παρακολουθώντας τις σχετικές δραστηριότητες / εκδηλώσεις τους Αναπτύσσονται και επικαιροποιούνται δυναμικά οι δραστηριότητες ανεύρεσης εργασίας Το πλάνο επαγγελματικής ανάπτυξης λαμβάνει υπ' όψη τις τάσεις της τοπικής και περιφερειακής αγοράς εργασίας, ενώ αποτυπώνει τις διαθέσιμες ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης | <ul style="list-style-type: none"> Αξιολόγηση από τον λήπτη Αξιολόγηση από τον λήπτη Αξιολόγηση από τον λήπτη Έλεγχος υπηρεσίας / Αξιολόγηση από τον λήπτη Έλεγχος υπηρεσίας Έλεγχος υπηρεσίας Έλεγχος υπηρεσίας |
| <ul style="list-style-type: none"> Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι υποστηρίζονται από τον πάροχο ΥΑ προκειμένου να βρουν την καταλληλότερη θέση εργασίας | | |

| | | |
|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Το επαγγελματικό προφίλ και η ανάλυση του εργασιακού περιβάλλοντος αξιοποιούνται προκειμένου να ταυτοποιηθεί η κατάλληλη θέση • Όλες οι κατάλληλες επαγγελματικές ευκαιρίες επικοινωνούνται χωρίς καθυστέρηση στον υποψήφιο εργαζόμενο | <ul style="list-style-type: none"> • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας / Αξιολόγηση από τον λήπτη |
|--|---|---|

Στάδιο 4: Δέσμευση του εργοδότη

| Πρότυπο ποιότητας | Δείκτης | Πηγή δεδομένων |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ο εργοδότης υποστηρίζεται προκειμένου να βρει το κατάλληλο άτομο για την διαθέσιμη θέση εργασίας (best person for the job) | <ul style="list-style-type: none"> • 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) • Το περιεχόμενο, ο σκοπός και ο ρόλος της ΥΑς επικοινωνούνται και γίνονται πλήρως αντιληπτές από τον εργοδότη • Ο εργοδότης έχει πρόσβαση σε υπηρεσίες ενημέρωσης, συμβουλευτικής, επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης για ζητήματα αναπηρίας, μειονεξίας και πρακτικών κατά των διακρίσεων • Το προσωπικό του εργοδότη εκπαιδεύεται ώστε να υποστηρίζει τον εργαζόμενο (natural support). • Τα άτομα με αυξημένες δυσχέρειες προωθούνται με θετικό τρόπο στον εργοδότη • Οι εργοδότες υποστηρίζονται ώστε να ανιχνεύσουν είτε υφιστάμενες θέσεις εργασίας που μπορεί να προσαρμοσθούν στα χαρακτηριστικά των υποψηφίων εργαζομένων (job carving), είτε να δημιουργηθούν εξ' ολοκλήρου (job creation) • Οι λήπτες ενθαρρύνονται και εκπαιδεύονται προκειμένου να προωθούν την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σε θέματα αναπηρίας | <ul style="list-style-type: none"> • Έλεγχος εργοδότη • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος εργοδότη • Έλεγχος εργοδότη/ Αξιολόγηση από τον λήπτη • Έλεγχος υπηρεσίας • Αξιολόγηση του εργοδότη • Αξιολόγηση του εργοδότη |

| | | |
|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ο εργοδότης έχει συνεχή πρόσβαση στον πάροχο υπηρεσιών ΥΑ • Δημιουργούνται ευκαιρίες για την υλοποίηση προγραμμάτων παρακολούθησης εργασίας (job shadowing), δοκιμαστικής εργασίας (job trials) και επισκέψεων σε χώρους εργασίας (site visits) • Ενθαρρύνεται και καλλιεργείται η δημιουργία δικτύων εργοδοτών που συμμετέχουν σε δράσεις ΥΑ <ul style="list-style-type: none"> • Ο πάροχος υπηρεσιών ΥΑ συνεργάζεται στενά και αδιάλειπτα με τον εργοδότη καθ' όλη την διάρκεια της διαδικασίας • Ζητείται και καταγράφεται η ανατροφοδότηση του εργοδότη (employer's feedback) σχετικά με την εμπειρία του από την διαδικασία της ΥΑ | <ul style="list-style-type: none"> • Έλεγχος του εργοδότη • Αξιολόγηση του εργοδότη • Έλεγχος του εργοδότη • Αξιολόγηση του εργοδότη • Αξιολόγηση του εργοδότη |
|--|--|---|

| Στάδιο 5 : Υποστήριξη εντός και εκτός του χώρου εργασίας | | |
|--|--|---|
| Πρότυπο ποιότητας | Δείκτης | Πηγή δεδομένων |
| <ul style="list-style-type: none"> • Η υποστήριξη του λήπτη υπηρεσιών ΥΑ είναι κατάλληλη, αποτελεσματική και προωθεί την πρόοδο και την ανεξαρτησία στον χώρο εργασίας | <ul style="list-style-type: none"> • Ο πάροχος υπηρεσιών ΥΑ συνεργάζεται με τον εργαζόμενο προκειμένου να εντοπίσει τις κατάλληλες προσεγγίσεις μάθησης, οι οποίες ανταποκρίνονται καλύτερα στις ατομικές ανάγκες του. • Καταρτίζεται ένα προσβάσιμο στον εργαζόμενο σχέδιο Εκπαίδευσης και Δράσης (Training and Action Plan) <ul style="list-style-type: none"> • Το προσωπικό του εργοδότη εφαρμόζει τεχνικές μάθησης που είναι διακριτικές και φθίνουν με την πάροδο του χρόνου καθώς ο εργαζόμενος προσαρμόζεται στο εργασιακό περιβάλλον. • Όλες οι υπηρεσίες ΥΑ, μεταξύ των οποίων και η υποστηρικτική τεχνολογία (assistive technology), είναι | <ul style="list-style-type: none"> • Αξιολόγηση από τον λήπτη • Έλεγχος υπηρεσίας • Έλεγχος υπηρεσίας / Αξιολόγηση από τον λήπτη |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>προσαρμοσμένες στο εργασιακό περιβάλλον και οδηγούν στην βελτίωση της κατάστασης και της απόδοσης του εργαζομένου</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι δράσεις υποστήριξης και εκπαίδευσης είναι ευέλικτες και προσανατολίζονται στην ανάπτυξη θετικών σχέσεων από των εργαζόμενο και την συμμετοχή του σε κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες, εντός και εκτός εργασίας. • 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 • Οι εργαζόμενοι υποστηρίζονται στην διαπραγμάτευση των όρων της εργασιακής τους σχέσης με τους εργοδότες | <ul style="list-style-type: none"> • Έλεγχος / Αξιολόγηση από λήπτη και εργοδότη • Αξιολόγηση από λήπτη και εργοδότη • Αξιολόγηση από λήπτη και εργοδότη • Έλεγχος υπηρεσίας/ Αξιολόγηση από τον λήπτη |
|--|--|--|

(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 5. 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>Υφίσταται μια έγκυρη (valid) και σταθερή (stable) συμφωνία απασχόλησης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου</p> <p>Η σύμβαση εργασίας ικανοποιεί τις προτιμήσεις του εργαζόμενου σχετικά με τις ημέρες και ώρες εργασίας, τις αργίες, το εργασιακό πλαίσιο και την αμοιβή του</p> <p>Ο εργαζόμενος λαμβάνει την ίδια αμοιβή και παροχές για την ίδια εργασία σε σχέση με άλλους συναδέλφους του</p> <p>Ο εργαζόμενος παραμένει στην θέση εργασίας για τουλάχιστον έξι μήνες</p> | <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας</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>Ο εργοδότης και οι συνάδελφοι του υποστηριζόμενου ατόμου παρέχουν φυσική υποστήριξη με διάφορες μεθόδους</p> <p>Ο εργαζόμενος διατηρεί μια καλή σχέση με τους συναδέλφους του</p> <p>Ο εργαζόμενος έχει την ευκαιρία να συμμετέχει σε δραστηριότητες εκτός του χώρου εργασίας με τους συναδέλφους του</p> <p>Ο εργαζόμενος διερευνά ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και βελτίωσης, καθώς αναπτύσσει τις δεξιότητές του</p> <p>Ο εργαζόμενος υποστηρίζεται προκειμένου να αξιοποιεί ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, εντός και εκτός της εργασίας</p> <p>Ο εργαζόμενος υποστηρίζεται κατά την συμμετοχή του σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης</p> | <p>Αξιολόγηση/ Έλεγχος</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη / Έλεγχος από τον εργοδότη</p> <p>Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> <p>Έλεγχος υπηρεσίας/ Αξιολόγηση από τον λήπτη</p> |
|---|--|--|

3.2 Αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές

3.2.1 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)²⁶, 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*²⁷ στον σχεδιασμό και την ανάπτυξη του *Εθνικού Μητρώου Συμβούλων Εργασίας*²⁸. Δικαίωμα εγγραφής στο Μητρώο έχουν

²⁶ <https://nvssupport.nl/over-supported-employment/missie/>.

²⁷ <https://www.blikopwerk.nl/>.

²⁸ <https://www.nationaaljobcoachregister.nl/>.

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 συμμετείχαν και στη συνέχεια αξιολογούνται από ανεξάρτητη τριμελή επιτροπή που ορίζει το Διοικητικό Συμβούλιο της NVS²⁹.

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 απόδοσή 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 πιστοποίησή 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.

3.2.2 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*

²⁹ <https://www.nationaaljobcoachregister.nl/permanente-educatie-punten-jobcoaches>.

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)³⁰ προχώρησε το 2012 σε συνεργασία σε συνεργασία με τον Οργανισμό Εκμάθησης και Βελτίωσης Ικανοτήτων (Learning and Skills Improvement Service)³¹ στην κατάρτιση των Εθνικών Επαγγελματικών Προτύπων για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση (National Occupation Standards for Supported Employment, NOS)³², 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 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 απόδοση 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

³⁰ <https://www.base-uk.org/>.

³¹ Πρόκειται για μία μη κερδοσκοπική επιχείρηση του εκπαιδευτικού τομέα, <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20090326193725/http://www.lsis.org.uk/AboutUs/AboutLsis.aspx>.

³² <https://www.base-uk.org/nos>.

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

| Επαγγελματικό Πρότυπο | Γνώσεις και αντιληπτικές ικανότητες | Κριτήρια απόδοσης |
|--|--|--|
| <p>Εφαρμογή αξιών και τήρηση του πλαισίου δεοντολογίας από τον επαγγελματία ΥΑ</p> | <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>Υποστήριξη υποψηφίων εργαζόμενων που προσβλέπουν σε αμειβόμενη θέση εργασίας</p> | <p>Διαθεσιμότητα τοπικών υπηρεσιών και οργανώσεων/φορέων υποστήριξης</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>Αλληλεπίδραση με τα υποστηριζόμενα άτομα, τις τοπικές υπηρεσίες, τις οικογένειες και το περιβάλλον των υποστηριζόμενων ατόμων</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> |
| <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 ανίχνευση 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</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>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> |
| <p>Συνεργασία με τους υποψήφιους 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>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</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Γνώση και ικανότητα παροχής συμβουλευτικής στήριξης σε εργοδότες και υποψηφίους εργαζόμενους</p> | <p>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 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</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> <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</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>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>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 επικαιροποίησης των γνώσεων και των δεξιοτήτων</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> <p>Καταγραφή των αποτελεσμάτων της διαδικασίας συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης</p> |

3.2.3 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*³³ αποτελεί μία πιλοτική δράση (Modellproject) εθνικής εμβέλειας, που υλοποιείται από την *Γερμανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung)³⁴ για την απόκτηση, διατήρηση και επέκταση των επαγγελματικών δεξιοτήτων ΑμΕΑ προκειμένου να εξασφαλίσουν μια αποτελεσματική συμμετοχή στην αγορά εργασίας³⁵. Η ομάδα στόχου του Προγράμματος αφορά ΑμΕΑ (όπως προσδιορίζονται στο άρθρο 2 του Τόμου ΙΧ του Κοινωνικού Κώδικα³⁶), τα οποία απασχολούνται σε ανειδίκευτες ή ημιειδικευμένες 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 σεμιναρίων³⁷. Οι Σύμβουλοι συνεργάζονται με τους συμμετέχοντες προκειμένου κατ' αρχήν να ανιχνεύσουν και 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 φάσεις³⁸.

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.

³³ <https://talent-pass.de/>.

³⁴ <https://www.bag-ub.de/seite/428467/kurzinformation-zur-bag-ub.html>.

³⁵ 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).

³⁶ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/2.html>.

³⁷ <https://talent-pass.de/bildungskoach-weiterbildung/>.

³⁸ <https://talent-pass.de/umsetzung-kompetenzfeststellung/>.

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 στάδια³⁹, λαμβάνοντας υπ' όψη 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 περαιτέρω εκπαιδευτικής διαδικασίας, την εκτίμηση των κατάλληλων προσαρμογών ανάλογα με τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων προσώπων και την πραγματοποίηση των επιμορφωτικών δράσεων με την υποστήριξη των Συμβούλων.

3.2.4 Η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού

Τίτλος πρακτικής: *MentorAbility Canada*

Χώρα προέλευσης: Καναδάς

Φορέας/είς υλοποίησης: *Καναδική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*

Αντικείμενο:

³⁹ <https://talent-pass.de/umsetzung-berufliche-weiterbildung/>.

Το Πρόγραμμα *MentorAbility Canada*⁴⁰ 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*)⁴¹ 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 περιλαμβάνουν⁴²:

- 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:

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.

⁴⁰ <https://supportedemployment.ca/mentorability/>.

⁴¹ Η ένταξη στο Πρόγραμμα πραγματοποιείται κατόπιν υποβολής σχετικής αίτησης του ενδιαφερόμενου με την υποστήριξη εξειδικευμένων επαγγελματικών συμβούλων (*MentorAbility Canada Site Partners*).

⁴² <https://supportedemployment.ca/mentorability/ma-jobseeker/>.

3.2.5 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)⁴³ εκπόνησε και δημοσίευσε - στο πλαίσιο του Προγράμματος με τίτλο «*More than the Sum of the Parts*»⁴⁴ - τον *Οδηγό Καλής Πρακτικής για Συμπεριληπτικούς Εργοδότες* (Inclusive Employer Good Practice Guide)⁴⁵ 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 προβλήματα⁴⁶.

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 εμφιασμένο 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 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:

⁴³ <https://www.suse.org.uk/>.

⁴⁴ <https://www.suse.org.uk/about-suse/more-than-the-sum-of-the-parts-project/>.

⁴⁵ Ο Οδηγός είναι διαθέσιμος σε <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/>.

⁴⁶ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/aim-of-this-guide/>.

- 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 περιβάλλον⁴⁷ (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 πρόσληψης⁴⁸
- την αποφυγή διακρίσεων και φαινομένων παρενόχλησης (harassment) ή θυματοποίησης (victimisation) στο χώρο εργασίας από τους συναδέλφους του⁴⁹
- την διευκόλυνση της αρχικής περιόδου της προσαρμογής⁵⁰ 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)⁵¹
- την διαχείριση της απουσίας του εργαζόμενου από την θέση εργασίας, την διαδικασία ανάθεσης νέων καθηκόντων (redeployment), την πειθαρχική διαδικασία και την απόλυση.

3.2.6 Η τεκμηρίωση των δράσεων του τομέα της ΥΑ

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)⁵² έχει δημιουργήσει και διαθέτει χωρίς καμία χρέωση στους ενδιαφερόμενους ένα εκτεταμένο ηλεκτρονικό αποθετήριο πληροφοριών με τίτλο «*Γνωστική Βάση*» (Knowledge

⁴⁷ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/making-reasonable-adjustments/>.

⁴⁸ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/selection-and-interviews/>.

⁴⁹ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/disability-and-discrimination/>.

⁵⁰ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/induction-and-initial-training/>.

⁵¹ <https://www.suse.org.uk/employers/good-practice-guide/communication/>.

⁵² <https://www.base-uk.org/>.

Base)⁵³, με δεδομένα που διατίθενται υπό τη μορφή μεταμορφώσιμων ψηφιακών αρχείων⁵⁴. 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
- Παραπομπές σε διαδικτυακούς ιστοτόπους με σχετικό περιεχόμενο.

3.2.7 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:

⁵³ Είναι διαθέσιμο σε <https://www.base-uk.org/knowledge-base>.

⁵⁴ 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.

Το *Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης* (European Network of Social Integration, ENSIE)⁵⁵ 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)⁵⁶, 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 Εθνών⁵⁷.

Ειδικότερα, οι Εκθέσεις περιλαμβάνουν επίκαιρα δεδομένα αναφορικά με:⁵⁸

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

⁵⁵ 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>.

⁵⁶ <https://www.ensie.org/wises-data/impact-wises>.

⁵⁷ <https://sdgs.un.org/>.

⁵⁸ https://www.ensie.org/Portals/ensie/OpenContent/Files/11733/IMPACT_WISEs_2019_EN.pdf.

- Την συνεισφορά τους σε κάθε έναν από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDG's) που έχει θέσει ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών.

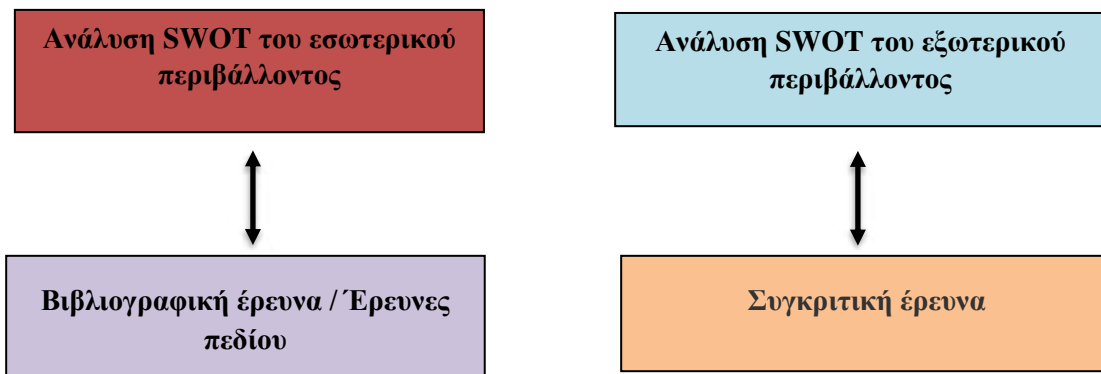
Τα δεδομένα για την κατάρτιση των δεικτών προέρχονται από εθνικά και περιφερειακά δίκτυα επιχειρήσεων, τα οποία συμμετέχουν στις ετήσιες έρευνες μέσω ειδικών ερωτηματολογίων και αντιπροσωπεύουν έναν σημαντικό αριθμό ευρωπαϊκών κρατών. Ενδεικτικά, στην Έρευνα της ENSIE για το 2020 συμμετείχαν 11 εθνικά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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Ο σχεδιασμός ενός μοντέλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.

Η διαμόρφωση ενός πρωτότυπου υποδείγματος - μοντέλου ΥΑ για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ μέσω των Κοι.Σ.Π.Ε. αποτέλεσε μία σύνθετη διαδικασία οριοθέτησης αρχών, στόχων και προτεραιοτήτων, που αξιοποίησε τα πορίσματα ανάλυσης των βασικών αξόνων του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε. (όπως έχουν καταγραφεί με την χρήση της Ανάλυσης PESTLE{(P(olitical) E(conomic) S(ocio-cultural) T(echnological) L(egislative) E(nvironmental) trend analysis})⁵⁹ μέσω:

- συστηματικής βιβλιογραφικής έρευνας
- της έρευνας πεδίου με στόχο την καταγραφή και αποτύπωση των υπηρεσιών ΥΑ που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. στα Μέλη Κατηγορίας Α' (Παραδοτέο 2.1.1.)
- της έρευνας πεδίου με στόχο την αξιολόγηση του έργου των υπηρεσιών ΥΑ που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. (Παραδοτέο 2.1.2.)
- της συγκριτικής έρευνας για την ανάδειξη διεθνών καλών πρακτικών στο πεδίο της ΥΑ για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, με έμφαση στο υπόδειγμα της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (Παραδοτέο 2.1.3.)
- της μεθόδου SWOT.

Γράφημα 3. Η μεθοδολογία διαμόρφωσης του μοντέλου ΥΑ



⁵⁹ Για τις βασικές διαστάσεις της ανάλυσης PESTLE βλ.

http://www.cabinetoffice.gov.uk/strategy/downloads/survivalguide/skills/s_pestle.htm.

4.1 Τα πορίσματα της ανάλυσης SWOT

Η Ανάλυση SWOT αποτελεί, ως διαδεδομένο μεθοδολογικό εργαλείο, ένα πρότυπο τρόπο καταγραφής των βασικών συμπερασμάτων που προκύπτουν από την ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος ενός «τομέα παρέμβασης», και συνίσταται στις ακόλουθες τέσσερις σημαντικές παραμέτρους:

i) **Δυνατά Σημεία:** Χαρακτηριστικά γνωρίσματα του τομέα παρέμβασης, τα οποία λειτουργούν υποβοηθητικά ως προς την επίτευξη των στόχων.

ii) **Αδύνατα Σημεία:** Χαρακτηριστικά γνωρίσματα του τομέα παρέμβασης, τα οποία είναι επιζήμια ως προς την επίτευξη των στόχων.

iii) **Ευκαιρίες:** Εξωτερικές συνθήκες που λειτουργούν υποβοηθητικά ως προς την επίτευξη των στόχων.

iv) **Απειλές:** Εξωτερικές συνθήκες που λειτουργούν αρνητικά ως προς την επίτευξη των στόχων.

Οι δύο πρώτες παράμετροι (Δυνατά και Αδύνατα Σημεία) καθορίζονται από την ανάλυση του *εσωτερικού* περιβάλλοντος του τομέα παρέμβασης και αφορούν αποκλειστικά τον προσδιορισμό των πλεονεκτημάτων ή μειονεκτημάτων (αποτυπώνονται οι εξελίξεις και οι τάσεις που επικρατούν εντός του «τομέα παρέμβασης»). Αντίθετα, οι δύο τελευταίες παράμετροι (Ευκαιρίες και Απειλές) αφορούν την αξιολόγηση των *εξωτερικών* παραγόντων που συνιστούν το ευρύτερο περιβάλλον του τομέα. Τα δεδομένα του εξωτερικού περιβάλλοντος θα αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας και αξιολόγησης ως στρατηγικά αξιοποιήσιμες ευκαιρίες για τον τομέα παρέμβασης, αλλά και ως κίνδυνοι / απειλές που επιδρούν ανασχετικά στις στοχεύσεις του. Η αξιολόγηση του εξωτερικού περιβάλλοντος έχει ιδιαίτερη σημασία δεδομένου ότι η εσωτερική υποδομή του τομέα μπορεί να αξιολογηθεί μόνο υπό το πρίσμα των ιδιαίτερων συνθηκών και προκλήσεων που ο τομέας αντιμετωπίζει στο εξωτερικό του περιβάλλον.

Είναι απαραίτητο ωστόσο, να επισημανθούν οι ακόλουθοι «*περιορισμοί*» της μεθόδου αυτής, ιδιαίτερα όταν εφαρμόζεται σε τομείς που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με παρεμβάσεις υψηλού ενδιαφέροντος για την δημόσια διοίκηση (εν προκειμένω οι διαδικασίες εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ):

⇒ Όταν εφαρμόζεται σε πεδία δράσης της δημόσιας διοίκησης, η SWOT Ανάλυση απαιτείται να αποσκοπεί και να επικεντρώνεται στην αναζήτηση κάποιας αποτελεσματικής παρέμβασης

⇒ Η SWOT Ανάλυση, ως ένα εργαλείο αξιολόγησης, εξυπηρετεί την κατασκευή μιας απλής ταξινόμησης δραστηριοτήτων σε όρους της σχετικής σημασίας τους, αναπαράγοντας συχνά τον υποκειμενικό χαρακτήρα της ταξινόμησης

⇒ Η SWOT Ανάλυση απαιτεί μια συνεπή πρόθεση για την επίτευξη συναίνεσης μεταξύ των φορέων που θα σχεδιάσουν και θα υλοποιήσουν την προβλεπόμενη παρέμβαση. Σε διαφορετική περίπτωση, το μοντέλο αυτό μπορεί να οδηγήσει σε κάποια λανθασμένη ή ανεφάρμοστη διάγνωση.

Υπό το πρίσμα αυτό, η SWOT Ανάλυση 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.*» επιδιώκει να αποτυπώσει και αναλύσει το εξωτερικό και το εσωτερικό περιβάλλον εντός του οποίου οι Κοι.Σ.Π.Ε. μπορούν να αναπτύξουν ένα υπόδειγμα - μοντέλο ΥΑ για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ, εξετάζοντας με διεπιστημονικά κριτήρια:

- τις ιδιότητες των Κοι.Σ.Π.Ε. που συνιστούν δυνατά σημεία (strengths) για την διαμόρφωση ενός μοντέλου ΥΑ και εν δυνάμει συγκριτικά πλεονεκτήματα έναντι άλλων δυνητικών παρόχων υπηρεσιών ΥΑ
- τα οργανωτικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά του εσωτερικού περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε. που εμποδίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή ενός μοντέλου της ΥΑ και γίνονται αντιληπτά ως αδύνατα σημεία (weaknesses)
- τις ευκαιρίες (opportunities) και τις προοπτικές (perspectives) λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. ως πρότυπες κοινωνικές επιχειρήσεις με ισχυρό αποτύπωμα στην κοινωνικοοικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη ΑμΨΚΠ
- τις θεσμικές, χρηματοδοτικές και κοινωνικές μεταβλητές του εξωτερικού περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε. που απειλούν (threats) την λειτουργία τους ως αξιόπιστων και αποτελεσματικών παρόχων υπηρεσιών ΥΑ σε ΑμΨΚΠ.

4.1.1 Τα δυνατά σημεία των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ

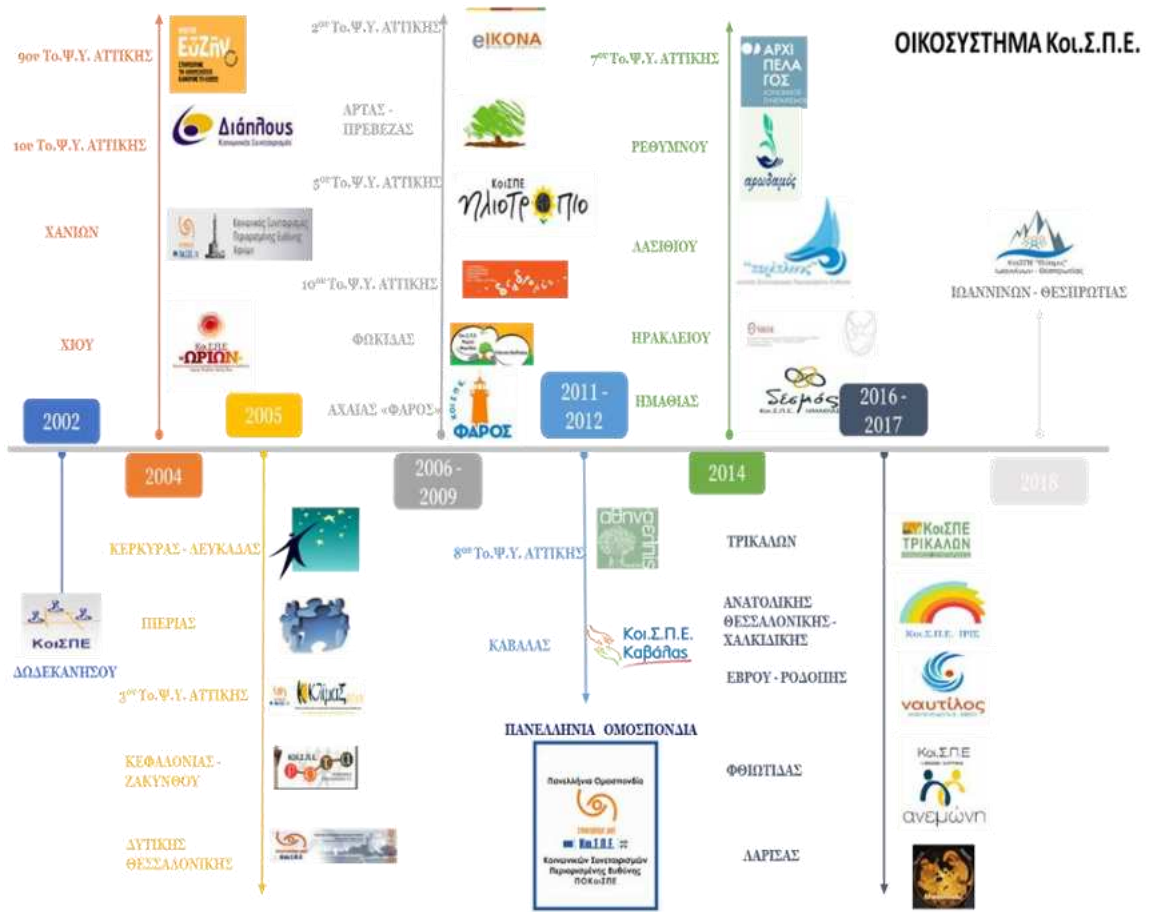
A. Η επιχειρησιακή εμπειρία στο πεδίο της υποστήριξης ΑμΨΚΠ

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. διαθέτουν - ως πρωτοπόρα μέλη του ετερογενούς οικοσυστήματος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας - πολύ σημαντική εμπειρία στον τομέα της εξατομικευμένης υποστήριξης και ενεργοποίησης ατόμων που νοσούν από ψυχικές ασθένειες και αντιμετωπίζουν ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Έχοντας εγγραφεί στο σχετικό εθνικό θεσμικό πλαίσιο ήδη από το τέλος της δεκαετίας του 1990 και αναπτύσσοντας έκτοτε τις πολυμερείς δραστηριότητες τους, οι Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν καταγράψει μέχρι σήμερα μια αξιοσημείωτη εμπειρία πεδίου (field experience), συσσωρεύοντας και σημαντική τεχνογνωσία (know-how).

Το οικοσύστημα των Κοι.Σ.Π.Ε. περιλαμβάνει 30 Συνεταιρισμούς, οι οποίοι συστάθηκαν και ξεκίνησαν να δραστηριοποιούνται σταδιακά την περίοδο 2002 - 2019. Παράλληλα, το 2012 ιδρύθηκε το δευτεροβάθμιο όργανο με την ονομασία *Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης* (ΠΟ.ΚΟΙ.Σ.Π.Ε.)⁶⁰, που εκπροσωπεί τους Κοι.Σ.Π.Ε. και συντονίζει σε εθνικό επίπεδο δραστηριότητες κοινωνικοοικονομικής ενσωμάτωσης και επαγγελματικής ένταξης ΑμΨΚΠ.

⁶⁰ <http://pokoispe.gr/>.

Πίνακας 7. Το υφιστάμενο οικοσύστημα των Κοι.Σ.Π.Ε.



Πηγή: ΠΟ.ΚΟΙ.Σ.Π.Ε., 2021

Παρά το γεγονός ότι η υλοποίηση ολοκληρωμένων δράσεων ΥΑ (όχι μόνο για ΑμψΚΠ αλλά για άλλες κατηγορίες ατόμων με αναπηρίες) στην Ελλάδα παρουσιάζει σημαντική υστέρηση σε σχέση με τις συναφείς παρεμβάσεις στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια, οι Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν την δυνατότητα να αξιοποιήσουν την συσσωρευμένη εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία τους για να εγκαινιάσουν την εφαρμογή ενός ανθρωποκεντρικού μοντέλου ΥΑ με στόχο την εργασιακή ένταξη ΑμψΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν εντός ή εκτός του οικοσυστήματος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Β. Το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό

Το σχετικά περιορισμένο σε απόλυτους αριθμούς (λόγω κυρίως του μικρού αριθμού των Κοι.Σ.Π.Ε. σε σχέση με το σύνολο των φορέων άσκησης κοινωνικής επιχειρηματικότητας στη χώρα μας) ανθρώπινο δυναμικό των Κοι.Σ.Π.Ε. που προσφέρει υπηρεσίες επαγγελματικής υποστήριξης αποτελείται από επαγγελματίες του χώρου της ψυχικής υγείας με διαφορετικό επιστημονικό υπόβαθρο και συμπληρωματικές εξειδικεύσεις, εκπληρώνοντας έτσι σε σημαντική έκταση τις αυστηρές απαιτήσεις της διεπιστημονικότητας (interdisciplinarity) που προτάσσουν το μοντέλο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και το υπόδειγμα της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης. Το προσωπικό αυτό υποστηρίζεται αρκετά συχνά από πρόσωπα που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε εθελοντική ή προσωρινή βάση (κυρίως Υποστηρικτές Εργασίας και άλλους επαγγελματίες).

Ειδικότερα, όσον αφορά τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε., η έρευνα πεδίου για τις πρακτικές στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των Κοι.Σ.Π.Ε. ανάδειξε μια ποικιλομορφία ειδικοτήτων, καταγράφοντας την συνύπαρξη Ψυχιάτρων, Ψυχολόγων και Κοινωνικών Λειτουργών. Αντίστοιχη ποικιλομορφία εντοπίστηκε και στις υπόλοιπες ειδικότητες (εργοθεραπευτές, επισκέπτες υγείας, νοσηλευτές ψυχικής υγείας, κοινωνιολόγοι και ψυχοθεραπευτές).

Η υφιστάμενη πολύμορφη και διεπιστημονική σύνθεση των ομάδων που παρέχουν υποστηρικτικές υπηρεσίες σε ΑμΨΚΠ θεωρείται ένα από τα δυνατά σημεία της λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικούς φορείς προώθησης ενός μοντέλου ΥΑ, αποτελώντας - υπό την προϋπόθεση της περεταίρω ανάπτυξης και βελτίωσης των επιχειρησιακών ικανοτήτων των σχετικών ανθρώπινων πόρων - ισχυρό παράγοντα αποτελεσματικής εφαρμογής του μοντέλου.

Γ. Η ισχυρή αλληλεπίδραση με τις τοπικές κοινότητες

Η ένταξη και παραμονή ΑμΨΚΠ στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας μέσω του μοντέλου της ΥΑ επιβάλλει σύμφωνα με τις σχετικές προδιαγραφές της Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση την διασύνδεση και ενεργοποίηση πολλαπλών δρώντων σε τοπικό επίπεδο. Ειδικά στα στάδια της ανεύρεσης εργασίας (job finding), της δέσμευσης των εργοδοτών (employer engagement) και της υποστήριξης εντός και εκτός εργασίας (On and Off the Job Support), η επαρκής γνώση του τοπικού οικονομικού και επαγγελματικού περιβάλλοντος και η ενεργοποίηση τοπικών δικτύων υποστήριξης (supportive networks) αποκτούν ιδιαίτερη σημασία για την επιτυχή έκβαση των σχετικών παρεμβάσεων, όπως αναδεικνύεται και στην Εργαλειοθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

Υπό το πρίσμα αυτό, ο αποκεντρωμένος χαρακτήρας του οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε., οι ισχυρές διαστάσεις τοπικότητας (locality) των παρεμβάσεών τους και η έντονη ώσμωση τους με τις τοπικές κοινωνίες συνθέτουν ένα από τα δυνατά σημεία της λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικούς φορείς προώθησης ενός μοντέλου ΥΑ.

4.1.2 Τα αδύνατα σημεία των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ

A. Περιορισμένοι υλικοί και ανθρώπινοι πόροι για την επαγγελματική υποστήριξη των ΛΥΨΥ

Η έρευνα πεδίου για τις πρακτικές των Κοι.Σ.Π.Ε. με άμεση ή έμμεση συνάφεια ως προς το πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ανέδειξε ανέδειξε κρίσιμες πτυχές σε επίπεδο υλικών και ανθρώπινων πόρων:

- έλλειψη κατάλληλων υποδομών
- περιορισμένο ποσοστό Υποστηρικτών Εργασίας που απασχολούνται σε σταθερή βάση σε σχέση με εκείνους που εργάζονται σε εθελοντική ή προσωρινή βάση (αποσπάσεις)
- περιορισμένη γνώση του μοντέλου της ΥΑ από την πλειοψηφία των Υποστηρικτών Εργασίας
- υψηλό ποσοστό προσωπικού που δεν ανήκει στον χώρο των επαγγελματιών ψυχικής υγείας (διοικητικό προσωπικό και άλλες ειδικότητες).

Η κατανόηση των σχετικών ευρημάτων αναδεικνύει την de facto περιορισμένη δυνατότητα των Κοι.Σ.Π.Ε. να ενεργοποιήσουν, σε επαρκή ποσότητα και ποιότητα, εκείνους τους υλικούς και ανθρώπινους πόρους που είναι απαραίτητοι για τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και την αποτελεσματική εφαρμογή προγραμμάτων ΥΑ σύμφωνα με τις σχετικά αυστηρές προδιαγραφές της Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, αναδεικνύει την ανάγκη διαμόρφωσης ενός υποδείγματος ΥΑ που θα ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες του Ελληνικού οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε. και θα αναπτύσσεται σταδιακά με βάση ρεαλιστικά σενάρια και χρονοδιαγράμματα.

B. Έλλειψη ενιαίων ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για την προώθηση της εργασιακής ένταξης των ΛΥΨΥ

Η έρευνα πεδίου για την αξιολόγηση του έργου των Κοι.Σ.Π.Ε. στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης τεκμηρίωσε ότι σημαντικό ποσοστό παρέχει - έστω και αποσπασματικά - υπηρεσίες που εμπίπτουν δογματικά και επιχειρησιακά στο μοντέλο της ΥΑ των ΑμΨΚΠ σύμφωνα με τις προδιαγραφές της Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης. Συγκεκριμένα, από τους 19 Κοι.Σ.Π.Ε. που ανταποκρίθηκαν στο πλαίσιο της διαδικασίας συλλογής στοιχείων μέσω δομημένου ερωτηματολογίου, οι 15 εφαρμόζουν κάποιες πτυχές του υποδείγματος της ΥΑ, χωρίς, όμως, να εφαρμόζουν ένα ενιαίο πλαίσιο σχεδιασμού, παροχής και αξιολόγησης των σχετικών υπηρεσιών.

Από την άλλη πλευρά, η έρευνα πεδίου για τις πρακτικές των Κοι.Σ.Π.Ε. στο πεδίο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ανέδειξε «γκρίζες ζώνες» αποσπασματικής χρήσης ενός ολοκληρωμένου μοντέλου της ΥΑ και κατακερματισμού μίας διαδικασίας που πρέπει να χαρακτηρίζεται από μεθοδολογική σαφήνεια και συνοχή. Ειδικότερα, ενώ τα στάδια της υποδοχής/ενημέρωσης του ληπτών (customer engagement) και της διαμόρφωσης του εργασιακού προφίλ (vocational profiling) εφαρμόζονται σχεδόν στο σύνολο των Κοι.Σ.Π.Ε., τα πλέον κρίσιμα στάδια της υποστήριξης κατά την εύρεση εργασίας στην ανοικτή αγορά (job

finding), της αναζήτησης θέσης εργασίας και της υποστήριξης του εργοδότη (employer engagement) εφαρμόζονται σε πολύ μικρότερο βαθμό, εύρημα που αντανακλά την ελλειμματική προώθηση της ένταξης των ληπτών στην ανοικτή αγορά εργασίας.

4.1.3 Οι ευκαιρίες λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ

A. Η αναμενόμενη υψηλή ζήτηση εξατομικευμένων υπηρεσιών εργασιακής ένταξης από ΑμΨΚΠ

Η προώθηση της αποϊδρυματοποίησης των ψυχικά ασθενών σε συνδυασμό με την ενίσχυση της κοινοτικής τους φροντίδας αναμένεται ότι θα ενισχύσουν σταδιακά την ζήτηση εξατομικευμένων υπηρεσιών εργασιακής ένταξης από φορείς ψυχικής υγείας, όπως οι Κοι.Σ.Π.Ε. Το Υπουργείο Υγείας έχει επισημάνει, μάλιστα, ευρύτερα διαρθρωτικά ελλείμματα του τομέα της ψυχικής υγείας που προφανώς επηρεάζουν και τις διαδικασίες ορθολογικής εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ, τεκμηριώνοντας την ανάγκη τόσο δημιουργίας και ενεργοποίησης νέων δομών και υπηρεσιών, ιδιαίτερα στην Ελληνική Περιφέρεια, όσο και στελέχωσης των υφιστάμενων με το κατάλληλο ιατρικό, διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό⁶¹.

B. Η υπαγωγή της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ στις νέες προτεραιότητες της εθνικής πολιτικής για την δημόσια υγεία

Σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Περιφέρειας, **η Ελληνική πολιτεία δεν έχει θεσμοθετήσει μία εθνική πολιτική εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ. Το κενό αυτό φαίνεται ότι μπορεί να καλυφθεί εν μέρει από την εφαρμογή του «Εθνικού Προγράμματος Ψυχοκοινωνικής Ένταξης και Αποκατάστασης για άτομα με σοβαρά Ψυχοκοινωνικά Προβλήματα» (ΕΠΨΕΑΑΨΥΠ)**, που αποτελεί επιχειρησιακό τμήμα του πενταετούς Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τη Δημόσια Υγεία, όπως έχει προβλεφθεί στο Ν. 4675/2020 «*Πρόληψη, προστασία και προαγωγή της υγείας-ανάπτυξη των υπηρεσιών δημόσιας υγείας και άλλες διατάξεις*».

Η υπαγωγή των ΑμΨΚΠ στις ομάδες στόχου του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τη Δημόσια Υγεία (άρθρο 3 Ν. 4675/2020)

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Δημόσια Υγεία καθορίζει τις επιμέρους δράσεις και τα προγράμματα για την προαγωγή της υγείας των πολιτών, η εφαρμογή των οποίων καθίσταται υποχρεωτική για όλους τους δημόσιους φορείς παροχής υπηρεσιών δημόσιας υγείας.....

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Δημόσια Υγεία περιλαμβάνει και Ειδικά Σχέδια Δράσης που αφορούν σε ειδικές ομάδες πληθυσμού, όπως είναι τα άτομα με λοίμωξη από τον ιό HIV, ηπατίτιδες, **ψυχοκοινωνικές διαταραχές**, και εν γένει μεταδοτικά και μη μεταδοτικά νοσήματα, καθώς και οι ασθενείς που χρήζουν ανακουφιστικής φροντίδας, όπως είναι οι καρκινοπαθείς, οι ασθενείς με άνοια και εν γένει άτομα με λειτουργικές - κινητικές δυσκολίες λόγω ασθένειας ή ατυχήματος.

⁶¹ Υπο
ανάγκ

ση και

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Δημόσια Υγεία συγκροτείται από το Εθνικό Πρόγραμμα Πρόληψης «ΣΠΥΡΟΣ ΔΟΞΙΑΔΗΣ», που περιλαμβάνει θεματικά προγράμματα πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης:

- i)** Το Εθνικό Πρόγραμμα Προαγωγής της Υγιεινής Διατροφής και της Σωματικής Άσκησης (ΕΠΠΣΑΥΔ)
- ii)** Το Εθνικό Πρόγραμμα Αντιμετώπισης του Αλκοόλ (ΕΠΑΑ)
- iii)** Το Εθνικό Πρόγραμμα Εμβολιασμών (ΕΠΕΜΒ)
- iv)** Το Πρόγραμμα Δράσης κατά του Καπνίσματος
- v)** Το Εθνικό Πρόγραμμα Προσυμπτωματικού Ελέγχου (ΕΠΠΕ), με καθιέρωση μεταξύ άλλων προληπτικών διαγνωστικών εξετάσεων ξεκινώντας από τον καρκίνο του μαστού, με δωρεάν μαστογραφίες σε γυναίκες άνω των 39 ετών
- vi)** Το Εθνικό Πρόγραμμα Συστηματικού Προγεννητικού και Περιγεννητικού Ελέγχου (ΕΠΠΓΕ).
- vii) Το Εθνικό Πρόγραμμα Ψυχοκοινωνικής Ένταξης και Αποκατάστασης για άτομα με σοβαρά Ψυχοκοινωνικά Προβλήματα (ΕΠΨΕΑΑΨΠ).**

Η φιλοσοφία του Προγράμματος «ΣΠΥΡΟΣ ΔΟΞΙΑΔΗΣ» (άρθρο 4 Ν. 4675/2020)

Η Πολιτεία έχει την υποχρέωση ανάληψης δράσεων πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς πρόληψης.

Η πρωτογενής πρόληψη περιλαμβάνει τις παρεμβάσεις και τις ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της συχνότητας εμφάνισης νοσημάτων, αναπηριών ή βλαβών και πραγματοποιούνται πριν από την εμφάνιση αυτών. Ως τέτοιες δράσεις και ενέργειες ενδεικτικά αναφέρονται η προγεννητική αγωγή, οι εμβολιασμοί, η φυσική άσκηση, η αποφυγή του καπνίσματος, η υγιεινή διατροφή, η προαγωγή ψυχικής υγείας και ευεξίας.

Η δευτερογενής πρόληψη περιλαμβάνει τις παρεμβάσεις που στοχεύουν στην πρώιμη ανίχνευση μιας υπάρχουσας, αλλά όχι κλινικά ορατής νόσου, προκειμένου η πρόγνωση της νόσου να καθίσταται πλέον ευνοϊκή. Ως τέτοιες παρεμβάσεις ενδεικτικά αναφέρονται τα προγράμματα μαζικού προσυμπτωματικού ελέγχου για τους διάφορους τύπους καρκίνου και η εκτίμηση του καρδιαγγειακού κινδύνου.

Η τριτογενής πρόληψη περιλαμβάνει τις παρεμβάσεις, που στοχεύουν στην πρόληψη της ανικανότητας, την αποκατάσταση των βλαβών, καθώς και την πρόληψη των υποτροπών από μία κλινικά ορατή νόσο και την υποστήριξη των ατόμων να αντιμετωπίσουν μακροχρόνια και σύνθετα προβλήματα, καθώς και βλάβες της υγείας τους με στόχο τη βελτίωση της λειτουργικής τους ικανότητας, της ποιότητας ζωής και του προσδόκιμου επιβίωσης.

Το ΕΠΨΕΑΑΨΥΠ εντάσσεται στην τρίτη κατηγορία παρεμβάσεων (επίπεδο τριτογενούς πρόληψης), περιλαμβάνοντας ρητώς δράσεις που αφορούν στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με σοβαρά Ψυχοκοινωνικά Προβλήματα, στοχεύοντας στη μείωση του φορτίου των ψυχικών διαταραχών στους πάσχοντες, τις οικογένειές τους και την κοινότητα γενικά. Έχει εξειδικευθεί στο Εθνικό Σχέδιο Δημόσιας Υγείας 2021-2025⁶² (όπως παρουσιάσθηκε στις 15 Απριλίου 2021 στη Διάρκη Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων), προβλέποντας τρεις ποσοτικούς στόχους για την περίοδο 2022-2026:

- ένταξη και αποκατάσταση 600 ατόμων
- ανάπτυξη δράσεων κοινωνικής ενσωμάτωσης των επωφελούμενων τους από 27 Κοι.Σ.Π.Ε.
- παροχή δυνατότητας εργασίας σε άτομα με σοβαρά Ψυχοκοινωνικά Προβλήματα με μηνιαίο εισόδημα 694,44 € για δύο έτη.

Γ. Η υπαγωγή της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ στις νέες προτεραιότητες χρηματοδότησης από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία

Η ανάλυση των πηγών χρηματοδότησης του Προγράμματος «ΣΠΥΡΟΣ ΔΟΞΙΑΔΗΣ» σύμφωνα με το *Εθνικό Σχέδιο Δημόσιας Υγείας 2021-2025* αναδεικνύει μία σημαντική δυνατότητα για τους ενδιαφερόμενους Κοι.Σ.Π.Ε. να προωθήσουν δράσεις εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ, καθώς προβλέπεται ρητώς⁶³ η χρηματοδότηση του ΕΠΨΕΑΑΨΥΠ από πόρους του Ελληνικού **Εταιρικού Συμφώνου Περιφερειακής Ανάπτυξης 2021-2027** (εφεξής ΕΣΠΑ 2021-2027) στο πλαίσιο της Προγραμματικής Περιόδου 2021-2027⁶⁴.

Ο Στρατηγικός Στόχος 3.1. του Προγράμματος «ΣΠΥΡΟΣ ΔΟΞΙΑΔΗΣ»

Το Εθνικό Πρόγραμμα Πρόληψης «Σπύρος Δοξιάδης» θα χρηματοδοτήσει δράσεις κοινωνικής ένταξης και επανένταξης ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα που δραστηριοποιούνται στο δίκτυο των Κοι.Σ.Π.Ε., εξασφαλίζοντας για την περίοδο χρηματοδότησης μηνιαίο εισόδημα σε περίπου 600 ωφελούμενους (με εκτιμώμενο κόστος 10 εκ. €).

Πηγή: Υπουργείο Υγείας, Εθνικό Σχέδιο Δημόσιας Υγείας 2021-2025, 2021, σ. 69

⁶² <https://www.moh.gov.gr/articles/health/domes-kai-drasesis-gia-thn-ygeia/ethnika-sxedia-drashs/8776-ethniko-sxedio-drashs-gia-th-dhmosia-ygeia-2021-2025>.

⁶³ Υπουργείο Εργασίας, *Εθνικό Σχέδιο Δημόσιας Υγείας 2021-2025*, 2021, σ. 75.

⁶⁴ Η Προγραμματική Περίοδος 2021-2027 αντιστοιχεί στον μακροπρόθεσμο προϋπολογισμό της ΕΕ για το συγκεκριμένο διάστημα, που παραπέμπεται με τον όρο «*Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2021-2027*» (ΠΔΠ 2021-2027).

4.1.4 Οι απειλές λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. ως δυνητικοί πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ

A. Η απουσία θεσμικού πλαισίου για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση

Παρά την σημαντική πρόοδο της διαδικασίας της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης στην Ελλάδα και των επιμέρους παρεμβάσεων της (αποιδρυματοποίηση, κοινωνική και οικονομική ένταξη των νοσούντων) και την θεσμοθέτηση ενός σχετικά πολύπλοκου οικοσυστήματος κοινωνικής οικονομίας, **η Ελληνική πολιτεία δεν έχει προχωρήσει ακόμα στη ρύθμιση του δικαιώματος εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ**, προβλέποντας ιδίως τις προϋποθέσεις άσκησης και τις διαδικασίες υποστήριξής του. Βέβαια, μία σχετική έμμεση αναφορά προβλέπεται στο άρθρο 12 του Ν. 2716/1999, το οποίο ορίζει ότι οι Κοι.Σ.Π.Ε. προωθούν τον γενικό σκοπό της κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Δεν εξειδικεύεται, όμως, στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο (Ν. 2716/1999, Ν. 4430/2016 και Ν. 4542/2018) το περιεχόμενο και η μορφή των υπηρεσιών μέσω των οποίων επιδιώκεται η επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού.

Η έλλειψη ειδικών νομοθετικών ρυθμίσεων για την τυπολογία των υπηρεσιών ΥΑ αποτελεί de facto ένα σημαντικό έλλειμα για την ανάπτυξη της συγκεκριμένης μεθόδου εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ, καθώς συνεπάγεται σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.:

- α) την επιλογή εφαρμογής υποδειγμάτων ΥΑ από κάθε ενδιαφερόμενο Κοι.Σ.Π.Ε. με βάση **μη δεσμευτικά κοινωνικοπολιτικά, επιχειρησιακά και χρηματοδοτικά κριτήρια**
- β) **την ελλιπή γνώση τόσο των επαγγελματιών ψυχικής υγείας όσο και των δυνητικών ωφελούμενων Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας** σχετικά με το περιεχόμενο και τις δυνατότητες που προσφέρει η μέθοδος της ΥΑ
- γ) **την περιορισμένη ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και των συντελεστών της ανταγωνιστικής αγοράς** ως προς τις δυνατότητες εργασιακής ένταξης εργασιακής ένταξης μέσω ενός υποδείγματος ΥΑ
- δ) **την υψηλή ετερογένεια του περιεχομένου και των διαδικασιών** που υιοθετούν και εφαρμόζουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. κατά τον σχεδιασμό και παροχή υπηρεσιών ΥΑ.

B. Η απουσία σταθερών πηγών χρηματοδότησης για την εργασιακή ένταξη των ΑμΨΚΠ

Η αδυναμία θεσμικής κατοχύρωσης του δικαιώματος εργασιακής ένταξης των ΑμΨΚΠ οδηγεί αναπόφευκτα στην απουσία σταθερών μηχανισμών δημόσιας χρηματοδότησης των υπηρεσιών ΥΑ. Όμως, η Εργαλειοθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αναφέρει ρητώς ότι **«εάν και τα νομικά πλαίσια και οι δομές χρηματοδότησης διαφέρουν, σε ευρωπαϊκή κλίμακα, ωστόσο υφίστανται αδιάψευστες αποδείξεις ότι μόνο οι μακροπρόθεσμες δομές χρηματοδότησης διασφαλίζουν ποιότητα υπηρεσιών, καινοτομία και ανάπτυξη του τομέα της ΥΑ»**. Παράλληλα τονίζεται ότι η ανορθολογική επιλογή χρηματοδοτικών εργαλείων

μπορεί να δημιουργήσει αρνητικές επιπτώσεις, είτε όταν επιλέγονται πηγές χρηματοδότησης που προορίζονται για άλλους στόχους (όπως π.χ. η επαγγελματική εκπαίδευση ή η πιστοποίηση προσόντων των εργαζομένων σε δομές ΥΑ), είτε όταν οι πηγές χρηματοδότησης περιορίζονται στην πλήρωση αυστηρά ποσοτικών στόχων.

Παρότι οι όροι και οι προϋποθέσεις χρηματοδότησης των Κοι.Σ.Π.Ε. από τον κρατικό προϋπολογισμό έχουν καθορισθεί με σχετική Κοινή Υπουργική Απόφαση⁶⁵, το πλαίσιο της δημόσιας χρηματοδοτικής στήριξης παρουσιάζει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Έχει βραχυπρόθεσμη διάρκεια, δεδομένου ότι το χρονικό διάστημα των προβλεπόμενων επιχορηγήσεων δεν καλύπτει μακροχρόνιες δράσεις
- Δεν έχει σταθερό ύψος, καθότι εξαρτάται από τους πόρους που είναι διαθέσιμοι κάθε φορά στον τομεακό προϋπολογισμό του Υπουργείου Υγείας
- Επιβάλλει την αυστηρή τήρηση γραφειοκρατιών διεργασιών (έκδοση πρόσκλησης ενδιαφέροντος, υποβολή αίτησης, εξέταση από δημόσιες υπηρεσίες).

Ως εκ τούτου - και εν αναμονή της υλοποίησης του ΕΠΨΕΑΑΨΥΠ - το υφιστάμενο μοντέλο χρηματοδότησης των Κοι.Σ.Π.Ε. ενσωματώνει χαρακτηριστικά που εμποδίζουν τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό για την ανάπτυξη καινοτόμων υπηρεσιών και εργαλείων επαγγελματικής και κοινωνικής επανένταξης, όπως η ΥΑ.

Ο ακόλουθος Πίνακας ανακεφαλαιώνει τα πορίσματα της SWOT Ανάλυσης αναφορικά με την ανάπτυξη ενός υποδείγματος - μοντέλου ΥΑ για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.

⁶⁵ Βλ. την υπ' αρ. Γ3αβ/Γ.Π.οικ.83874/2020 Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας (ΦΕΚ 6004/Β'/31.12.2020).

Πίνακας 8. Η SWOT Ανάλυση του μοντέλου ΥΑ

| | |
|--|--|
| ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ Επιχειρησιακή εμπειρία στο πεδίο της υποστήριξης ΑμΨΚΠ Εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό των Κοι.Σ.Π.Ε. Ισχυρή αλληλεπίδραση με τις τοπικές κοινότητες | ΑΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ Περιορισμένοι υλικοί και ανθρώπινοι πόροι για την επαγγελματική υποστήριξη των ΛΥΨΥ Έλλειψη ενιαίων ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για την προώθηση της εργασιακής ένταξης των ΛΥΨΥ |
| ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε. | |
| ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ Αναμενόμενη υψηλή ζήτηση εξατομικευμένων υπηρεσιών εργασιακής ένταξης από ΑμΨΚΠ Υπαγωγή της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ στις νέες προτεραιότητες της εθνικής πολιτικής για την δημόσια υγεία Υπαγωγή της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ στις νέες προτεραιότητες χρηματοδότησης από τα Ευρωπαϊκά Ταμεία | ΑΠΕΙΛΕΣ Απουσία θεσμικού πλαισίου για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση Απουσία σταθερών πηγών χρηματοδότησης για την εργασιακή ένταξη των ΑμΨΚΠ |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Ένα νέο υπόδειγμα - μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.

5.1 Η οριοθέτηση του Μοντέλου

Το προτεινόμενο υπόδειγμα - μοντέλο ΥΑ (εφεξής *Μοντέλο ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.*) αποτελεί **μία καινοτομική μέθοδο εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ που εξυπηρετούνται ή/και απασχολούνται σε Κοι.Σ.Π.Ε.**, ενσωματώνοντας διαστάσεις των επιχειρησιακών μοντέλων της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που έχουν προσαρμοσθεί στις ιδιαιτερότητες και συνθήκες ανάπτυξης και λειτουργίας του Ελληνικού οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε., σύμφωνα με τα αποτελέσματα της σχετικής SWOT Ανάλυσης. Εντάσσεται δογματικά **στις ενεργητικές πολιτικές προώθησης της απασχόλησης** (όπως περιγράφονται στο σχετικό θεσμικό πλαίσιο του ΟΑΕΔ)⁶⁶ **ευάλωτων προσώπων** (όπως οριοθετούνται στην παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν.

⁶⁶ Στις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης περιλαμβάνονται προγράμματα και μέτρα που στοχεύουν στην ανάπτυξη και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και στην προώθηση στην απασχόληση. Μέχρι σήμερα οι ΕΠΑ έχουν τις ακόλουθες μορφές:

1. Προγράμματα [επαγγελματικής κατάρτισης](#) των ανέργων και των εργαζομένων

4430/2016), επιδιώκοντας να ενισχύσει την εργασιακή ένταξη των ΑμΨΚΠ που αδυνατούν να διαχειρισθούν ανεξάρτητα τους μηχανισμούς της ανοικτής αγοράς εργασίας / της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και βρίσκονται αντιμέτωπα με το φάσμα του επαγγελματικού αποκλεισμού, της διαβιωτικής εξάρτησης και της κοινωνικής περιθωριοποίησης.

A. Τα χαρακτηριστικά του μοντέλου

(α) Το πρώτο κύριο χαρακτηριστικό του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* είναι ο **ευέλικτος χαρακτήρας του**, καθώς δεν αντιστοιχεί σε ένα δεσμευτικό δημόσιο μοντέλο προώθησης της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ⁶⁷. Συγκροτεί ένα επιχειρησιακό υπόδειγμα παρέμβασης του Ελληνικού

2. Προγράμματα [Μαθητείας](#)
3. Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους ή επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών που αναφέρονται ως Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ).
4. Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας (ΔΘΕ).
5. Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ).
6. Προγράμματα [απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή προεργασίας - πρακτικής άσκησης](#)
7. Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα
8. Τοπικά ή κλαδικά προγράμματα απασχόλησης
9. Προγράμματα ενδυνάμωσης των διοικητικών διαδικασιών με σκοπό την ενίσχυση της επιχειρησιακής ικανότητας των φορέων και των επιχειρήσεων ή Προγράμματα Διαρθρωτικής Προσαρμογής
10. Ολοκληρωμένα Προγράμματα (συνδυασμός των ανωτέρω).

Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις διακρίνονται σε προγράμματα κλειστού πλαισίου (δηλαδή προγράμματα που έχουν πεπερασμένη διάρκεια και αριθμό ωφελουμένων) και σε προγράμματα ανοικτού πλαισίου (δηλαδή προγράμματα που είναι μόνιμα διαθέσιμα προς τις επιχειρήσεις και τους ανέργους). Επίσης, στοχεύουν σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες στην αγορά εργασίας που διαθέτουν κοινά ηλικιακά ή άλλα χαρακτηριστικά.

⁶⁷ Επισημαίνεται ότι ο ΟΑΕΔ παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες για τους ανέργους και τις άνεργες που ανήκουν σε Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες και ειδικότερα σε όσους ανήκουν στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ)
- Απεξαρτημένοι από εξαρτησιογόνες ουσίες
- Αποφυλακισμένοι
- Νεαρά Παραβατικά Άτομα ή Νεαρά Άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο
- Θύματα Εμπορίας Ανθρώπων
- Γυναίκες Θύματα έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας

Τα **Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων** (ΓΕ ΕΚΟ Αθήνας, Θεσσαλονίκης, Αχαΐας, Ηρακλείου, Μαγνησίας και Λάρισας) προσφέρουν σε άνεργους ΕΚΟ υπηρεσίες:

οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε. για την αποτελεσματική διαχείριση και αντιμετώπιση των προκλήσεων που δημιουργούν η πολύ περιορισμένη συμμετοχή των ΑμΨΚΠ στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας και η αδυναμία αξιοποίησης των δυνατοτήτων συμμετοχής τους σε Κοι.Σ.Π.Ε.⁶⁸. Επομένως, **δεν προβλέπεται καμία δέσμευση** ως προς την εφαρμογή του από τους ενδιαφερόμενους Κοι.Σ.Π.Ε., ενώ **δεν θεμελιώνεται καμία αξίωση των ΑμΨΚΠ** ως προς την λήψη σχετικών υπηρεσιών.

(β) Το δεύτερο κύριο χαρακτηριστικό του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* είναι **ο μεικτός του χαρακτήρας**, καθώς συνδυάζει διαστάσεις προώθησης τόσο στην **ανταγωνιστική** όσο και στην **μεταβατική απασχόληση**:

□ **Ανταγωνιστική απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας** με υπηρεσίες υποστήριξης για ΑμΨΚΠ για τα οποία δεν υπήρχε προηγουμένως 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 προβλημάτων τους, χρειάζονται συνεχείς υπηρεσίες υποστήριξης (εντατικές υπηρεσίες αρχικής υποστήριξης και εκτεταμένες υπηρεσίες μετά τη μετάβαση από τις αρχικές υπηρεσίες υποστήριξης για την εκτέλεση εργασιών)

□ **Μεταβατική απασχόληση εντός των Κοι.Σ.Π.Ε. για ΑμΨΚΠ που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσχέρειες ορθολογικής μετάβασης και παραμονής στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας⁶⁹.**

Η επιλογή ενός μεικτού *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* προσιδιάζει στα χαρακτηριστικά του Ελληνικού οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε., λαμβάνοντας βεβαίως υπόψη τις ισχυρές συστάσεις της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για έμφαση σε υπηρεσίες που εξυπηρετούν τον στόχο της

-
- ενημέρωσης και εξειδικευμένης πληροφόρησης σχετικά με θέματα κατάρτισης, απασχόλησης και επιχειρηματικότητας
 - υπηρεσίες εξατομικευμένης υποστήριξης προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να κατακτήσουν κοινωνική και οικονομική αυτονομία.

Για όλες τις υπόλοιπες Περιφερειακές ενότητες της Χώρας, καθώς επίσης και για τις περιοχές της Αττικής που ανήκουν στην αρμοδιότητα των ΚΠΑ2 Μεγάρων, Ελευσίνας, Γλυφάδας, Λαυρίου, Μαρκοπούλου και Παλλήνης, οι άνεργοι ΕΚΟ εξυπηρετούνται από τις κατά τόπους αρμόδιες Υπηρεσίες ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ.

⁶⁸ Επισημαίνεται ότι το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο προβλέπει ρητώς ότι μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. μπορούν να γίνουν φυσικά πρόσωπα, ενήλικες ή ανήλικοι που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους και έχουν ανάγκη *αποκατάστασης*, ανεξάρτητα από τη διαγνωστική κατηγορία, το στάδιο της νόσου και τη διαμονή (εντός οποιασδήποτε ψυχιατρικής μονάδας ή ιδιωτικά) και κατ' εξαίρεση, *χωρίς να διαθέτουν την ικανότητα για δικαιοπραξία*.

⁶⁹ Υπό το πρίσμα αυτό, οι Κοι.Σ.Π.Ε. που δεν επιθυμούν η δεν θα μπορούσαν να αναλάβουν λειτουργίες προώθησης στην ανοικτή αγορά εργασίας **μπορούν να επιλέξουν την λειτουργία της μεταβατικής απασχόλησης ΑμΨΚΠ εντός των Κοι.Σ.Π.Ε.** (εντός δηλαδή του πλαισίου της Μονάδας Ψυχικής Υγείας των Κοι.Σ.Π.Ε. για την υποστήριξη των εργαζομένων τους καθώς και των υποψηφίων για εργασία μελών).

ανταγωνιστικής απασχόλησης των ληπτών στην ανοικτή αγορά εργασίας⁷⁰. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. ως παραγωγικοί φορείς της κοινωνικής οικονομίας δεν συμπεριλαμβάνονται στα ανοικτά και ανταγωνιστικά επαγγελματικά περιβάλλοντα, καθώς το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο αφενός διαχωρίζει τους εργαζόμενους των Κοι.Σ.Π.Ε. σε κατηγορίες (Α' και Β'), αφετέρου προβλέπει ρητά ποσοστά συμμετοχής κάθε μίας από αυτές στη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Από την άλλη πλευρά, η ίδια η απασχόληση ΑμΨΚΠ εντός των Κοι.Σ.Π.Ε. παρουσιάζει διαστάσεις που προσιδιάζουν στην ελεύθερη αγορά εργασίας, καθώς οι λήπτες υπηρεσιών ψυχικής υγείας λαμβάνουν μισθό ανάλογο με την εργασία τους, απολαμβάνουν τα προβλεπόμενα εργασιακά / κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα και απασχολούνται σε μια οικονομική μονάδα που ανταγωνίζεται στο πεδίο της ελεύθερης οικονομίας. Παράλληλα, με την ιδιότητα τους ως φορείς που επιδιώκουν την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, οι Κοι.Σ.Π.Ε. εκτός από εργοδότες αποτελούν και δυναμικούς παρόχους υπηρεσιών ΥΑ με στόχο την ένταξη των ωφελούμενων στην ανοικτή αγορά εργασίας, δηλαδή την τοποθέτηση τους σε θέσεις εργασίας εκτός Κοι.Σ.Π.Ε.

(γ) Το τρίτο κύριο χαρακτηριστικό του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* είναι η **προσαρμογή του στις ιδιαιτερότητες της ομάδας στόχου (ΑμΨΚΠ)**. Υπό το πρίσμα αυτό, θα προωθηθεί μέσω ενός **ρεαλιστικού υποδείγματος Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (ΑΤΥ)**, που κρίνεται ως η πλέον ενδεδειγμένη μεθοδολογία και που διεθνώς έχει αξιολογηθεί ως η πλέον κατάλληλη ώστε να εξυπηρετεί τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις διαφοροποιημένες ανάγκες αυτής της ομάδας σε σχέση με άλλες ομάδες ΑμΕΑ, σύμφωνα με το μεικτό χαρακτήρα του μοντέλου ΥΑ:

□ το υπόδειγμα της ΑΤΥ θα χρησιμοποιηθεί για την απασχόληση ΑμΨΚΠ ως μέλος κατηγορίας α⁷¹ κάποιου Κοι.Σ.Π.Ε.⁷² ή ως εργαζόμενος κάποιου Κοι.Σ.Π.Ε.

⁷⁰ Η Εργαλειοθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης προσδιορίζει τις βασικές επιχειρησιακές διαστάσεις του μοντέλου της ΥΑ:

- αμοιβή του υποστηριζόμενου εργαζόμενου ανάλογα με την εκτελούμενη εργασία
- **απασχόληση των ληπτών στην ανοικτή αγορά εργασίας**
- παροχή συνεχούς υποστήριξης που παρέχεται ατομικά και προσαρμόζεται στις ανάγκες του υποστηριζόμενου εργαζόμενου και του εργοδότη.

⁷¹ Επισημαίνεται ότι το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο εισάγει ευνοϊκές προϋποθέσεις για την ένταξη κάποιου ΑμΨΚΠ ως μέλος κάποιου Κοι.Σ.Π.Ε., καθώς αναφέρεται σε φυσικά πρόσωπα, ενήλικες ή ανήλικοι τουλάχιστον δεκαπέντε ετών, οι οποίοι λόγω ψυχικής διαταραχής έχουν ανάγκη αποκατάστασης, όπως αυτή προσδιορίζεται από την αντίστοιχη Τομεακή Επιτροπή Ψυχικής Υγείας, ανεξάρτητα από τη διαγνωστική κατηγορία, το στάδιο της νόσου και τη διαμονή (Προσωπική Κατοικία, Μονάδες Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης του παρόντος νόμου, νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ., κυρίως ψυχιατρικά, Πανεπιστημιακά Ψυχιατρικά Νοσοκομεία ή άλλες Μ.Ψ.Υ.), χωρίς να απαιτείται να έχουν την ικανότητα για δικαιοπραξία, κατά παρέκκλιση των διατάξεων του Αστικού Κώδικα και των νόμων Περί Συνεταιρισμών. Τα μέλη αυτής της κατηγορίας αποτελούν τουλάχιστον το 35 % του συνόλου των μελών.

⁷² Επισημαίνεται ότι το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο προβλέπει ότι τα μέλη της κατηγορίας α' μπορεί να παρέχουν εργασία στους Κοι.Σ.Π.Ε. και να αμείβονται ανάλογα με την παραγωγικότητά τους και το χρόνο της εργασίας τους, όπως προβλέπεται από τον κανονισμό εσωτερικής λειτουργίας του κατά περίπτωση Κοι.Σ.Π.Ε.. Αν τα απασχολούμενα μέλη της κατηγορίας αυτής έχουν σύνταξη γήρατος ή αναπηρίας ή

□ το υπόδειγμα της ΑΤΥ θα χρησιμοποιηθεί για την τοποθέτηση και διατήρηση ΑμΨΚΠ (ανεξάρτητα από την ιδιότητα του ως μέλος ή εργαζόμενος κάποιου Κοι.Σ.Π.Ε.) στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας.

(δ) Το τέταρτο κύριο χαρακτηριστικό του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* είναι **ο πολυδιάστατος και διεπιστημονικός χαρακτήρας του**. Υπό το πρίσμα αυτό, θα προωθηθεί μέσω εξατομικευμένης, πολύπλευρης και συνεχούς παροχής επιστημονικής υποστήριξης στους ενδιαφερόμενους, προκειμένου να ανταπεξέλθουν ιδίως στις de facto αυξημένες δυσχέρειες ένταξης και παραμονής τους σε ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα, τόσο σε σχέση με άλλες κατηγορίες ΑμΕΑ, όσο και με άλλες κατηγορίες ανέργων χωρίς προβλήματα αναπηρίας.

επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, δεν χάνουν αυτές τις παροχές, αλλά συνεχίζουν να τις εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αμοιβή τους από το συνεταιρισμό.

5.2 Οι Αρχές του Μοντέλου

Οι Αρχές του Ελληνικού *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* ανταποκρίνονται στις γενικές αρχές της ΥΑ και της προσέγγισης της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (IPS), σύμφωνα με τα υποδείγματα της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και διατρέχουν όλα τα στάδια σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των υπηρεσιών ΥΑ:

1. Η μη απόρριψη

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να έχει την δυνατότητα, με την προϋπόθεση της κατάλληλης καθοδήγησης και υποστήριξης, να επιτύχει την πρόσβαση και παραμονή του σε μία θέση εργασίας εντός κάποιου Κοι.Σ.Π.Ε., εκτός εάν εντάσσεται σε κάποια ομάδα με αυξημένα προβλήματα, όπως ιδίως άτομα: α) με οξεία ψυχιατρική συμπτωματολογία, β) με μέτρια ή σοβαρή νοητική υστέρηση ή βαριά αυτιστική συμπτωματολογία, γ) με σοβαρές διαταραχές συμπεριφοράς, δ) με εξάρτηση από τοξικές ουσίες ή ε) με σοβαρά σωματικά προβλήματα που απαιτούν εξειδικευμένη συνεχή περίθαλψη.

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να έχει την δυνατότητα, με την προϋπόθεση της κατάλληλης καθοδήγησης και υποστήριξης, να επιτύχει την πρόσβαση και παραμονή του σε μία θέση εργασίας εντός κάποιας ιδιωτικής επιχείρησης, με την προϋπόθεση της τήρησης των θεσμικών απαιτήσεων που επιβάλλονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του αστικού δικαίου⁷³, του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης.

2. Η προτεραιότητα στην εργασιακή ένταξη

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να έχει την δυνατότητα, με την προϋπόθεση της κατάλληλης καθοδήγησης και υποστήριξης, να επιλέξει την τοποθέτηση του σε κατάλληλη θέση εργασίας εντός ή εκτός Κοι.Σ.Π.Ε.

3. Ο σεβασμός της ατομικότητας και της διαφορετικότητας

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να λαμβάνει ένα πλέγμα υπηρεσιών ΥΑ που θα προσαρμόζονται, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, στις ιδιαίτερες ανάγκες του, λαμβάνοντας υπ' όψη τις δεξιότητες του, τα ενδιαφέροντα του, τις προτιμήσεις του, τις οικογενειακές και κοινωνικές συνθήκες του.

4. Η προστασία της ατομικής αξιοπρέπειας

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ισότιμο μέλος της κοινότητας που διαβιώνει και να λαμβάνει ένα πλέγμα υπηρεσιών ΥΑ που θα διασφαλίζουν την προστασία της αξιοπρέπειάς του και θα ενισχύουν την προσωπική και κοινωνική του ενδυνάμωση.

5. Η ίση μεταχείριση

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να λαμβάνει ένα ενιαίο πλέγμα υπηρεσιών ΥΑ ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του κοινοτικού κεκτημένου για την προώθηση της

⁷³ Επισημαίνεται ότι το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο των Κοι.Σ.Π.Ε. προβλέπει ότι μέλη τους μπορεί να γίνουν ενήλικες ή ανήλικοι τουλάχιστον δεκαπέντε ετών, οι οποίοι λόγω ψυχικής διαταραχής έχουν ανάγκη αποκατάστασης, **χωρίς να απαιτείται να έχουν την ικανότητα για δικαιοπραξία.**

αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων⁷⁴, λαμβάνοντας υπόψη τις ρήτρες εύλογων προσαρμογών⁷⁵.

6. Η προώθηση της αυτενέργειας και του αυτοπροσδιορισμού

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να ενθαρρύνεται να εξωτερικεύει τα ατομικά του ενδιαφέροντα και τις εσωτερικές του προτιμήσεις, και να εκφράζει τις επιθυμίες του ως προς το εργασιακό του μέλλον, έχοντας πρόσβαση μέσω διαδικασιών εύλογης ενημέρωσης στο σύνολο των διαθέσιμων επιλογών και προοπτικών.

7. Η συμμετοχή στο σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να ενθαρρύνεται να συμμετέχει στις διαδικασίες σχεδιασμού και υλοποίησης των δράσεων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που τον αφορούν.

8. Η συμμετοχή στην παρακολούθηση και αξιολόγηση δράσεων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να ενθαρρύνεται να συμμετέχει στις διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης που τον αφορούν.

9. Η εμπιστευτικότητα και διακριτικότητα

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να αντιμετωπίζεται από το σύνολο του προσωπικού του Κοι.Σ.Π.Ε. με εμπιστευτικότητα και διακριτικότητα ως προς το πλέγμα προσωπικών πληροφοριών που αφορούν ιατρικά δεδομένα, εμπειρίες, το οικογενειακό και κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον του, δίνοντας πάντοτε την συναίνεση του για την χρήση των σχετικών πληροφοριών.

10. Η ευελιξία και προσαρμοστικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών

⁷⁴ Βλ. ιδίως τα άρθρα 1 - 7 του Ν. 4443/2016 «I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125/ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κίβδηλεια μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις».

⁷⁵ Βλ. ιδίως το άρθρο 5 του Ν. 4443/2016, που προβλέπει χαρακτηριστικά:

«Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση».

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να λαμβάνει ένα πλέγμα υπηρεσιών ΥΑ που θα προσαρμόζονται, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, στην αποτύπωση των δυνατοτήτων και αναγκών του, λαμβάνοντας υπ' όψη ενδεχόμενες αντικειμενικές ή υποκειμενικές αλλαγές που επηρεάζουν τις απαιτήσεις του.

11.Ο συνδυασμός των υπηρεσιών εργασιακής ένταξης και ψυχικής υγείας

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να λαμβάνει ένα πλέγμα υπηρεσιών ΥΑ που θα στηρίζονται στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης της υγείας του.

12.Η προσβασιμότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών

Κάθε ΑμΨΚΠ πρέπει να ενθαρρύνεται να αξιοποιεί ένα πλέγμα υπηρεσιών ΥΑ που είναι οικονομικά και χωρικά προσιτές, έχοντας πρόσβαση σε διαδικασίες εύλογης και αποτελεσματικής ενημέρωσης.

13.Η δημοσιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών

Κάθε Κοι.Σ.Π.Ε. πρέπει να επιδιώκει ενεργά την μεγέθυνση της τοπικής του αναγνωρισιμότητας ως πάροχος υπηρεσιών ΥΑ σε ΑμΨΚΠ μέσω ολοκληρωμένων τεχνικών δημοσιότητας και επικοινωνίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9. ΑΡΧΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

| ΑΤΟΜΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ κ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ⁷⁶ | | ΜΟΝΤΕΛΟ ΥΑ ΓΙΑ ΚΟΙΣΠΕ |
|---|--|---|
| 1 | Εστίαση στην Ανταγωνιστική Απασχόληση | Η μη απόρριψη |
| 2 | Επιλεξιμότητα βάσει των επιλογών του πελάτη | Η προτεραιότητα στην εργασιακή ένταξη |
| 3 | Συνεργασία των Υπηρεσιών Απασχόλησης με τις Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας | Ο σεβασμός της ατομικότητας και της διαφορετικότητας |
| 4 | Προσοχή στις προτιμήσεις των εργαζομένων | Η προστασία της ατομικής αξιοπρέπειας |
| 5 | Εξατομικευμένες Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Παροχών | Η ίση μεταχείριση |
| 6 | Ταχεία Αναζήτηση Εργασίας | Η προώθηση της αυτενέργειας και του αυτοπροσδιορισμού |
| 7 | Συστηματική Ανάπτυξη Εργασίας | Η συμμετοχή στο σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης |

⁷⁶ Gary R. Bond (2016). Individual Placement and Support (IPS) Supported Employment. Oxford Bibliographies in Social Work. 10.1093/OBO/9780195389678-0202

| | | |
|----|------------------------------------|---|
| 8 | Απεριόριστη και Ατομική Υποστήριξη | Η συμμετοχή στην παρακολούθηση και αξιολόγηση δράσεων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης |
| 9 | | Η εμπιστευτικότητα και διακριτικότητα |
| 10 | | Η ευελιξία και προσαρμοστικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών |
| 11 | | Ο συνδυασμός των υπηρεσιών εργασιακής ένταξης και ψυχικής υγείας |
| 12 | | Η προσβασιμότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών |
| 13 | | Η δημοσιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών |

5.3 Οι φορείς ωρίμανσης και ανάπτυξης του Μοντέλου

5.3.1. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΠΟΚοιΣΠΕ) αναλαμβάνει ως το δευτεροβάθμιο όργανο εκπροσώπησης των Κοι.Σ.Π.Ε. την επιχειρησιακή ωρίμανση, τυποποίηση και δημοσιοποίηση του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.*, καθώς και την υποστήριξη των Κοι.Σ.Π.Ε. που ενδιαφέρονται να το εφαρμόσουν, σχεδιάζοντας και παράγοντας ιδίως:

α) Έναν **Οριζόντιο Μηχανισμό Επικοινωνίας και Ενημέρωσης της κοινής γνώμης και ειδικών κοινών** (δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς) για τις αρχές και το περιεχόμενο του μοντέλου, που θα περιλαμβάνει:

- Στρατηγικό Σχέδιο Επικοινωνίας και Σχέδιο Δράσεων / Δημιουργία και Εφαρμογή Επικοινωνιακής Ταυτότητας / Σχεδιασμός Πλάνου Μέσων για ΜΜΕ και Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης
- Ενέργειες προβολής και δημοσιότητας
- Ανάπτυξη και παραγωγή υλικού
- Εκδηλώσεις

β) **Προγράμματα επιμόρφωσης με ενιαίες προδιαγραφές και εκπαιδευτικό υλικό** για το προσωπικό των ενδιαφερόμενων Κοι.Σ.Π.Ε. που θα συμμετέχουν στην εφαρμογή δράσεων ΥΑ⁷⁷

⁷⁷ Βασικός σκοπός των διαδικασιών επιμόρφωσης είναι η ανάπτυξη συγκεκριμένων γνώσεων και δεξιοτήτων, όπως:

- Γνώση των μεθόδων ανίχνευσης και αξιολόγησης των αναγκών των ληπτών
- Γνώση μοντέλων, εργαλείων και τεχνικών υποβοηθητικής τεχνολογίας για την βελτίωση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της αυτονομίας στο χώρο εργασίας

γ) Το νέο **Επαγγελματικό Περιγράμμα**⁷⁸ του **Στελέχους Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ΑμΨΚΠ** σε συνεργασία με τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)⁷⁹

δ) Ένα **Σύστημα** (αρχές, στόχοι, μεθοδολογίες, δείκτες, εργαλεία) **Εξωτερικής Αξιολόγησης** των δράσεων ΥΑ των ενδιαφερόμενων Κοι.Σ.Π.Ε.

ε) Ένα **Σύστημα μέτρησης του κοινωνικού αντίκτυπου** των δράσεων ΥΑ

-
- Ικανότητα ανάλυσης αναγκών και καθηκόντων στο χώρο εργασίας
 - Γνώση τεχνικών καθοδήγησης, προτροπής μαθησιακής στήριξης και ενδυνάμωσης εντός και εκτός του χώρου εργασίας
 - Ικανότητα άντλησης και αξιολόγησης υλικού ανατροφοδότησης σχετικά με την επίδοση του υποστηριζόμενου ατόμου
 - Θεωρητική και πρακτική γνώση αντιμετώπισης εργασιακών προβλημάτων σε συνεργασία με τους εργοδότες
 - 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
 - Αξιοποίηση άλλων υπηρεσιών υποστήριξης εφόσον είναι αναγκαίες με βάση την ανίχνευση των αναγκών του υποστηριζόμενου ατόμου
 - Τεχνικές δικτύωσης και επικοινωνίας με συντελεστές της αγοράς εργασίας για τον εντοπισμό θέσεων εργασίας
 - Τεχνικές δικτύωσης και επικοινωνίας με συντελεστές της αγοράς εργασίας για την δημιουργία θέσεων εργασίας υπέρ ΑμΨΚΠ.

⁷⁸ Τα Επαγγελματικά περιγράμματα αποτελούν μια ολοκληρωμένη περιγραφή ενός επαγγέλματος, περιλαμβάνοντας κατ' ελάχιστον:

- τον τίτλο - ορισμό του επαγγέλματος ή/και της ειδικότητας
- την ιστορική αναδρομή και εξέλιξη του
- το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο
- την ανάλυση του επαγγέλματος ή/και της ειδικότητας σε προδιαγραφές
- τις απαραίτητες Γνώσεις, Δεξιότητες, Ικανότητες για την άσκηση του
- τις προτεινόμενες διαδρομές για την απόκτηση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων
- ενδεικτικούς τρόπους αξιολόγησης των γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων.

⁷⁹ Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. αναπτύσσει και πιστοποιεί επαγγελματικά περιγράμματα σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους (εργαζόμενοι και εργοδότες), σύμφωνα με τους ειδικούς όρους [Κοινής Υπουργικής Απόφασης \(Κ.Υ.Α. υπ' αριθμ. 110998/8-5-2006/ΦΕΚ 566 Β/8-5-2006\) σχετικά με την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων](#). Δικαίωμα ανάπτυξης επαγγελματικού περιγράμματος έχουν συνεργαζόμενοι φορείς στους οποίους απαραίτητα θα εκπροσωπούνται οι τρίτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΕΕ) στις οποίες εντάσσεται το προτεινόμενο επαγγελματικό περίγραμμα. Εάν το συγκεκριμένο επάγγελμα δεν εκπροσωπείται σε τρίτοβάθμιο επίπεδο, στο σχήμα της ως άνω συνεργασίας, θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται φορέας εκπροσώπησης του επαγγέλματος ή/και ειδικότητας ή/και του κλάδου. Οι συνεργαζόμενοι φορείς θα αναπτύσσουν το περίγραμμα κατά τα στάδια «Τίτλος και Ορισμός του Επαγγέλματος ή/ και ειδικότητας», «Ανάλυση του επαγγέλματος ή / και ειδικότητας - προδιαγραφές» και θα καταθέτουν προτάσεις για τα άλλα τρία στάδια («Απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες», «Προτεινόμενες διαδρομές» και «Ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων»).

στ) Μία **ανοικτή ηλεκτρονική πλατφόρμα** (ψηφιακό αποθετήριο) ενημέρωσης και τεκμηρίωσης μέσω της οποίας κάθε ενδιαφερόμενος θα αποκτά άμεση και δωρεάν πρόσβαση σε:

- Θεσμικά κείμενα του πεδίου της ΥΑ των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα
- Έγγραφα στρατηγικής για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα
- Ερευνητικές εργασίες και δημοσιεύσεις σχετικά με καλές πρακτικές στο πεδίο της ΥΑ των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα
- Οδηγούς εφαρμογής, εργαλειοθήκες και εκθέσεις από εθνικούς και διεθνείς φορείς ΥΑ
- Οπτικοακουστικό υλικό
- Παραπομπές σε διαδικτυακούς ιστοτόπους με σχετικό περιεχόμενο

ζ) Ένα **Δίκτυο προώθησης της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα** με σκοπό την ανταλλαγή γνώσεων και πρακτικών σε εθνικό επίπεδο⁸⁰, στο οποίο θα συμμετέχουν:

- η ΠΟΚοιΣΠΕ (συντονιστής του Δικτύου)
- το Υπουργείο Υγείας
- το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
- το Υπουργείο Ανάπτυξης
- ο ΟΑΕΔ
- η ΕΣΑΜΕΑ
- η ΠΕΨΑΕΕ
- η ΕΛ.ΕΤ.ΥΠΕ
- οι Ενώσεις των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (εθνικής εμβέλειας)
- οι Εθνικές Οργανώσεις των κοινωνικών εταιριών
- η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδας
- η Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδας
- οι Ενώσεις Κοιν.Σεπ. Ένταξης (εθνικής εμβέλειας)
- Ερευνητικά Κέντρα και Εργαστήρια Πανεπιστημίων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της ενεργητικής ένταξης των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού.

⁸⁰ Οι δραστηριότητες του Δικτύου θα περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Σύνταξη και ενημέρωση του Πανελλαδικού Ευρετηρίου Φορέων Υποστηριζόμενης Απασχόλησης με την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας των μελών του Δικτύου
 - Ανάπτυξη του διαδικτυακού φόρουμ επικοινωνίας μέσω της πλατφόρμας δικτύωσης και ενημέρωσης της ΠΟΚοιΣΠΕ
 - Έκδοση Ενημερωτικών Δελτίων και Εκθέσεων σχετικά με τις εξελίξεις στον τομέα της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα
 - Έκδοση Ετήσιας Έκθεσης για το καθεστώς της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην Ελλάδα
 - Διοργάνωση θεματικών ημερίδων, συναντήσεων εργασίας και συνεδρίων.
-

5.3.2 Οι Κοι.Σ.Π.Ε.

Οι ενδιαφερόμενοι Κοι.Σ.Π.Ε. αναλαμβάνουν την εφαρμογή του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.*, παρέχοντας σχετικές υπηρεσίες υποστήριξης στις ακόλουθες κατηγορίες προσώπων που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε δημόσιους οργανισμούς⁸¹, ιδιωτικές επιχειρήσεις και φορείς της κοινωνικής οικονομίας:

- ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν σε κάποιο Κοι.Σ.Π.Ε. χωρίς να αποκτήσουν την ιδιότητα του μέλους του
- ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν σε κάποιο Κοι.Σ.Π.Ε. αποκτώντας την ιδιότητα του μέλους του
- ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν σε κάποιο άλλο φορέα κοινωνικής οικονομίας χωρίς να αποκτήσουν την ιδιότητα του μέλους του
- ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν σε κάποιο άλλο φορέα κοινωνικής οικονομίας αποκτώντας την ιδιότητα του μέλους του
- ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας.

Κάθε ενδιαφερόμενος Κοι.Σ.Π.Ε. θα επιλέγει ελεύθερα με απόφαση της Γενικής του Συνέλευσης την εφαρμογή του μοντέλου ΥΑ⁸², υιοθετώντας με σχετική εισήγηση του Διοικητικού του Συμβουλίου ένα *Στρατηγικό Σχέδιο εφαρμογής της ΥΑ*⁸³, που θα εκφράζει ρητώς την δέσμευση του (commitment) για την ανάπτυξη του μοντέλου, αποτυπώνοντας ενδεικτικά:

- το όραμα σχετικά με την εφαρμογή του μοντέλου
- τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους
- τις διαδικασίες για την πρακτική εφαρμογή του μοντέλου
- τις τεχνικές δικτύωσης με τα εμπλεκόμενα μέρη (stakeholders) στο επίπεδο της τοπικής κοινότητας δραστηριοποίησης του Κοι.Σ.Π.Ε. (δομές ψυχικής υγείας του Τ.Ο.Ψ.Υ, τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ, Επιμελητήρια, Ενώσεις Εργοδοτών, Ενώσεις επαγγελματιών ψυχικής υγείας, Κοιν.Σεπ. Ένταξης, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις κλπ.)
- τις τεχνικές επικοινωνίας και ενημέρωσης της κοινής γνώμης και ειδικών κοινών

⁸¹ Δεν καλύπτονται, επομένως, άτομα που ενδιαφέρονται να αποκτήσουν την ιδιότητα του μόνιμου δημόσιου υπάλληλου ή επιθυμούν να απασχοληθούν με σύμβαση μίσθωσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών / σύμβαση μίσθωσης έργου (εργολαβία).

⁸² Η δυνατότητα αυτή επιτρέπει σε κάποιον Κοι.Σ.Π.Ε. να μην επιλέξει την εφαρμογή του μοντέλου ΥΑ.

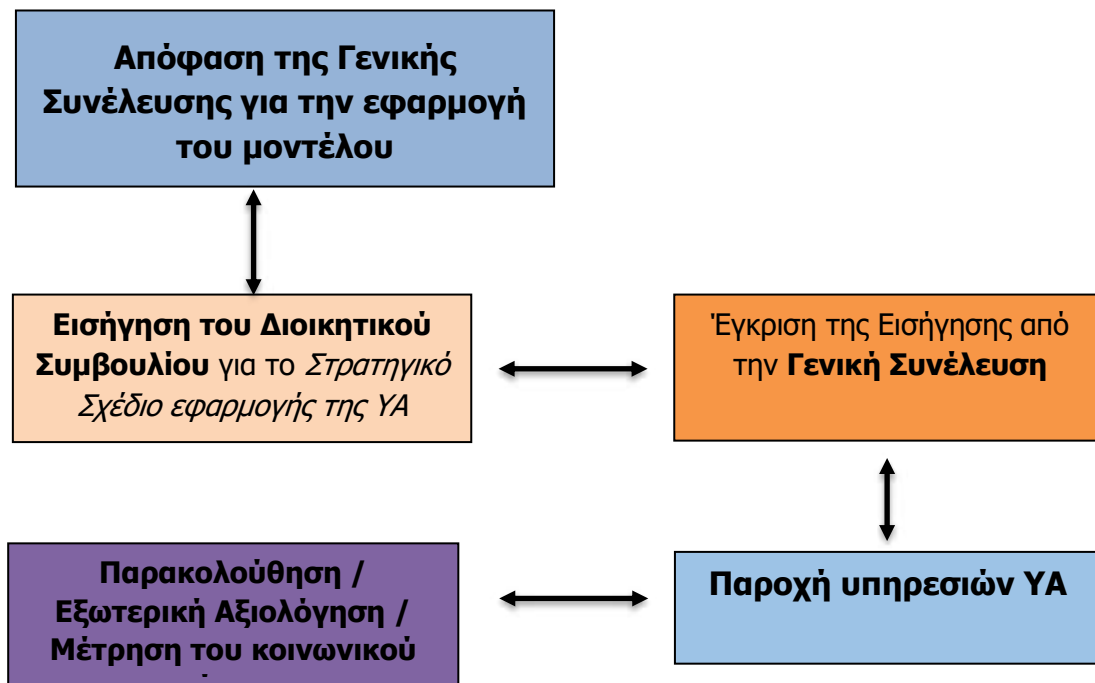
⁸³ Σύμφωνα με το Πλαίσιο Κριτηρίων Ποιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (<http://www.euse.org/content/quality-standards/EUSE-QS-english.pdf>), η διοίκηση των οργανισμών που παρέχουν υπηρεσίες ΥΑ πρέπει να προσδιορίζει με σαφήνεια τις κατευθυντήριες γραμμές που διέπουν την διάθεση τους στους ωφελομένους. Ειδικότερα, στο επίπεδο του οργανισμού, το Πλαίσιο Κριτηρίων προβλέπει ότι οι πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ πρέπει να διαθέτουν:

- Καθορισμένο όραμα και αποστολή
- Οριοθετημένες πολιτικές και διαδικασίες
- Στρατηγικό σχέδιο με προσδιορισμένη στοχοθεσία
- Σύστημα συνεχούς εξωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

- τις διαδικασίες εξωτερικής αξιολόγησης των δράσεων ΥΑ (με βάση το πρότυπο ενιαίων προδιαγραφών της ΠΟΚοιΣΠΕ)
- τις διαδικασίες μέτρησης του κοινωνικού αντίκτυπου των δράσεων ΥΑ (με βάση τον Οδηγό ενιαίων προδιαγραφών της ΠΟΚοιΣΠΕ).

Η υλοποίηση του Στρατηγικού Σχεδίου εφαρμογής της ΥΑ θα παρακολουθείται σε ετήσια βάση από το Διοικητικό Συμβούλιο του Κοι.Σ.Π.Ε. και θα ελέγχεται απολογιστικά από το Εποπτικό Συμβούλιο⁸⁴.

Διάγραμμα 1. Η ανάπτυξη του μοντέλου σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.



⁸⁴ Σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν. 2716/1999, το Εποπτικό Συμβούλιο ελέγχει τις πράξεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και την τήρηση των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης από το Διοικητικό Συμβούλιο.

5.4 Τα όργανα εφαρμογής του Μοντέλου σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.

Το *Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* αποτελεί την οργανωτική μονάδα σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε. για την παροχή υπηρεσιών ΥΑ σε ενδιαφερόμενα ΑμΨΚΠ. Λειτουργεί ως αυτοτελή μονάδα που εποπτεύεται από τα αρμόδια όργανα του Κοι.Σ.Π.Ε., συντονίζεται από επιτελικό στέλεχος με υψηλή εμπειρία στο πεδίο της εργασιακής ένταξης ΑμΕΑ ή άλλων ευπαθών ομάδων (Προϊστάμενος) και διαρθρώνεται στις ακόλουθες εσωτερικές δομές:

α) Η **υπηρεσία Πρώτης Υποδοχής**, που αναλαμβάνει τις προκαταρκτικές συναντήσεις με τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα, την ενημέρωση τους σχετικά με τους στόχους, τις αρχές και το περιεχόμενο των υπηρεσιών ΥΑ, την καταγραφή των προσωπικών τους δεδομένων (Έντυπο Υποδοχής) και την παραπομπή τους στην Ομάδα Υποστήριξης

β) Η **Ομάδα Υποστήριξης**, που αποφασίζει την ένταξη του ενδιαφερόμενου ΑμΨΚΠ στο πρόγραμμα ΥΑ με βάση τις αρχές του μοντέλου της ΥΑ και παρέχει υπηρεσίες που αποτυπώνονται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης

γ) Η **διοικητική υπηρεσία**, που αναλαμβάνει την αρχειοθέτηση και παρακολούθηση των Εντύπων Υποδοχής και των Ατομικών Σχεδίων Δράσης των Ληπτών, την διοικητική υποστήριξη της Ομάδας Υποστήριξης και την υποστήριξη των Ληπτών σε θέματα που αφορούν τις εργασιακές και κοινωνικοασφαλιστικές σχέσεις τους, την αναζήτηση εγγράφων/πιστοποιητικών από δημόσιες υπηρεσίες και την διεκπεραίωση γραφειοκρατικών λειτουργιών που συνδέονται με την εργασιακή ένταξη των Ληπτών, τις επαφές με εργοδότες και άλλους φορείς του οικοσυστήματος της τοπικής αγοράς εργασίας, με φορείς κοινωνικής επιχειρηματικότητας και τους ΟΤΑ.

Η σύνθεση της Ομάδας Υποστήριξης πρέπει να εξασφαλίζει σύμφωνα με τις προδιαγραφές της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης την απαιτούμενη **διαθεματικότητα** και **διεπιστημονικότητα** για την εξυπηρέτηση των αναγκών εργασιακής ένταξης του ενδιαφερόμενου ΑμΨΚΠ. Υπό το πρίσμα αυτό, στην Ομάδα Υποστήριξης συμμετέχουν επαγγελματίες με διαφορετικές γνώσεις, επιστημονικά αντικείμενα και ακαδημαϊκά υπόβαθρα, όπως ιδίως:

- Ψυχολόγοι / Ψυχίατροι
- Ψυχοθεραπευτές / Εργοθεραπευτές
- Κοινωνικοί Λειτουργοί
- Νομικοί με ειδίκευση στο εργατικό δίκαιο και το δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης
- Άλλοι επαγγελματίες με αντικείμενο την επαγγελματική συμβουλευτική, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρία.

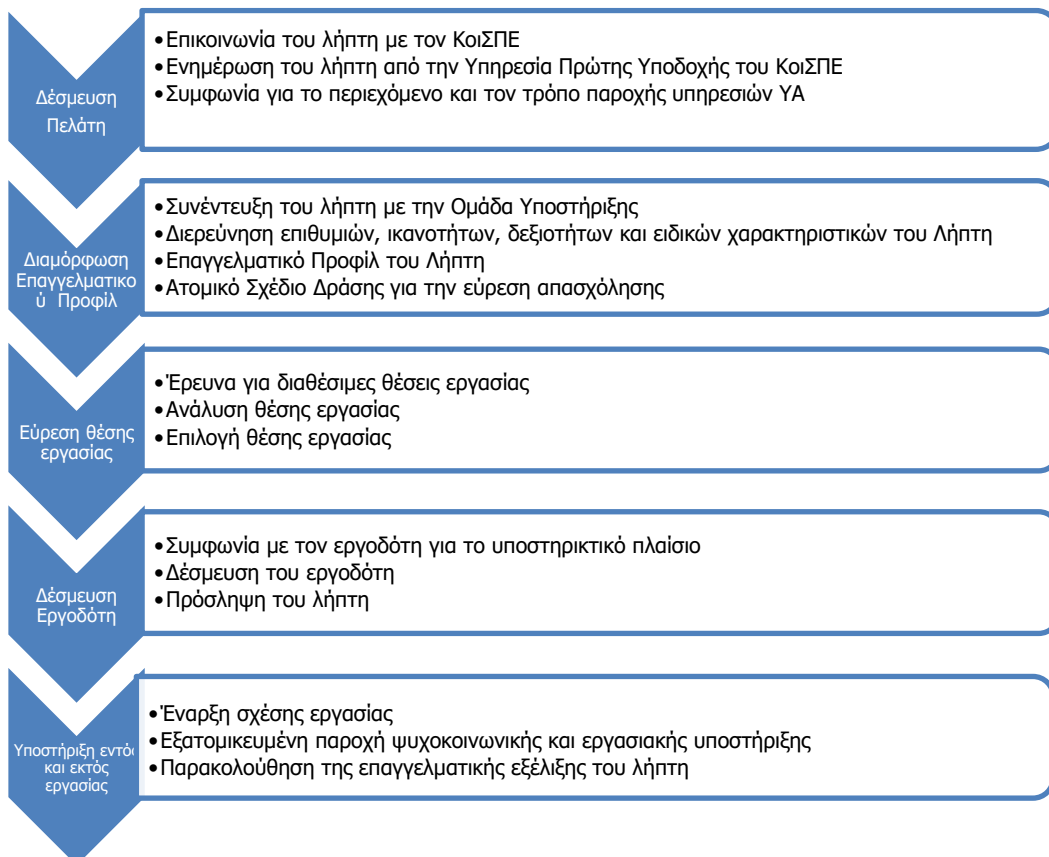
Παράλληλα, η σύνθεση της Ομάδας Υποστήριξης μπορεί να εξυπηρετεί ευρύτερους στόχους άμεσης ενδυνάμωσης των ιδίων των ΑμΨΚΠ. Για το λόγο αυτό, προτείνεται η στελέχωση των ΓΥΑ (στο επίπεδο της υπηρεσίας Πρώτης Υποδοχής) με εκπαιδευμένους ΛΥΨΥ από την ΠΟΚοιΣΠΕ, εξασφαλίζοντας την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Μέντορες ΥΑ). Η πρόταση αυτή συμβάλει στην εξειδίκευση του μοντέλου και αποτελεί ταυτόχρονα καινοτόμο ενέργεια συνηγορίας ομότιμων.

5.5 Τα στάδια και οι διαδικασίες εφαρμογής του Μοντέλου σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.

Τα στάδια παροχής των υπηρεσιών ΥΑ σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε. είναι:

- Επικοινωνία, υποδοχή, ενημέρωση και δέσμευση του λήπτη (client engagement) σχετικά με το περιεχόμενο, την στοχοθεσία και τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών ΥΑ
- Διερεύνηση και διαμόρφωση του επαγγελματικού προφίλ (vocational profile) του λήπτη και εκπόνηση Σχεδίου Δράσης για απασχόληση εντός ή εκτός Κοι.Σ.Π.Ε.
- Αναζήτηση και εύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας (job finding) μεταξύ των διαθέσιμων επιλογών
- Αξιόπιστη και σταθερή ενημέρωση του υποψήφιου εργοδότη για την αποδοχή πρόσληψης του λήπτη υπό το πρίσμα της ΥΑ (Employer Engagement)
- Παροχή εξατομικευμένης ψυχοκοινωνικής και εργασιακής υποστήριξης στο λήπτη τόσο εντός και εκτός και εκτός του επαγγελματικού περιβάλλοντος (on and off the job support).

Διάγραμμα 2. Τα στάδια εφαρμογής του Μοντέλου ΥΑ από τον ενδιαφερόμενο Κοι.Σ.Π.Ε.



A. Η υποδοχή και δέσμευση του λήπτη

Η επικοινωνία του ενδιαφερόμενου ΑμΨΚΠ με τον Κοι.Σ.Π.Ε. εγκαινιάζει το πρώτο και πλέον κρίσιμο στάδιο εφαρμογής του μοντέλου ΥΑ, καθώς ενεργοποιείται - ενδεχομένως για πρώτη

φορά - μία σύνθετη διαδικασία μετάβασης του υποψήφιου λήπτη υπηρεσιών ΥΑ από ένα προστατευτικό περιβάλλον (δομή ψυχικής υγείας, νοσοκομείο, οικογενειακό περιβάλλον, προστατευμένη εργασία) σε ένα μεταβατικό ή ανταγωνιστικό πεδίο απασχόλησης. Εξαρτάται, επομένως, είτε από την οικειοθελή επικοινωνία και επαφή των ενδιαφερομένων με κάθε Κοι.Σ.Π.Ε., είτε από την στοχευμένη επικοινωνία του Γραφείου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης του Κοι.Σ.Π.Ε. με ΑμΨΚΠ που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας⁸⁵.

Η υποδοχή και ενημέρωση του ενδιαφερόμενου ΑμΨΚΠ για το περιεχόμενο, την στοχοθεσία και τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών ΥΑ επηρεάζουν αναμφισβήτητα την επιλογή του να ενταχθεί σε ένα πλαίσιο ΥΑ. Η υπηρεσία Πρώτης Υποδοχής εξασφαλίζει στον υποψήφιο λήπτη την πρόσβαση σε ένα πλέγμα εύληπτων, αξιόπιστων και περιεκτικών πληροφοριών σχετικά με τα στάδια, τις εργαλεία και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα της διαδικασίας της ΥΑ⁸⁶, προετοιμάζοντας τον ουσιαστικά ως προς την επιλογή να ενταχθεί σε ένα πλαίσιο ΥΑ, αποδεχόμενος τις σχετικές υποχρεώσεις.

Το στάδιο της δέσμευσης αποτελεί μια διερευνητική και προπαρασκευαστική διεργασία που αφορά τόσο τον ίδιο τον δυνητικό ωφελούμενο, όσο και τον Κοι.Σ.Π.Ε. ως πάροχο των υπηρεσιών ΥΑ. Για τους λόγους αυτούς, το Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης πρέπει να κατανοήσει τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις ιδιαιτερότητες, τις προτιμήσεις, τις επιθυμίες, τις προσδοκίες και τις ανησυχίες του λήπτη. Από την άλλη πλευρά, ο λήπτης πρέπει να λάβει επαρκείς πληροφορίες που θα του επιτρέψουν να πραγματοποιήσει, αυτόνομα, μια τεκμηριωμένη επιλογή (informed choice), σταθμίζοντας εάν το πακέτο των υπηρεσιών ΥΑ μπορεί να καλύψει αποτελεσματικά τις ανάγκες του.

Σε περίπτωση αρνητικής απόφασης, η υπηρεσία Πρώτης Υποδοχής πρέπει να ενημερώσει τον ενδιαφερόμενο ΑμΨΚΠ σχετικά με εναλλακτικές δυνατότητες και ευκαιρίες εργασιακής υποστήριξης, οι οποίες παρέχονται από άλλους φορείς. Σε περίπτωση θετικής απόφασης, ο ενδιαφερόμενος παραπέμπεται στην Ομάδα Υποστήριξης.

⁸⁵ Προκειμένου να διευκολυνθεί η ούτως ή άλλως σύνθετη διαδικασία προσέγγισης, το Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης πρέπει να διατηρεί ενεργούς σταθερούς διαύλους επικοινωνίας και διασύνδεσης με άλλους δρώντες που ενεργοποιούνται στους τομείς της ψυχικής υγείας, της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας, αξιοποιώντας τους ως φορείς αναφοράς και σύστασης που θα ενημερώσουν και προσανατολίσουν κατάλληλα τους υποψήφιους λήπτες ως προς την προσφορά υπηρεσιών ΥΑ από τους Κοι.Σ.Π.Ε.

⁸⁶ Λαμβάνοντας υπ' όψη τις διαφοροποιημένες δυνατότητες των Κοι.Σ.Π.Ε. να σχεδιάσουν και εκπονήσουν το κατάλληλο ενημερωτικό υλικό, προτείνεται όλοι οι ενδιαφερόμενοι Κοι.Σ.Π.Ε. να χρησιμοποιούν έναν πρότυπο Οδηγό ΥΑ (σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή) που θα παραχθεί από την ΠΟΚΟΙΣΠΕ στο πλαίσιο των συντονιστικών παρεμβάσεών της.

Β. Η διαμόρφωση του Επαγγελματικού Προφίλ του λήπτη και η εκπόνηση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης

Η σύνταξη του Επαγγελματικού Προφίλ αποτυπώνει τα πορίσματα μίας σύνθετης διαδικασίας καταγραφής και σύνθεσης του συνόλου των πληροφοριών και δεδομένων αναφορικά με την μελλοντική εργασιακή ένταξη και σταδιοδρομία του λήπτη⁸⁷, που περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- τους στόχους απασχόλησης του υποψήφιου
- το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του
- την επαγγελματική προϋπηρεσία του (ιστορικό απασχόλησης)
- την εμπειρία συμμετοχής του σε προγράμματα μαθητείας, (αρχικής και συνεχιζόμενης) επαγγελματικής κατάρτισης και επανένταξης
- τις επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες του
- τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του σχετικά με τον τύπο της εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον
- το προτιμώμενο ωράριο εργασίας.

Η συγκέντρωση των πληροφοριών για την διαμόρφωση του Επαγγελματικού Προφίλ πραγματοποιείται κατά κύριο λόγο μέσω στοχευμένων συζητήσεων μεταξύ της Ομάδας Υποστήριξης και του ωφελούμενου, ενώ αξιοποιούνται - υπό την προϋπόθεση της συναίνεσης του λήπτη - και άλλες πληροφορίες από το οικογενειακό περιβάλλον του ή προηγούμενους εργοδότες. Η επιτυχημένη καταγραφή και αξιολόγηση των ανωτέρω πληροφοριών θα επιτρέψει στην Ομάδα Υποστήριξης να προσδιορίσει, με τη μέγιστη δυνατή σαφήνεια, τη φύση της εργασίας και το είδος του εργασιακού περιβάλλοντος που είναι ταυτόχρονα επιθυμητό από τον λήπτη αλλά και ρεαλιστικό με βάση τα προσωπικά του χαρακτηριστικά καθώς και να συντάξει το σχέδιο βιογραφικού σημειώματος του λήπτη, το οποίο θα αποτυπώνει τα προσόντα και τις δεξιότητες του.

Η διαμόρφωση του Επαγγελματικού Προφίλ του λήπτη επιτρέπει στην Ομάδα Υποστήριξης και τον ενδιαφερόμενο λήπτη να προχωρήσουν στην κατάρτιση και αποδοχή του Ατομικού Σχεδίου Δράσης για την εύρεση απασχόλησης, που θα περιλαμβάνει ιδίως:

- τους προσανατολισμούς της ΥΑ ανάλογα με τις συμφωνηθείσες επιλογές (ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν σε κάποιο Κοι.Σ.Π.Ε. χωρίς να αποκτήσουν την ιδιότητα του μέλους του, ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν σε κάποιο Κοι.Σ.Π.Ε. αποκτώντας την ιδιότητα του μέλους του, ΑμΨΚΠ που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας)
- τον καταμερισμό των ρόλων και των υποχρεώσεων κάθε δρώντος
- ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των στόχων.

Γ. Η ανίχνευση και επιλογή της κατάλληλης θέσης εργασίας

⁸⁷ Βασικός σκοπός είναι να βοηθηθεί ο ωφελούμενος να αποφασίσει το είδος του επαγγέλματος που μπορεί να ασκήσει με βάση το επαγγελματικό του προφίλ, τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας.

Το συγκεκριμένο στάδιο διαρθρώνεται στις ακόλουθες φάσεις:

- αναζήτηση της κατάλληλης θέσης εργασίας
- επιλογή της κατάλληλης θέσης εργασίας
- επιλογή εναλλακτικών επιθυμητών θέσεων εργασίας
- σύνταξη **βιογραφικού σημειώματος** σε άμεση σχέση με τον επαγγελματικό στόχο
- σύνταξη **συνοδευτικής επιστολής**
- κατάλληλη προετοιμασία για **συνέντευξη επιλογής με εργοδότη**
- κατάλληλη προετοιμασία για την προσέγγιση του εργοδότη.

Δ. Η αποδοχή και δέσμευση του εργοδότη για πρόσληψη εντός του πλαισίου της ΥΑ

Η επικοινωνία του ενδιαφερόμενου με συγκεκριμένο εργοδότη μπορεί να υλοποιηθεί είτε με την ενεργό συμμετοχή στελέχους της Ομάδας Υποστήριξης (συνάντηση γνωριμίας και ενημέρωσης με τον υποψήφιο εργοδότη) είτε άμεσα από τον ίδιο τον λήπτη με την χρήση των επίσημων και διαδεδομένων εύρεσης θέσης εργασίας (συμπλήρωσης αίτησης/φόρμας εκδήλωσης ενδιαφέροντος, υποβολή βιογραφικού σημειώματος). Σε κάθε περίπτωση, **η πρώτη συνάντηση με τον υποψήφιο εργοδότη πρέπει να περιλαμβάνει την εύλογη ενημέρωση του για το περιεχόμενο της ΥΑ** και να μην περιορίζεται στην διερεύνηση των θέσεων απασχόλησης εντός της επιχείρησης.

Εφόσον εξασφαλισθεί η κατ' αρχήν συναίνεση του εργοδότη σχετικά με την προοπτική απασχόλησης του λήπτη υπό το πρίσμα της ΥΑ, το στέλεχος της Ομάδας Υποστήριξης θα προχωρήσει σε μια αναλυτική αποτύπωση των επιμέρους χαρακτηριστικών και ιδιοτήτων της διαθέσιμης θέσης εργασίας (ή των θέσεων εργασίας εάν είναι περισσότερες από μία). Η ανάλυση της θέσης εργασίας (job analysis) συνιστά ένα σημαντικό στάδιο της μεθόδου της ΥΑ, καταγράφοντας το αντικείμενο της θέσης εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, τις απαιτήσεις παραγωγικότητας και αποτελέσματος της θέσης και τις ευκαιρίες / δυνατότητες προσαρμογής στις ανάγκες του λήπτη.

Αξιοποιώντας τα πορίσματα της σχετικής ανάλυσης, το στέλεχος της Ομάδας Υποστήριξης θα προχωρήσει σε συνεργασία με τον λήπτη να αξιολογήσει και να τεκμηριώσει εάν υφίσταται αντιστοιχία της θέσης εργασίας (job matching) με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του λήπτη. Σε περίπτωση θετικής απόφασης, γίνεται η τελική διαπραγμάτευση με τον εργοδότη και διαμορφώνεται το οριστικό περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας⁸⁸.

⁸⁸ Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 του Π.Δ. 156/1994, οι όροι της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, είναι οι ακόλουθοι:

- η **μορφή ή το είδος ή η δραστηριότητα της επιχείρησης**
- τα **στοιχεία ταυτότητας** των συμβαλλομένων
- ο **τόπος παροχής της εργασίας**, η έδρα της επιχείρησης ή η διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη
- η **θέση ή η ειδικότητα** του εργαζόμενου, ο βαθμός του, η κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το **αντικείμενο της εργασίας** του

Ε. Η υποστήριξη του λήπτη εντός και εκτός του εργασιακού χώρου του

Η παροχή εργασιακής και ψυχοκοινωνικής υποστήριξης στον εργαζόμενο (πλέον) λήπτη υπηρεσιών ΥΑ αποτελεί μία ιδιαίτερα απαιτητική διαδικασία, της οποίας το περιεχόμενο, η διάρκεια και η μορφή / ένταση προσαρμόζονται de facto ανάλογα με τα ατομικά χαρακτηριστικά του λήπτη και τις ιδιαίτερες ανάγκες ή περιστάσεις που προκύπτουν κατά την διάρκεια της απασχόλησής του. Και τούτο γιατί εκτός από την αναμφισβήτητη ανάγκη υποστήριξης του λήπτη στην εκμάθηση του αντικειμένου μιας νέας θέσης εργασίας και την ανταπόκριση του στις απαιτήσεις ενός ανταγωνιστικού περιβάλλοντος (ιδιαίτερα κατά την έναρξη της σχέσης εξαρτημένης εργασίας), η απασχόληση του ενδέχεται να δημιουργήσει και άλλες περισσότερες σύνθετες καταστάσεις, όπως ιδίως:

- εργασιακό άγχος / σύγκρουση μεταξύ του οικογενειακού και εργασιακού βίου
- διαχείριση προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν με συναδέλφους του
- διαχείριση του εισοδήματος.

Στο πλαίσιο αυτό, τα στελέχη της Ομάδας Υποστήριξης πρέπει να α) ανιχνεύουν, καταγράφουν και αξιολογούν τις (νέες) ανάγκες των εργαζομένων Ληπτών, β) προσδιορίζουν τον ενδεδειγμένο τύπο και το επίπεδο υποστήριξης και γ) ενεργοποιούν όλους τους διαθέσιμους πόρους, τόσο εντός και εκτός Κοι.Σ.Π.Ε. προκειμένου να ανταποκριθούν στις διαπιστωμένες πραγματικές ανάγκες.

Ε1. Ο χρόνος παροχής των υπηρεσιών

-
- η **ημερομηνία έναρξης της σύμβασης** ή της σχέσης εργασίας και η **διάρκεια της** (εάν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο)
 - η **διάρκεια της άδειας** με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της
 - το **ύψος της αποζημίωσης** που οφείλεται και οι προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία
 - οι **πάσης φύσεως αποδοχές** που δικαιούται ο εργαζόμενος και η **περιοδικότητα καταβολής** τους
 - η **διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης** του εργαζόμενου
 - **αναφορά της συλλογικής ρύθμισης** που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους **ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας** του εργαζόμενου.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 3 του Π.Δ. 156/1994, η πληροφόρηση για τους όρους που άπτονται της διάρκειας της άδειας, το ύψος της αποζημίωσης, τις αποδοχές του εργαζόμενου, τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης καθώς και των ελάχιστων όρων αμοιβής μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.

Η παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας προϋποθέτει **πάντοτε την έγγραφη συναίνεση του εργοδότη σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας**⁸⁹ και μπορεί να προωθηθεί με τις ακόλουθες τεχνικές:

- α) επίσκεψη στελεχών της Ομάδας Υποστήριξης στον χώρο εργασίας
- β) συμβουλευτική υποστήριξη μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου
- γ) συνεργασία στελεχών της Ομάδας Υποστήριξης με την Διεύθυνση / Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης
- δ) εμπλοκή συνάδελφων του εργαζόμενου λήπτη, οι οποίοι έχουν την βούληση και την ικανότητα να λειτουργήσουν ως καθοδηγητές (mentors).

Η παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών εκτός του ωραρίου εργασίας **δεν προϋποθέτει την έγγραφη συναίνεση του εργοδότη** και μπορεί να προωθηθεί με τις ακόλουθες τεχνικές:

- α) επίσκεψη του εργαζόμενου λήπτη στην έδρα της Ομάδας Υποστήριξης
- β) συμβουλευτική υποστήριξη μέσω τηλεφώνου ή διαδικτύου.

E2. Το περιεχόμενο των υπηρεσιών

Το πλέγμα των υποστηρικτικών υπηρεσιών προς εργαζόμενους λήπτες περιλαμβάνει ιδίως:

α) την **εξοικείωση του λήπτη με το εργασιακό αντικείμενο** που έχει αναλάβει (καθήκοντα και απαιτήσεις της θέσης εργασίας), με βάση μία αντικειμενική ανάλυση από στέλεχος της Ομάδας Υποστήριξης του πραγματικού προφίλ της θέσης εργασίας και την ένταξη του λήπτη σε ένα ταχύρρυθμο σεμινάριο επιμόρφωσης (θα υλοποιηθεί είτε από τον ίδιο τον εργοδότη, είτε από τον Κοι.Σ.Π.Ε.)⁹⁰

β) την **σταδιακή ενσωμάτωση του λήπτη στο εργασιακό περιβάλλον**, η οποία περιλαμβάνει την εξοικείωση του με την κουλτούρα της επιχείρησης, την προσαρμογή του στους κώδικες επαγγελματικής συμπεριφοράς και την αλληλεπίδραση του με τους συναδέλφους του και τους πελάτες της επιχείρησης

⁸⁹ Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Π.Δ. 156/1994 η υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση του εργαζόμενου για τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας υλοποιείται με την - **εντός προθεσμίας 2 μηνών από την έναρξη της εργασίας** - πραγματική παράδοση στον εργαζόμενο, κατ' επιλογήν του εργοδότη:

- Γραπτής συμβάσεως εργασίας ή
- άλλου εγγράφου ή επιστολής.

⁹⁰ Η έρευνα πεδίου για τις πρακτικές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης των Κοι.Σ.Π.Ε. τεκμηρίωσε ότι το σύνολο των Κοι.Σ.Π.Ε. υλοποιούν προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, τα οποία παρότι είναι προσανατολισμένα στα εργασιακά καθήκοντα του λήπτη εντός του περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε. καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών δεξιοτήτων, όπως η πληροφορική και η χρήση των μέσων τηλεδιάσκεψης και κοινωνικής δικτύωσης, ο προγραμματισμός χρόνου, η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων και συγκρούσεων, η διαχείριση του άγχους, η αναζήτηση εργασίας και η τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.

γ) την **διαχείριση ενδεχόμενων προβλημάτων ή αποτυχιών επίτευξης προκαθορισμένων ρεαλιστικών επαγγελματικών στόχων**, που επιβάλλει την άμεση ενεργοποίηση της Ομάδας Υποστήριξης για την έγκαιρη συνδρομή όχι μόνο του εργαζόμενου λήπτη αλλά και του εργοδότη μέσω δράσεων συμβουλευτικής υποστήριξης, διαμεσολάβησης προσανατολισμού και ενημέρωσης σχετικά με τις δυνατότητες αναζήτησης εξειδικευμένης βοήθειας εκτός του υποστηρικτικού πλαισίου που προσφέρει ο Κοι.Σ.Π.Ε., καθώς και την υποβολή τεκμηριωμένων εισηγήσεων για προσαρμογές στον χώρο εργασίας ή αναδιάρθρωση του εργασιακού αντικειμένου με τροποποίηση των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων.

E3. Η διάρκεια παροχής των υπηρεσιών

Παρότι η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του λήπτη δεν παρουσιάζει πάντα μια γραμμική και προβλέψιμη εξέλιξη, η υποστήριξη, εντός και εκτός του χώρου εργασίας, αποτελεί ένα στάδιο του μοντέλου ΥΑ με διακριτές φάσεις και διαδικασίες, το οποίο πρέπει πάντοτε να ολοκληρώνεται με την **σταθεροποίηση του εργαζόμενου λήπτη στο εργασιακό του περιβάλλον** και την **προοδευτική διακοπή των εξωτερικών υποστηρικτικών υπηρεσιών από τον Κοι.Σ.Π.Ε.**, ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του λήπτη. Πράγματι, η ανάγκη υποστήριξης περιορίζεται για ορισμένους λήπτες στο στάδιο της έναρξης της εργασίας (εντός ή εκτός Κοι.Σ.Π.Ε.), ενώ για άλλους λήπτες με περισσότερο σύνθετες ανάγκες απαιτείται η παροχή υπηρεσιών για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, τα στελέχη της Ομάδας Υποστήριξης πρέπει να ενεργοποιήσουν και να υποστηρίξουν⁹¹ - με **την έγγραφη συναίνεση του εργοδότη** - δίκτυα φυσικής συνδρομής των ληπτών στο επίπεδο της επιχείρησης, ώστε να αμβλύνουν τον κίνδυνο καθυστερημένης αντίδρασης ιδίως απέναντι σε έκτακτες ανάγκες του εργαζόμενου λήπτη, που μπορεί να διαταράξουν όχι μόνο το περιβάλλον εργασίας του αλλά και την ίδια την επαγγελματική / προσωπική του εξέλιξη.

Στο πλαίσιο αυτό, η Ομάδα Υποστήριξης πρέπει να εισηγείται στο Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης μετά την πάροδο ενός ευλόγου διαστήματος προσαρμογής του εργαζόμενου λήπτη στο εργασιακό του περιβάλλον (π.χ. τρεις μήνες) την χρονική διάρκεια των παρεχόμενων υπηρεσιών ΥΑ⁹², συμφωνώντας σε κάθε περίπτωση με τον εργοδότη για τις διαδικασίες μεταβατικής υποστήριξης⁹³. Και τούτο καθώς η προοδευτική αποχώρηση της Ομάδας Υποστήριξης δεν πρέπει να συνεπάγεται τον τερματισμό της σχέσης του λήπτη υπηρεσιών ΥΑ και του εργοδότη με τον Κοι.Σ.Π.Ε. και την οριστική παύση της επικοινωνίας και συνεργασίας τους. Εναπόκειται, όμως, στο Διοικητικό Συμβούλιο κάθε Κοι.Σ.Π.Ε. η επιλογή εφαρμογής ενός πλαισίου εκ των

⁹¹ Η διαδικασία αυτή καλύπτει εν μέρει τις απαιτήσεις της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για την υποστήριξη και των εργοδοτών των ατόμων που εντάσσονται στο καθεστώς της ΥΑ.

⁹² Η σχετική εισήγηση επηρεάζεται σε σημαντική έκταση από τις πηγές και την διάρκεια χρηματοδότησης των υπηρεσιών ΥΑ.

⁹³ Η σχετική διαπραγμάτευση επηρεάζεται πάντοτε από την διάρκεια της σύμβασης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) και τον τύπο της (τηλεργασία, εκ περιτροπής απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, σχέση ετοιμότητας για εργασία).

υστέρων παρακολούθησης κάθε εργαζόμενο λήπτη⁹⁴, που μπορεί να περιλαμβάνει ιδίως υπηρεσίες υποστήριξης στην περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη του λήπτη (προαγωγή, μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας)⁹⁵, ενημέρωση και υποβοήθηση του προκειμένου να αξιοποιήσει τις διαθέσιμες ευκαιρίες ανάπτυξης των ατομικών του γνώσεων και δεξιοτήτων (προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης) και διατήρηση μιας σταθερής σχέσης επικοινωνίας με τον εργοδότη.

⁹⁴ Η σχετική επιλογή επηρεάζεται σε σημαντική έκταση από τις πηγές και την διάρκεια χρηματοδότησης των υπηρεσιών ΥΑ.

⁹⁵ Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Π.Δ. 156/1994 για κάθε μεταβολή των ουσιαστών όρων που ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, ο εργοδότης οφείλει να συντάσσει σχετικό έγγραφο στο οποίο θα αναφέρεται με σαφήνεια και ακρίβεια η συγκεκριμένη μεταβολή. Το έγγραφο αυτό ο εργοδότης οφείλει να παραδίδει πραγματικώς στον εργαζόμενο μέσα σε προθεσμία ενός το αργότερο μηνός από το χρονικό σημείο επελεύσεως της μεταβολής.

Από την εν λόγω υποχρέωση, ο εργοδότης εξαιρείται σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σ' αυτές τα έγγραφα που ο εργοδότης παραδίδει στον εργαζόμενο για την εκπλήρωση της υποχρέωσης γνωστοποίησης των ουσιαστών όρων της σύμβασης ή της εργασιακής σχέσης.

5.6 Η χρηματοδότηση του Μοντέλου

5.6.1 Η οριοθέτηση των δαπανών του Μοντέλου

Ο Προϋπολογισμός της ανάπτυξης και εφαρμογής του Μοντέλου περιλαμβάνει το σύνολο των δαπανών που θα δεσμεύονται από την ΠΟΚοιΣΠΕ και τους Κοι.Σ.Π.Ε. για:

- την επιχειρησιακή ωρίμανση, τυποποίηση, δημοσιοποίηση και επικοινωνία του Μοντέλου
- την παροχή υπηρεσιών από κάθε ενδιαφερόμενο Κοι.Σ.Π.Ε.

Συνολικά, οι δαπάνες εντάσσονται σε δύο κύριες κατηγορίες.

Κατηγορία 1 - Δαπάνες της ΠΟΚοιΣΠΕ για την οριζόντια ανάπτυξη και υποστήριξη εφαρμογής του μοντέλου:

- Σχεδιασμός και υλοποίηση του Μηχανισμού Επικοινωνίας και Ενημέρωσης της κοινής γνώμης και ειδικών κοινών
- Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης για το προσωπικό των ενδιαφερόμενων Κοι.Σ.Π.Ε. που θα συμμετέχουν στην εφαρμογή δράσεων ΥΑ
- Εκπόνηση προδιαγραφών για το Επαγγελματικό Περίγραμμα του *Στελέχους Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ΑμΨΚΠ*
- Εκπόνηση και αναπαραγωγή εντύπων για τους λήπτες των ενδιαφερόμενων Κοι.Σ.Π.Ε. που θα συμμετέχουν στην εφαρμογή δράσεων ΥΑ
- Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος εξωτερικής αξιολόγησης των δράσεων ΥΑ των ενδιαφερόμενων Κοι.Σ.Π.Ε.
- Σχεδιασμός και εφαρμογή συστήματος μέτρησης του κοινωνικού αντίκτυπου των δράσεων ΥΑ
- Σχεδιασμός, ανάπτυξη και διαχείριση της ανοικτής ηλεκτρονικής πλατφόρμας ενημέρωσης και τεκμηρίωσης
- Δημιουργία και υποστήριξη του Πανελλαδικού Δικτύου προώθησης της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Κατηγορία 2 - Δαπάνες κάθε ενδιαφερόμενου Κοι.Σ.Π.Ε. για την παροχή υπηρεσιών ΥΑ:

- Αμοιβές ΑμΨΚΠ που επιθυμούν να απασχοληθούν στον Κοι.Σ.Π.Ε.
- Αμοιβές νέων στελεχών που θα απασχοληθούν στο *Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης*
- Άλλες δαπάνες λειτουργίας του *Γραφείου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης* (υποδομές, εξοπλισμός, εργαλεία, βάσεις δεδομένων)
- Σχεδιασμός και υλοποίηση ad hoc προγραμμάτων επιμόρφωσης για τα στελέχη που θα συμμετέχουν στην εφαρμογή δράσεων ΥΑ
- Εκπόνηση και αναπαραγωγή ad hoc εντύπων για τους λήπτες που θα συμμετέχουν στην εφαρμογή δράσεων ΥΑ
- Σχεδιασμός και υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης της κοινής γνώμης και ειδικών κοινών σε τοπικό επίπεδο
- Εφαρμογή συστήματος εξωτερικής αξιολόγησης των δράσεων ΥΑ.

5.6.2. Οι πηγές χρηματοδότησης του Μοντέλου

Υπό το πρίσμα της υφιστάμενης συγκυρίας, οι πηγές χρηματοδότησης του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* αντιστοιχούν σε **ένα πλέγμα δημόσιων και ιδιωτικών εξωτερικών πόρων**, που περιλαμβάνουν **κατά σειρά προτεραιότητας**⁹⁶:

α) Πόρους της Πολιτικής Συνοχής της ΕΕ⁹⁷ («Ελληνικό Εταιρικό Σύμφωνο Περιφερειακής Ανάπτυξης 2021-2027»)

β) Πόρους του Κρατικού Προϋπολογισμού (π.χ. δημόσιες δαπάνες του ΟΑΕΔ για την προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης).

Το σύνολο των σχετικών πηγών χρηματοδότησης υπάγεται στους εκ του νόμου θεσμοθετημένους πόρους των Κοι.Σ.Π.Ε.⁹⁸, που περιλαμβάνουν:

α) Επιχορηγήσεις από τον Τακτικό Κρατικό Προϋπολογισμό

β) Επιχορηγήσεις από το συγχρηματοδοτούμενο σκέλος του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ) για την υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από την Ευρωπαϊκή Ένωση ή άλλους διεθνείς οργανισμούς

γ) Κληροδοτήματα, δωρεές και παραχωρήσεις της χρήσης περιουσιακών στοιχείων

δ) Έσοδα από την άσκηση των δραστηριοτήτων τους και

ε) Έσοδα από την εκμετάλλευση των περιουσιακών τους στοιχείων.

A. Πόροι του ΕΣΠΑ 2021-2027

Το Υπουργείο Υγείας (ως ο αρμόδιος φορέας εποπτείας του οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε.) πρέπει να ενεργοποιήσει διαδικασίες χρηματοδότησης συγκεκριμένων δαπανών του Προϋπολογισμού του Μοντέλου της ΥΑ μέσω των πόρων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων (ΕΔΕΤ) κατά την διάρκεια εφαρμογής του Ελληνικού **Εταιρικού**

⁹⁶ Παράλληλα, κατά την διάρκεια υλοποίησης του Μοντέλου μπορεί να αναζητούνται συμπληρωματικές πηγές χρηματοδότησης από:

α) Πόρους του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 2021-2025

β) Πόρους από Γενικά και Ειδικά Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

γ) Ιδιωτικούς πόρους στο πλαίσιο δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και κοινωνικής προσφοράς.

⁹⁷ Το άρθρο 174 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) προβλέπει ότι, προς ενίσχυση της οικονομικής, κοινωνικής και εδαφικής συνοχής της, η Ένωση πρέπει να αποσκοπεί στη μείωση των διαφορών μεταξύ των επιπέδων ανάπτυξης των διαφόρων περιοχών και στη μείωση της καθυστέρησης των πλέον μειονεκτικών περιοχών ή νήσων, και ότι ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίδεται στις αγροτικές περιοχές, στις περιοχές στις οποίες συντελείται βιομηχανική μετάβαση και στις περιοχές που πλήττονται από σοβαρά και μόνιμα φυσικά ή δημογραφικά προβλήματα, ενώ το άρθρο 175 ΣΛΕΕ ορίζει ότι η Ένωση στηρίζει την υλοποίηση αυτών των στόχων με τη δράση που αναλαμβάνει μέσω του Ευρωπαϊκού Γεωργικού Ταμείου Προσανατολισμού και Εγγυήσεων, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης, της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων και άλλων μέσων.

⁹⁸ Βλ. σχετικά την παρ. 12 του άρθρου 12 του Ν. 2716/1999, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Συμφώνου Περιφερειακής Ανάπτυξης 2021-2027 (εφεξής ΕΣΠΑ 2021-2027) στο πλαίσιο της Προγραμματικής Περιόδου 2021-2027 («*Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2021-2027*») που θα υλοποιηθεί σύμφωνα με τις γενικές ρήτρες του Κανονισμού 2021/1060⁹⁹ και τις ειδικές ρήτρες των Κανονισμών 2021/1057¹⁰⁰ και 2921/1058¹⁰¹.

Το Ελληνικό ΕΣΠΑ 2021-2027 κατατέθηκε στις 12 Ιουλίου 2021 μέσω της πλατφόρμας SFC2021 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και εγκρίθηκε με σχετική Απόφαση τον Ιούλιο του 2021¹⁰². Ενσωματώνει ένα σύνολο χρηματοδοτικών εργαλείων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων την περίοδο 2021-2027, που θα εξυπηρετήσει πέντε κύριους Στόχους Πολιτικής, όπως αποτυπώνονται στο πλαίσιο των κοινών διατάξεων των ΕΔΕΤ¹⁰³:

- Στόχος Πολιτικής 1 – Μία **Εξυπνότερη Ευρώπη**, μέσω της καινοτομίας, της ψηφιοποίησης, του οικονομικού μετασχηματισμού και της στήριξης των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων
- Στόχος Πολιτικής 2 – Μία **Πιο Πράσινη Ευρώπη** χωρίς εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα, που εφαρμόζει τη συμφωνία του Παρισιού και επενδύει στην ενεργειακή μετάβαση, στις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής
- Στόχος Πολιτικής 3 – Μία **Πιο Συνδεδεμένη Ευρώπη**, με στρατηγικά δίκτυα μεταφορών και ψηφιακά δίκτυα
- Στόχος Πολιτικής 4 – Μία **Πιο Κοινωνική Ευρώπη**, που υλοποιεί τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και στηρίζει την ποιοτική απασχόληση, την εκπαίδευση, τις δεξιότητες, την κοινωνική ένταξη και την ίση πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη

⁹⁹ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1060 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 2021 για τον καθορισμό κοινών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, το Ταμείο Συνοχής, το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας, και δημοσιονομικών κανόνων για τα εν λόγω Ταμεία και για το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης, το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας και το Μέσο για τη Χρηματοδοτική Στήριξη της Διαχείρισης των Συνόρων και την Πολιτική των Θεωρήσεων.

¹⁰⁰ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1057 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 2021 περί ιδρύσεως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+) και καταργήσεως του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1296/2013.

¹⁰¹ Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1058 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 2021 για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και το Ταμείο Συνοχής.

¹⁰² Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε στις 26 Ιουλίου 2021 την πρώτη Συμφωνία Εταιρικής Σχέσης για την περίοδο προγραμματισμού 2021-2027 για την Ελλάδα, την πρώτη χώρα της ΕΕ που υπέβαλε το στρατηγικό έγγραφο αναφοράς της για την υλοποίηση επενδύσεων άνω των 21 δισ. ευρώ για την οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή της. Η Συμφωνία Εταιρικής Σχέσης καθορίζει τις στρατηγικές και επενδυτικές προτεραιότητες που θα καλυφθούν μέσω των Ταμείων της Πολιτικής Συνοχής και του Ευρωπαϊκού Ταμείου Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας (ΕΤΘΑΥ). Η Συμφωνία θα υποστηρίξει βασικές [προτεραιότητες της ΕΕ](#), όπως η πράσινη και η ψηφιακή μετάβαση, και θα συμβάλει στην ανάπτυξη ενός νέου ανταγωνιστικού και καινοτόμου μοντέλου ανάπτυξης, προσανατολισμένου στις εξαγωγές, για τη χώρα. Βλ. σχετικά https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_21_3907.

¹⁰³ Βλ. Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1060.

- Στόχος Πολιτικής 5 – Μία **Ευρώπη Πιο Κοντά στους Πολίτες**, με τη στήριξη των αναπτυξιακών στρατηγικών που καταρτίζονται σε τοπικό επίπεδο και της βιώσιμης αστικής ανάπτυξης σε όλη την ΕΕ.

Ο **πρώτος Στόχος** του Ελληνικού ΕΣΠΑ 2021-2027 αφορά στην **ανταγωνιστική οικονομία και την ψηφιακή μετάβαση**, που θα ενισχύσει δράσεις για τη διασύνδεση της έρευνας με τον παραγωγικό ιστό της χώρας, την προσαρμογή της ελληνικής βιομηχανίας στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον με τη δημιουργία αξίας σε όλα τα πεδία του επιχειρείν, την ενδυνάμωση της καινοτομικής ικανότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, τη διευκόλυνση της πρόσβασης στη χρηματοδότηση, τη διεύρυνση του εύρους των χρηματοδοτικών εργαλείων με τη δημιουργία ενός θεσμικού περιβάλλοντος φιλικού προς τις επιχειρήσεις, και τον ψηφιακό μετασχηματισμό της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, του κράτους και της οικονομίας.

Ο **δεύτερος Στόχος** εστιάζει στο **περιβάλλον, την ενέργεια και την πολιτική προστασία**, που θα ενισχύσει δράσεις προώθησης της δίκαιης μετάβασης σε καθαρές μορφές ενέργειας, των πράσινων επενδύσεων, της κυκλικής οικονομίας, της προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή, της πρόληψης και της διαχείρισης των κινδύνων.

Οι **μεταφορές και τα ευρυζωνικά δίκτυα** αποτελούν τον **τρίτο Στόχο**, ο οποίος εστιάζει στην ανάπτυξη ενός ασφαλούς, συνεκτικού και διαλειτουργικού συστήματος σιδηροδρομικών μεταφορών υψηλής ποιότητας, στην εξασφάλιση προσβασιμότητας και στη βέλτιστη χρήση των αυτοκινητοδρόμων, των θαλάσσιων λιμένων και των αεροδρομίων της Ελλάδας με την κατασκευή τμημάτων και συνδέσεων που απουσιάζουν από το δίκτυο και αφετέρου στην προώθηση σειράς μεσοπρόθεσμων πρωτοβουλιών και δράσεων οι οποίες στοχεύουν στη δημιουργία ενός σύγχρονου ψηφιακού περιβάλλοντος τόσο για τους πολίτες όσο και τις επιχειρήσεις της χώρας, με την υλοποίηση επενδύσεων σε ταχέα και υπερταχέα ευρυζωνικά δίκτυα, σε ανοιχτά ασύρματα δίκτυα για την πρόσβαση όλων στο διαδίκτυο, καθώς και με την ανάπτυξη σύγχρονων δικτυακών υποδομών, συμπεριλαμβανομένων των δικτύων οπτικών ινών και των δικτύων 5G.

Ο **τέταρτος Στόχος** είναι η **απασχόληση, η εκπαίδευση και η κοινωνική προστασία** (συμπεριλαμβανομένων των υποδομών υγείας και παιδείας), Στόχος εδώ είναι οι ίσες ευκαιρίες και η ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας (ιδίως γυναικών, νέων και μακροχρόνιων ανέργων) και η κοινωνική σύγκλιση, η ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, η κατάρτιση και στη διά βίου μάθηση, η κοινωνική προστασία και η ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, η αντιμετώπιση της υλικής στέρησης και ο συστημικός εκσυγχρονισμός των αντίστοιχων θεσμών. Παράλληλα, ο συγκεκριμένος στόχος θα επικεντρωθεί στην εφαρμογή ολοκληρωμένων μέτρων που αφορούν μεταξύ άλλων τη στέγαση και τις κοινωνικές υπηρεσίες και την εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη, συμπεριλαμβανομένης και της πρωτοβάθμιας υγειονομικής περίθαλψης.

Ο **πέμπτος Στόχος** είναι οι **ολοκληρωμένες χωρικές παρεμβάσεις και η αστική ανάπτυξη**, που δίνει προτεραιότητα στην ενίσχυση της ολοκληρωμένης κοινωνικής, οικονομικής και περιβαλλοντικής τοπικής ανάπτυξης, με έμφαση στη Βιώσιμη Αστική Ανάπτυξη, της πολιτιστικής κληρονομιάς, του τουρισμού, κ.ά..

Οι δράσεις του ΕΣΠΑ 2021-2027 θα προωθηθούν με βάση την διάκριση ανάμεσα σε Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠ) και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 10. Κατάλογος Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ 2021-2027

| Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα | Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα |
|--|--|
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ & ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΘΡΑΚΗΣ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΑ - ΚΛΙΜΑΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΥΠΟΔΟΜΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗ «ΔΙΚΑΙΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ «ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΔΑΦΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΛΙΕΙΑ ΚΑΙ ΘΑΛΑΣΣΑ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ |
| ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ» | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ |
| | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΡΗΤΗΣ |
| | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ |
| | ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ |

Η ανάλυση του περιεχομένου του ΕΣΠΑ 2021-2027 αναδεικνύει ισχυρές δυνατότητες χρηματοδότησης συγκεκριμένων δαπανών του Προϋπολογισμού του Μοντέλου ΥΑ μέσω του Στόχου 4, που προβλέπει ότι:

«Κεντρική επιδίωξη των παρεμβάσεων στον ΣΠ4 είναι μια πιο κοινωνική Ελλάδα μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό και της διασφάλισης ισότιμης πρόσβασης σε ποιοτικές υπηρεσίες και αγαθά σύμφωνα με τις αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.»

Στο πλαίσιο αυτό, η αναβάθμιση και ο εκσυγχρονισμός των θεσμών και μηχανισμών κοινωνικής αλληλεγγύης αποτελεί βασική επιλογή με στόχο την ενεργό ένταξη, τον περιορισμό της εισοδηματικής ανισότητας, του κινδύνου φτώχειας με έμφαση στην μείωση της παιδικής φτώχειας, **του κοινωνικού αποκλεισμού** και των έμφυλων **και άλλων διακρίσεων**. Η διασφάλιση αυξημένης πρόσβασης σε ποιοτικά βασικά και κοινωνικά αγαθά και υπηρεσίες, οι δράσεις για την αντιμετώπιση του εκπαιδευτικού και στεγαστικού διαχωρισμού των πιο ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων των παιδιών και η ανάπτυξη υπηρεσιών φροντίδας που βασίζονται στην οικογένεια και την κοινότητα αποτελούν μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση. Παράλληλα ο εκσυγχρονισμός και η δημιουργία υποδομών κοινωνικής προστασίας στη βάση διαπιστωμένων αναγκών, αλλά και αναψυχής, τουρισμού και πολιτισμού αναμένεται να ενισχύσουν την ανάπτυξη, την κοινωνική ένταξη και την κοινωνική καινοτομία».

(α) Η ανάλυση του περιεχομένου του ΣΠ4 του εγκεκριμένου ΕΣΠΑ 2021-2027 οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η χρηματοδότηση της Κατηγορίας 1 του Προϋπολογισμού του Μοντέλου ΥΑ μπορεί να εξασφαλισθεί από πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)¹⁰⁴, και συγκεκριμένα από το Τομεακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ»¹⁰⁵, στο πλαίσιο του ειδικού στόχου ια' «Ενίσχυση της ισότιμης και έγκαιρης πρόσβασης σε ποιοτικές, βιώσιμες και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες, περιλαμβανομένων υπηρεσιών που προάγουν την πρόσβαση σε στέγαση και υπηρεσιών φροντίδας με επίκεντρο τον άνθρωπο, συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης: **εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης της πρόσβασης στην κοινωνική προστασία, με έμφαση στα παιδιά και στις μειονεκτούσες ομάδες· βελτίωση της προσβασιμότητας, μεταξύ άλλων για τα άτομα με αναπηρίες, της αποτελεσματικότητας και της ανθεκτικότητας των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και των υπηρεσιών μακροχρόνιας περίθαλψης**» του ΕΚΤ+.

(β) Η ανάλυση του περιεχομένου του ΣΠ4 του εγκεκριμένου ΕΣΠΑ 2021-2027 οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η χρηματοδότηση δαπανών της Κατηγορίας 2 του Προϋπολογισμού του

¹⁰⁴ Επισημαίνεται ότι με βάση την υφιστάμενη θεσμική αρχιτεκτονική της ΕΕ για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027, το ΕΚΤ μετονομάζεται σε ΕΚΤ+, επιδιώκει την υποστήριξη των Κρατών Μελών για την επίτευξη υψηλών επιπέδων απασχόλησης, δίκαιης κοινωνικής προστασίας και εκπαιδευμένου και ανθεκτικού εργατικού δυναμικού, και θα συγχωνεύσει τα ακόλουθα Ταμεία και Προγράμματα:

- το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)
- την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ)
- το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας στους Απόρους (ΤΕΒΑ/FEAD)
- το Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία (EaSI)
- το Πρόγραμμα για την Υγεία (για τις ευάλωτες ομάδες).

¹⁰⁵ Το Ελληνικό ΕΣΠΑ 2021-2027 προβλέπει ρητώς ότι (σελ. 33):

«Κατά κανόνα οι πόροι για τον ΣΠ4 κατανέμονται σε Τομεακά Προγράμματα, για τη χρηματοδότηση δράσεων σχετικά με: τη βελτίωση στην πρόσβαση στην απασχόληση όλων των ατόμων, την προσαρμοστικότητα επιχειρήσεων και εργαζομένων, τον εκσυγχρονισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας και της υγείας, τη βελτίωση και ανάπτυξη των συστημάτων εκπαίδευσης, την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, **την κοινωνική συνοχή καθώς και με πιλοτικό ή/και μεταρρυθμιστικό χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένου του ψηφιακού μετασχηματισμού, σε όλο το πεδίο εφαρμογής του ΣΠ 4**».

Μοντέλου ΥΑ μπορεί να εξασφαλισθεί από πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), σύμφωνα και με την ρητή πρόβλεψη το *Εθνικού Σχεδίου Δημόσιας Υγείας 2021-2025* περί **χρηματοδότησης του ΕΠΨΕΑΑΨΥΠ από το ΕΣΠΑ 2021-2027 με 10 εκ. € για την υποστήριξη δράσεων κοινωνικής ένταξης και επανένταξης ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα που δραστηριοποιούνται στο δίκτυο των Κοι.Σ.Π.Ε. την περίοδο 2022-2026.**

Β. Οι τακτικές και έκτακτες επιχορηγήσεις από τον Τακτικό Κρατικό Προϋπολογισμό του Υπουργείου Υγείας

Συμπληρωματική πηγή χρηματοδότησης των δαπανών του Μοντέλου ΥΑ μπορεί να αποτελέσει ο Τακτικός Κρατικός Προϋπολογισμός του Υπουργείου Υγείας για τους Κοι.Σ.Π.Ε., με βάση τους όρους και τις προϋποθέσεις επιχορήγησης της υπ' αρ. Γ3α,β/Γ.Π.οικ.83874/2020 Κοινής Υπουργικής Απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Υγείας (ΦΕΚ 6004/Β/31.12.2020), που ορίζει ως επιλέξιμες προς επιχορήγηση δαπάνες:

- Πρόσθετες δαπάνες που συνεπάγεται η απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία, και συγκεκριμένα οι δαπάνες απασχόλησης (κάλυψη μισθολογικού κόστους) του προσωπικού που χρησιμοποιείται για την υποστήριξη των εργαζομένων με αναπηρία, με μορφή εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης έργου (για την συγκεκριμένη δράση η προβλεπόμενη επιχορήγηση έχει μέγιστη διάρκεια δώδεκα μήνες και μπορεί να φτάσει το 100% της δαπάνης)
- Πρόσθετες δαπάνες που συνεπάγεται η απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία σε περιπτώσεις προστατευόμενης απασχόλησης όπως μεταξύ άλλων οι δαπάνες κατασκευής, εγκατάστασης ή εκσυγχρονισμού των παραγωγικών μονάδων και του εξοπλισμού της συγκεκριμένης παραγωγικής δραστηριότητας καθώς και οι δαπάνες διοίκησης
- Απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία υπό μορφή επιδότησης μέρους του μισθού (εργαζόμενοι της περ. α' της παρ. 4 του άρθρου 12 του Ν. 2716/1999).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. Ελληνική

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

Αρμπουνιώτη, Β. (2013): *Υποστηριζόμενη Απασχόληση: Μια μέθοδος εργασιακής ένταξης για άτομα με νοητική υστέρηση*, Έργο Στέρξις, Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής, Αθήνα

Γαβριήλ, Ε. και Δρόσος, Ν. (2016): *Ύμβουλευτική 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

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

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

ΕΣΑμεΑ (2021): *Εθνική Έκθεση για την Αναπηρία έτους 2020*, Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της ΕΣΑμεΑ

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*, Α9-0014/2021, ΕΚΘΕΣΗ 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 (europa.eu)

Υπουργείο Υγείας (2019): *Τομεοποιημένος Σχεδιασμός Ανάπτυξης Μονάδων Υγείας - Υφιστάμενη κατάσταση και ανάγκες σε δομές και προσωπικό των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας*, Αθήνα

Υπουργείο Υγείας (2021): *Εθνικό Σχέδιο Δημόσιας Υγείας 2021-2025*, Αθήνα

B. Διεθνής

Blanck, P. and Flynn, E. (eds.) (2017): *Routledge Handbook of Disability Law and Human Rights*, Routledge, London

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. (2016). Individual Placement and Support (IPS) Supported Employment. Oxford Bibliographies in Social Work. 10.1093/OBO/9780195389678-0202

Broderick A. and Ferri, D. (eds.) (2019): *International and European Disability Law and Policy - Text, Cases and Materials*, Cambridge University Press, Cambridge

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

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

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>

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

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

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

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

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